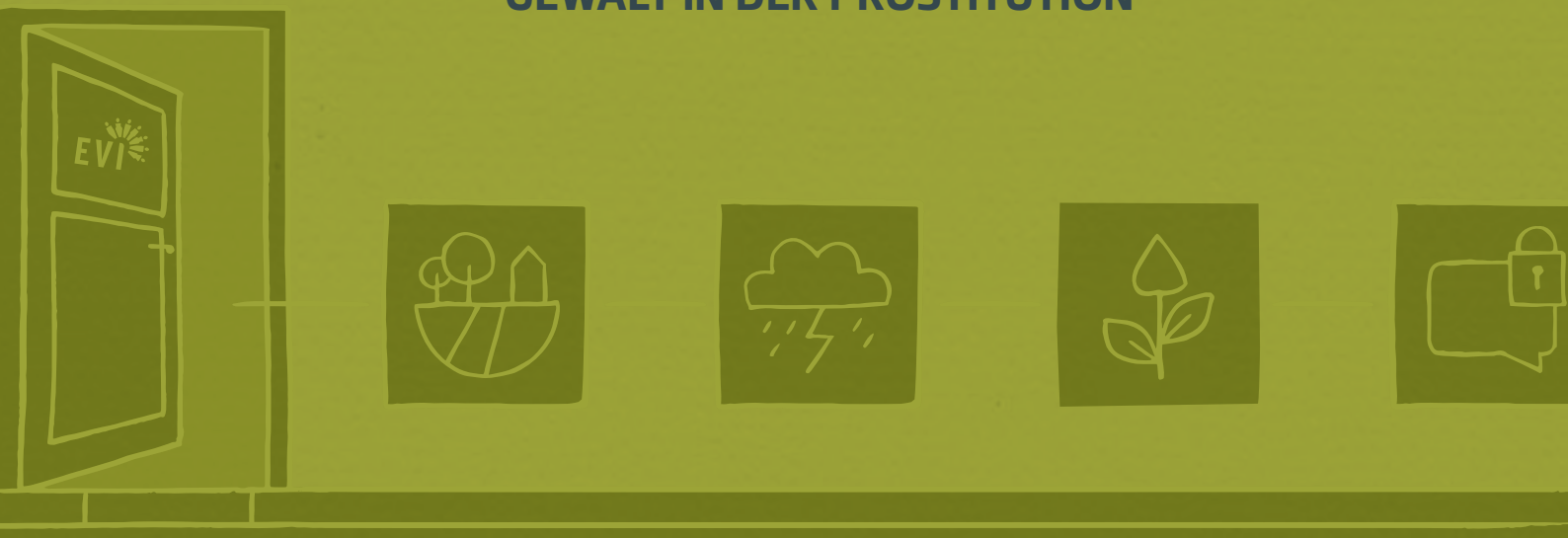
EVI NETZWERK

EMPOWERMENT
THROUGH
VOCATIONAL
INTEGRATION

LEITFADEN FÜR BERATUNGSSTELLEN ZUR SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG VON ARBEITGEBENDEN

IN BEZUG AUF DIE BESCHÄFTIGUNG VON BETROFFENEN VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT IN DER PROSTITUTION



Finanziert von der Europäischen Union

Die hier geäußerten Ansichten und Meinungen sind ausschließlich die der Verfassenden und stellen nicht zwangsläufig die Auffassungen der Europäischen Union oder der Europäischen Kommission dar. Weder die Europäische Union noch die Zuwendungsbehörde können dafür haftbar gemacht werden.

IMPRESSUM

1.AUFLAGE 2023
ISBN 978-3-9825917-2-8

REDAKTION:
Renate Bárány (Hope For The Future),
Philipp Kuhs (Parakaleo e.V.),
Marena Mayer (The Justice Project e.V.),
Julia Obergfell (Herzwerk),
Andrea Staudenherz (Hope For The Future)

PROJEKTLEITERIN:
Heike Menzel-Kötz (Gemeinsam gegen Menschenhandel e.V.)

HERAUSGEBER:
Gemeinsam gegen Menschenhandel e.V.
Uhlandstraße 20-25, 10623 Berlin
info@ggmh.de
www.ggmh.de
Amtsgericht Berlin (Charlottenburg) VR 32689
Vertreten durch 1. Vorsitzenden Frank Heinrich
oder 2. Vorsitzenden Gerhard Schönborn

LEKTORAT:
Caroline Sander

KONZEPT & DESIGN:
Selina Sievers (www.madebyselina.com)

www.evi-project.eu

Hinweise: Mit den Bezeichnungen „Frauen" und „Klientinnen" sind all jene Menschen gemeint, die sich selbst als Frauen definieren. Das gilt selbstverständlich auch für Trans-, Inter- oder nicht-binäre Personen.

Besonderer Dank gilt allen, die zum vorliegenden Leitfaden auf verschiedene Weisen beigetragen haben.

EVI NETZWERK

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung und Terminologie 4

Vorüberlegungen: Warum eine Schulung für Arbeitgebende? 5

Schulung oder Sensibilisierung? 6

Fragen zur Vorbereitung und Begleitung 7

Module zur Sensibilisierung und zur Schulung 8

Modul 1: Sensibilisierung für die Lebenswelt der Klientinnen 10

Häufige Hürden auf dem Weg zur beruflichen Neuorientierung 11

Modul 2: Sensibilisierung für Traumafolgestörungen und ihre möglichen Auswirkungen auf das Erleben und Verhalten am Arbeitsplatz 14

Wichtige Unterscheidung: Stresserleben und Traumafolgestörung 15

Mögliche Auswirkungen von Gewalterleben in der Vergangenheit sowie akuter Traumatisierung auf das Erleben und Verhalten am Arbeitsplatz 16

Traumainformierter Umgang und Unterstützung von Betroffenen am Arbeitsplatz 18

Exkurs „Traumainformierter Umgang am Arbeitsplatz“ 20

Modul 3: Sensibilisierung für das Vorhandensein von Ressourcen und der Ansatz des Empowerments 25

Der Empowerment-Ansatz 25

Modul 4: Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Diskretion sowie Anti-Diskriminierung und Anti-Stigmatisierung am Arbeitsplatz 28

Datenschutz, -aufbewahrung und -löschung 29

Aspekte der konkreten Zusammenarbeit zwischen Beratungsstelle und Arbeitgebenden für Onboarding und On-the-Job-Begleitung 30

Kontaktaufnahme und Strukturierung der Zusammenarbeit 30

Einarbeitungsphase (Onboarding der neuen Mitarbeiterin) 33

On-the-Job-Phase und kontinuierliche Evaluierung 33

Literatur 35

Anlagen 36

Fallbeispiel: Arbeitsintegration einer Klientin 37

Fallbeispiel: Krisenmanagement zwischen Kooperationspartnern 39

Vorlage “Kooperationsvereinbarung inkl. Datenschutzvereinbarung” 40

Vorlagen „Stellenbeschreibung“ 43

Evaluationsbögen für Gespräche mit Arbeitgebenden und Klientinnen 45

EINFÜHRUNG UND TERMINOLOGIE

Dieser Leitfaden richtet sich an Beratungsstellen, die gewaltbetroffenen Frauen, die in der Prostitution tätig sind oder waren, beim Übergang und der Integration in eine neue, sichere Arbeitsstelle bestmögliche Unterstützung und Begleitung bieten möchten. Um dieses Ziel möglichst flächendeckend zu erreichen, wurde das Projekt EVI gestartet.

EVI steht für "Empowerment of Victims of Gender-based Violence through Vocational Integration", auf Deutsch "Ermächtigung von Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt durch berufliche Integration".

Durch ein möglichst breites Netz von Unternehmens- und Unterstützungspartnern, die gemeinsam mit Ihnen als Beratungsstelle den Klientinnen zur Seite stehen, soll eine erfolgreiche Integration von Gewalt betroffenen Frauen im Kontext von Prostitution in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Die Beratung und Vorbereitung der Klientinnen in diesem Prozess ist dabei ebenso erfolgsentscheidend, wie die enge Zusammenarbeit mit passenden Arbeitgebenden.

BETROFFENE / KLIENTIN: Betroffene von Gewalt und sexueller Ausbeutung im Kontext der Prostitution, die eine berufliche Veränderung bzw. Neuaufstellung der Lebensumstände anstreben bzw. begonnen haben.

(NEUE) MITARBEITERIN: Eine Klientin, die ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgebenden eingehen wird bzw. eingegangen ist.

NETZWERK / EVI-NETZWERK: Akteur*innen aus der Wirtschaft sowie aus öffentlichen und privaten sozialen Einrichtungen bündeln lokal die vorhandenen Ressourcen, um Versorgungslücken für die Zielgruppe zu schließen. Unternehmen bzw. Arbeitgebende sind Schlüsselpartner dieser Netzwerke, denn nur sie können den Frauen einen niedrigschwelligen Zugang in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

BERATUNGSSTELLE: Einrichtung in Trägerschaft von Kommunen, Kirchen, Verbänden oder Vereinen, die Betroffene von sexueller Ausbeutung oder anderen Formen der Gewalt im Kontext der Prostitution betreut und begleitet.

(ARBEITGEBENDE) UNTERNEHMEN / ARBEITGEBENDE: Unternehmen und Arbeitgebende, die interessiert sind, passende Klientinnen in ihrem Unternehmen einzustellen.

VORÜBERLEGUNGEN: WARUM EINE SCHULUNG FÜR ARBEITGEBENDE?

BESTMÖGLICHE VORBEREITUNG ALLER BETEILIGTEN

Wie bei jeder Neueinstellung spielt nicht nur die Passgenauigkeit von geforderten Fähigkeiten und mitgebrachten Kompetenzen eine Rolle, sondern auch ein verständnisvolles Miteinander von Arbeitgebenden und Mitarbeitenden auf persönlicher und Team-Ebene. In Zusammenarbeit mit Betroffenen von sexueller Ausbeutung und anderen Formen der Gewalt im Kontext der Prostitution kommt der bestmöglichen Vorbereitung und Begleitung aller Beteiligten hierbei eine zentrale Schlüsselrolle zu.

Mit Blick auf die Klientinnen im Integrationsprozess, liegt die Aufgabe der bestmöglichen Vorbereitung und Begleitung, auf der Seite der Sozialarbeiter*innen der jeweils zuständigen Beratungsstelle. Hier kommen im Verlauf der Prozessbegleitung neben grundlegenden Themen der Sozialberatung auch zunehmend arbeitsplatzspezifische Aspekte in der Beratung hinzu. Unsere Erfahrung aus den letzten Jahren zeigt, dass es unter Umständen notwendig oder zumindest sehr förderlich sein kann, nicht nur Betroffene, sondern auch Arbeitgebende auf die kommende Zusammenarbeit vorzubereiten und im Integrationsprozess hierzu Beratung und Begleitung anzubieten. Aufgrund der häufig komplexen Lebenssituationen der Klientinnen nach dem Ausstieg aus der Prostitution bestehen spezielle Bedürfnisse sowie Herausforderungen: Manche Klientinnen leiden auch Monate oder Jahre nach dem Ausstieg aus der Prostitution noch unter Traumafolgestörungen, was unter anderem Einfluss auf die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit, die Beziehungsgestaltung am Arbeitsplatz oder die Emotionsregulation nehmen kann. Sorgen um Wohnraum, Finanzen, Kinder, Familie und Gesundheit können sich für Betroffene zusätzlich herausfordernd auf die Arbeitsausführung auswirken (vgl. auch TOLERANT www.tolerantproject.eu). Gleichzeitig kann die Aussicht auf eine neue, sichere Arbeitsstelle, eine sinnstiftende Tätigkeit sowie die Zusammenarbeit in einem wertschätzenden Team Motivation und Einsatzbereitschaft fördern. Insofern wird deutlich, dass ein gelingender Integrationsprozess nicht nur auf der Passgenauigkeit von Stellenanforderung und Kompetenzen beruht, sondern zahlreiche weitere Faktoren den Integrationsprozess hemmen oder auch fördern können.

Wir setzen daher gezielt auf Kooperationen mit Arbeitgebenden, die sich diesen Herausforderungen gemeinsam mit Klientinnen und Berater*innen der zuständigen Beratungsstelle stellen möchten, um Betroffenen einen möglichst niederschwelligen Einstieg in eine neue Arbeit zu ermöglichen und gemeinsam eine gelingende Zusammenarbeit zu gestalten. Hier ist die Bereitschaft aller am Prozess Beteiligten wichtig, von und miteinander zu lernen und notwendigen Anpassungen vorzunehmen. Sowohl die neu zu integrierenden Mitarbeiterinnen als auch die Ansprechpartner*innen bei den Arbeitgebenden und die Berater*innen der Beratungsstelle haben hierbei eine Schlüsselrolle. Im Unternehmen wird es Sinn ergeben, neben der Unternehmensleitung auch Personalverantwortliche sowie die direkten Vorgesetzen der neuen Mitarbeiterin einzubinden.

SCHULUNG ODER SENSIBILISIERUNG?

Mit Blick auf künftige Arbeitgebende und Teams ist deren traumainformierter Umgang mit potentiellen neuen Mitarbeiterinnen das angestrebte Ziel. In manchen Fällen scheitert die erfolgreiche Arbeitsintegration leider genau an dieser Stelle. Daher soll eine geeignete Sensibilisierungsarbeit bzw. entsprechendes Schulungsmaterial dazu beitragen, Vorgesetzte sowie Teams bestmöglich auf ihren Beitrag zu einem gelingenden Integrationsprozess vorzubereiten.

Je nach Ausmaß der Bedarfe, der Wünsche der Klientinnen sowie des Informationsbedarfs und der Lernbereitschaft seitens der Arbeitgebenden können Informationen über Klientinnen zugänglich gemacht werden oder nicht. Der Schutz der Klientinnen vor Retraumatisierung oder Stigmatisierung, die Sicherstellung ihres Empowerments sowie ihrer Entscheidungsbefugnisse haben dabei zu jeder Zeit höchste Priorität. Angestrebtes Ziel ist eine tragfähige Zusammenarbeit in Diskretion, Vertraulichkeit, Wertschätzung sowie Verbindlichkeit. Die Beachtung und strikte Einhaltung der ethischen Kriterien bei der gezielten Auswahl der Arbeitgebenden ist daher von zentraler Bedeutung.

Bei Bedarf können für Arbeitgebende vertiefte Inhalte und Informationen über die Lebenswelt und Herausforderungen sowie die Unterstützungsmöglichkeiten von Betroffenen bei der Arbeitsintegration zur Verfügung gestellt werden. Hier soll der Ansatz „So viel wie nötig und so wenig wie möglich" verfolgt werden: Es soll so viel Sensibilisierung, Vorbereitung und Schulung stattfinden, wie für ein erfolgreiches Onboarding notwendig, gleichzeitig muss Diskretion und Anti-Diskriminierung zu jedem Zeitpunkt gewährleistet werden und so wenig „Sonderbehandlung" wie möglich stattfinden. Da auf die sorgfältige Auswahl von Arbeitgebenden gesetzt wird, kann davon ausgegangen werden, dass bei allen Unternehmen bereits eine hohe Motivation, Integrität sowie Verpflichtung zur Diskretion vorherrscht. In den allermeisten Fällen kann daher davon ausgegangen werden, dass die Vorbereitung der Arbeitgebenden weniger einer „klassischen Schulung" entspricht, sondern einer partnerschaftlichen Sensibilisierung und Annäherung gleicht. Es wird stark von der Organisationsstruktur des arbeitgebenden Unternehmens abhängen, wer auf welcher Unternehmensebene in diesen Austausch miteinzubeziehen ist.

Die folgenden Inhalte bzw. Module können dabei bereits im Erstkontakt hilfreich sein und Arbeitgebende in ihrer Entscheidungsfindung zu mehr Klarheit verhelfen. Wichtig ist die Verständigung zwischen allen Beteiligten, dass eine grundlegende Lernbereitschaft, gutes Erwartungsmanagement, Transparenz sowie Verbindlichkeit und Vertraulichkeit ebenso erfolgskritisch sind, wie eine bestmögliche Passgenauigkeit zwischen Klientinnen und Jobanforderungen.

Oberstes und gemeinsames Ziel sollte immer die Befähigung und die erfolgreiche und nachhaltige Integration der neuen Mitarbeiterinnen im neuen Arbeitsumfeld sein.

FRAGEN ZUR VORBEREITUNG UND BEGLEITUNG

Folgende Fragen können zur Vorbereitung seitens der Beratungsstelle für ausgewählte Arbeitgebende wichtig sein. Sollte es bereits eine oder gar mehrere Klientinnen zur Vermittlung geben, können die Fragen sehr konkret und spezifisch geklärt werden. Sollte noch keine Vermittlung anstehen, können die Fragen einer grundsätzlichen Klärung zur gemeinsamen Arbeits- und Vorgehensweise dienen.

Erstkontakt und Vorbereitungsphase

- Wie kann das Grundanliegen einer Kooperation zur Arbeitsintegration den Arbeitgebenden am besten vermittelt werden? (→ viele Unternehmen benötigen Starthilfe beim Verständnis, warum es überhaupt eine Zusammenarbeit für die Zielgruppe benötigt)
- Liegen Kenntnisse zur Integration von Zielgruppen mit besonderen Bedarfen vor?
- Welche Kenntnisse und Kompetenzen, aber auch Bedenken oder Ängste bestehen arbeitgeberseitig mit Blick auf traumainformierten Umgang mit Mitarbeitenden? Welcher Informations- und/oder Schulungsbedarf besteht arbeitgeberseitig hierzu und wie soll diesem begegnet werden?
- Welche möglichen Arbeitsplätze im arbeitgebenden Unternehmen bieten sich an? (inkl. Analyse der Vorteile und Risiken)
- Wie soll der Bewerbungs-, Auswahl- und Onboarding-Prozess der zukünftigen Mitarbeiterinnen konkret gemeinsam gestaltet werden? Wer hat welche Erwartungen?
- Welche formellen Schritte folgen einer etwaigen Kooperationszusage durch Arbeitgebende (z. B. Hinweis auf die Aufnahme in die Arbeitgebenden-Datenbank der jeweiligen Beratungsstelle)?

Onboarding-Phase

- Welche Details gilt es mit Blick auf das Onboarding zu klären? (Hier kann das Erstellen einer spezifischen Checkliste für alle Beteiligten sinnvoll sein)
- Welche konkreten Bedarfe, Hürden und Herausforderungen bestehen auf Klientinnen-Seite und sollten diese dem arbeitgebenden Unternehmen ganz oder teilweise bekannt gemacht werden?
- Welche Krisensituationen und Umgang mit diesen sollten besprochen werden? Wie können Krisen, die sich anbahnen, frühzeitig erkannt werden?
- Wie soll die On-the-Job-Prozessbegleitung seitens der Beratungsstelle aussehen – mit Blick auf Klientinnen sowie Arbeitgebende?
- Wann / wie soll eine gemeinsame Evaluierung stattfinden?

On-the-Job-Phase *(bei Bedarf und Wunsch)*

- Wie wird die bisherige Zusammenarbeit erlebt? Wo besteht Anpassungsbedarf?
- Welche gesammelten Erfahrungswerte können gezogen werden?
- Was braucht es noch für eine gute weitere Zusammenarbeit?

Speziell im Fall einer ersten Zusammenarbeit wird es wichtig sein, diese Evaluierung durchzuführen

Je nach Bedarf und Wunsch kann mit Arbeitgebenden vereinbart werden, dass regelmäßige

Auswertungsgespräche stattfinden, welche dem Lernprozess aller Beteiligten dienen und den Weg für den weiteren Prozess definieren. Je nach Wunsch der Klientin können Gespräche mit oder ohne Sozialarbeiter*in stattfinden.

Nach einem Zeitraum von vier bis sechs Wochen nach dem Onboarding sollte ein Austauschgespräch stattfinden. Dies soll allen Beteiligten im jeweiligen Prozess dienen sowie auch dem Netzwerk insgesamt zur Verbesserung von Kommunikation, Inhalten und Prozessen verhelfen. Hierzu kann der Evaluationsbogen im Anhang verwendet werden.

Im Folgenden werden nun konkrete Inhalte zur Sensibilisierung und Schulung für Arbeitgebende vorgestellt, welche der Vorbereitung und Begleitung dienen können.

MODULE ZUR SENSIBILISIERUNG UND ZUR SCHULUNG

Personen- und Datenschutz haben zu jedem Zeitpunkt einer potenziellen Kontaktaufnahme zwischen Beratungsstelle, Betroffenen und Arbeitgebenden höchste Priorität. Sicherheit für die Klientinnen sowie Diskretion und Verschwiegenheit in der Kommunikation müssen zu jedem Zeitpunkt gewährleistet sein.

In der konkreten Interaktion mit Arbeitgebenden stellt eine Reviktimisierung und Diskriminierung die höchste Gefahr für die Klientinnen dar. Die Bereitschaft zu einem professionellen und traumasensiblen Umgang seitens der Mitarbeitenden der Beratungsstelle sowie der Arbeitgebenden ist daher Grundvoraussetzung für jede Form der Zusammenarbeit.

Die folgenden Inhalte und Module können für Sensibilisierungs- und Schulungsgespräche mit Arbeitgebenden verwendet werden. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und lassen sich beliebig anpassen, ergänzen und kombinieren. Das Hauptanliegen einer Sensibilisierung bzw. Schulung von Arbeitgebenden ist der traumainformierte Umgang mit Betroffenen im jeweiligen Arbeitskontext.

Weitere Ziele von Sensibilisierung und Schulung sind außerdem:

- Arbeitgebende verstehen die aktuelle Lebenswelt der neuen Mitarbeiterin und schaffen ein Arbeitsumfeld, in welchem sich die Mitarbeiterin wohl bzw. sicher fühlen kann.
- Arbeitgebende verpflichten sich zu einem diskreten Prozess, in dessen Zentrum die erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsintegration der neuen Mitarbeiterin steht.
- Arbeitgebende, Klientinnen sowie Sozialarbeiter*innen haben ein gemeinsames Verständnis über den Bewerbungs-, Auswahl- und Onboardingprozess sowie die Beratung/Begleitung “on the job”.
- Vorgesetzte bzw. Ansprechpartner*innen im Unternehmen haben Kompetenzen zu notwendigen Maßnahmen im Krisenfall (z. B. Methoden zur Reorientierung, Notfallnummer).
- Arbeitgebende sind zu Evaluierungsgesprächen und gemeinsamen Lernprozessen bereit.
- Auf Wunsch der Klientinnen: Arbeitgebende kennen konkrete Hürden oder persönliche Anliegen von Klientinnen (z. B. konkrete „Trigger“ [Auslöser], die es zu vermeiden gilt, siehe Modul 2).

Wir gehen davon aus, dass diese Ziele am besten im persönlichen Austausch und im Dialog mit den jeweiligen Arbeitgebenden erreicht werden. Im Folgenden werden daher vor allem Check- und Fragelisten vorgeschlagen, die zur Gesprächsvorbereitung bzw. -führung verwendet werden können.

Im Einzelfall und bei Bedarf können einzelne Themen vertieft oder auch zu weiterführenden Trainings entwickelt werden. Dies soll jedoch nie zu Lasten von Diskretion, Vertraulichkeit und Anti-Diskriminierung der Betroffenen gehen. Ein sensibles Abwägen von Bedarfen seitens Klientinnen sowie Arbeitgebenden ist daher unerlässlich.

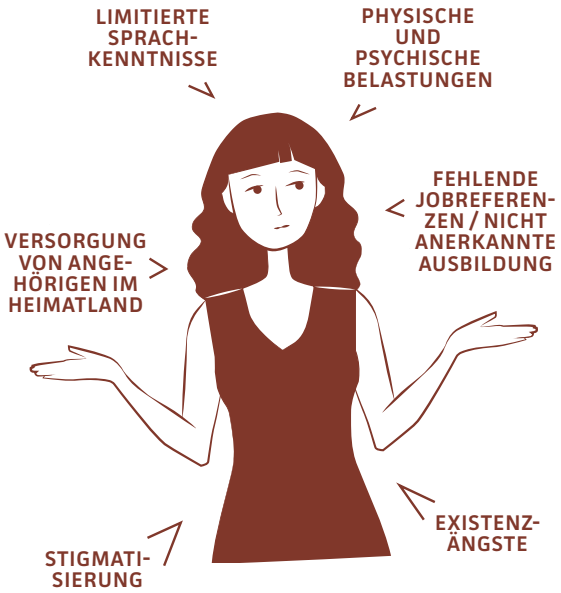
Die Auswahl der Inhalte für die folgenden Gesprächs-Module gründet sich sowohl in unseren Alltagserfahrungen in der Arbeit mit Betroffenen sowie vorangehenden EU-Projekten zur Arbeitsintegration von Betroffenen von Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung (vgl. GIPST https://gipst.eu und TOLERANT www.tolerantproject.eu).

MODUL 1:

SENSIBILISIERUNG FÜR DIE LEBENSWELT DER KLIENTINNEN

Die folgenden Inhalte zur Lebenswelt der Klientinnen können bei konkretem Bedarf, bei Nach- oder Rückfragen der Arbeitgebenden oder zur besseren Beschreibung der Lebenssituation der Klientin vertieft werden. In groben Zügen können auch schon Informationen in Erstgesprächen gegeben werden, sodass bei konkretem Bedarf nur noch klientinnenspezifische Themen ausführlicher besprochen werden.

POTENTIELLE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER BERUFLICHEN NEUORIENTIERUNG



Um die Zielgruppe in ihrer Komplexität und Vielfalt besser darstellen zu können und eine weitere Stigmatisierung zu vermeiden, kann anhand der nachfolgenden, skizzierten Beispiele das Spektrum dargestellt werden, sodass Arbeitgebende eine Vorstellung davon erhalten, was sie erwarten kann. Gleichzeitig sollten die Klientinnen aber auch vor den Auswirkungen der Vorurteile im Zusammenhang mit ihren Vorerfahrungen geschützt werden.

Je nach Lebenssituation kann der Unterstützungs- und Begleitbedarf für Klientinnen dabei unterschiedlich ausfallen:

Am einfachsten gestaltet sich die Arbeitsintegration mit einer Klientin, die mit Unterstützung der Beratungsstelle eine neue Zukunftsperspektive für sich entdeckt und diese dann auch ergreift. Sie ist sehr selbstständig und braucht wenig Unterstützung von außen. Nachdem die

nächsten Schritte mit ihr besprochen und geplant wurden, geht sie diese selbständig an und ist sehr motiviert und zuverlässig.

Herausfordernder gestaltet sich der Prozess bei einer Klientin, die den starken Wunsch hat, aus der Prostitution auszusteigen, aber gleichzeitig hohen finanziellen Druck und potenzielle Abwertung verspürt. Sie hat das Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten abseits der Prostitution verloren. Sie sieht keine anderen Möglichkeiten und die hohen Hürden auf dem Arbeitsmarkt machen es ihr schwer, sich neu zu orientieren. Die Klientin benötigt mehrere Anläufe, um den Schritt aus der Prostitution und hinein in neue Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Sie braucht viel Unterstützung und enge Begleitung durch die Sozialarbeiter*innen und verhält sich sprunghaft. Dennoch hat sie gute Grundvoraussetzungen, z.B. hat sie bereits eine eigene Wohnung oder ein Bankkonto, sie beherrscht die Sprache gut und hat bereits Kontakte außerhalb des Milieus.

Besonders schwierig wird es für eine Klientin, die gerne aussteigen würde, aber nirgendwo offiziell gemeldet ist. Das bedeutet, dass sie keinen oder zumindest keinen unmittelbaren Anspruch auf Sozialleistungen hat, die sie zur Überbrückung benötigen würde. Sie hat keine eigene Wohnung und kein eigenes Bankkonto. Außerdem spricht sie kein oder kaum Deutsch und hat aufgrund ihres Traumas ausgeprägte psychische Probleme. Dies könnte zu Einschränkungen oder Schwierigkeiten bei der Organisation ihres eigenen Alltags führen. Sie ist sehr orientierungs- und planlos und braucht dringend Geld. Die Klientin braucht eine intensive Betreuung und Stabilisierung und am Anfang wären nur wenige Stunden Arbeit für sie möglich.

In der Begleitung der Klientinnen lässt sich immer wieder das Spannungsfeld zwischen dem Bedürfnis nach Sicherheit und Unterstützung und dem gleichzeitigen Verlangen nach Eigenständigkeit und Unabhängigkeit beobachten. Es ist eine Gratwanderung, das richtige Maß an Unterstützung zu finden, ohne die Selbständigkeit zu gefährden. Man sollte den Klientinnen nicht zu viel zumuten und sie dadurch überfordern. Diese teils ambivalenten Signale können herausfordernd sein im Umgang mit der Person, doch das Wissen über das Spannungsfeld, in dem sich die Menschen befinden, kann der Schlüssel zu einem gelingenden Austausch und guter Zusammenarbeit sein. Zum Beispiel könnte auf eine patzige Antwort eine geduldige Reaktion auf Augenhöhe hilfreich sein, bei der es nicht zum Gesichtsverlust der Klientin kommt.

HÄUFIGE HÜRDEN AUF DEM WEG ZUR BERUFLICHEN NEUORIENTIERUNG

Aufgrund der oft komplexen Lebenssituationen der Klientinnen beim Ausstieg aus der Prostitution gibt es besondere persönliche Bedürfnisse und Herausforderungen. Diese können sich auch auf den beruflichen Bereich auswirken. Um die Lebenssituationen greifbarer und verständlicher zu machen, können die spezifischen Herausforderungen in den verschiedenen Lebensbereichen beispielhaft skizziert werden.

- Viele Klientinnen **leben im Milieu** abseits der Gesellschaft. Das kann bedeuten, dass sie weder offiziell angemeldet sind, eine eigene Wohnung oder soziale Kontakte (außerhalb des Milieus) haben, noch Zugang zum Hilfe- und Gesundheitssystem erhalten. Damit sind einige der grundlegendsten Bedürfnisse nur sehr unzureichend gedeckt, was eine äußerst unsichere und instabile Lebenslage darstellt.

- Ihnen wird mit vielen Vorurteilen begegnet, wodurch sie **Stigmatisierung und Diskreditierung** ausgesetzt sind. Sie leben häufig in einem Spannungsfeld: Einerseits ist Prostitution im deutschsprachigen Raum als Beruf anerkannt, andererseits ist die Tätigkeit des Prostituierens stark stigmatisiert.

- Die Klientin kann von zu Hause aus unter **finanziellem Druck** stehen. Mögliche Gründe dafür könnten Schulden sein oder die alleinige finanzielle Versorgung ihrer Kinder und häufig auch von Familienangehörigen im Heimatland.

- Bei Klientinnen mit Kind spielt das Thema **Kinder/Muttersein** eine große Rolle. Oft leben die Kinder im Heimatland und werden von den Großeltern aufgezogen. Die Klientinnen opfern sich für ihre Kinder auf und stellen die finanzielle Versorgung sicher, können aber aufgrund der Trennung keine enge Beziehung zu ihnen aufbauen und führen. Dies führt oft zu Scham- und Schuldgefühlen. Die Familie ist, je nach Kultur der Klientinnen, das wichtigste. Die Tatsache, dass sie sich nicht vor Ort um ihr Kind kümmern können, beschämt sie sehr und sie legen sich somit eine zusätzliche Last auf. Wenn die Kinder bei ihnen leben, können die Klientinnen je nach Alter der Kinder keine Vollzeitstelle annehmen.

- Klientinnen der Zielgruppe haben häufig mit **Isolation** zu kämpfen. Sie erleben den Verlust von familiären und sozialen Kontakten. Zudem führen einige von ihnen ein Doppelleben, da sie vor ihrer Familie nicht preisgeben können, wo und in welchem Bereich sie arbeiten. Sie fürchten einen Verstoß durch die Familie oder Kontaktverbot zu ihren Kindern.

- Sie können vermehrt **Probleme mit Behörden** und der Justiz haben, da sie die Gesetze und Vorschriften nicht kennen oder aufgrund von Beziehungs- oder Finanzkrisen in Schwierigkeiten geraten sind (→ **Schuldenspirale**).

- Oft können die Klientinnen die hiesige Sprache nur sehr wenig oder gar nicht. Diese **Sprachschwierigkeiten** sind ein großes Hindernis beim selbständigen Meistern des Alltags und beim Finden eines Jobs außerhalb des Niedriglohnsektors.

- Wie auch schon das TOLERANT-Projekt[1] festgestellt hat, stellen **fehlende Schulabschlüsse, Berufserfahrung oder Referenzschreiben** zur Bescheinigung der Berufserfahrung für viele Klientinnen auf der Suche nach einem Arbeitsplatz ein großes Hindernis dar. Häufig spielt Scham über die Arbeit als Prostituierte eine große Rolle, sodass Klientinnen nicht preisgeben wollen, womit sie bisher ihr Geld verdient haben. Das Erlernen einer selbstbewussten **Sprachfähigkeit über ihren beruflichen Werdegang**, um in Bewerbungsgesprächen oder im Kontakt mit zukünftigen Arbeitskolleg*innen souverän reagieren zu können, ist ein notwendiger Schritt.
  Die **Nicht-Anerkennung von Qualifikationen** kann zu Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung und somit zu einer Marginalisierung führen. Aufgrund dessen und durch Stigmatisierung und fehlende Sprachkenntnisse stehen den Klientinnen in der Regel nur wenige Arbeitsbereiche zur Verfügung, die meistens dem Niedriglohnsektor zuzuordnen sind, wie z. B. Reinigungs-, Hauswirtschafts-, Küchen- oder Hoteldienste (vgl. TOLERANT-Guide, Kapitel 4[2]).

- Es kann auch **kulturelle Unterschiede** geben, die zu Schwierigkeiten im Alltag oder bei der beruflichen Neuorientierung führen: Je nach Kultur bestehen möglicherweise unterschiedliche Ansichten über Pünktlichkeit, Effektivität und Sauberkeitsvorschriften oder es herrschen ggfs. unterschiedliche Rollenbilder und Verständnisse zum Arbeiten in (flach) hierarchischen Strukturen.

- Die Zielgruppe ist sich ihrer Rechte und Pflichten sehr oft nicht bewusst, daher bedarf es bei der beruflichen Integration einer Aufklärung über die **Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz** (vgl. TOLERANT-Guide, Kapitel 4[2]).

- Aufgrund des Erlebens geschlechtsspezifischer Gewalt im Kontext der Prostitution oder bereits im Vorfeld, ist für die Zielgruppe auch eine Aufklärung über die **Gleichberechtigung von Mann und Frau** durchaus sinnvoll. Dies kann Betroffenen dabei helfen, sich anschließend in bestimmten Situationen besser zur Wehr setzen zu können oder inkorrektes Verhalten seitens des anderen Geschlechts direkt, oder im Arbeitskontext z. B. bei Vorge-

[1] www.tolerantproject.eu

[2] https://www.tolerantproject.eu/wp-content/uploads/2021/04/tolerant-guide-DE.pdf#page=29

setzten, anzusprechen – oder einen Vorfall gar zur Anzeige zu bringen. Auch hier können kulturell geprägte Normen und Rollenbilder eine große Rolle spielen. Umso wichtiger sind Aufklärung und bewusstes Reflektieren zur Stärkung der Handlungsfähigkeit im aktuellen Umfeld und Alltag.

- Das Verhältnis zu **Zeit und Geld kann stark von der Vergangenheit geprägt** sein: Die Klientinnen sind meist an einen anderen Tag-Nacht-Rhythmus gewohnt und an die direkte Auszahlung von ihrem Lohn („von der Hand in den Mund"). Durch den erwähnten finanziellen Druck könnten hier erste kleinere Stellschrauben angesetzt werden, um den Schritt in ein neues Arbeitsverhältnis zu verbessern: Dabei könnten wöchentliche, oder halbmonatliche Lohnauszahlungen beispielsweise hilfreich sein. Gleichzeitig könnte eine langsam steigende Arbeitszeit zur Umgewöhnung einen hilfreichen Einstieg darstellen.

- Personen dieser Zielgruppe wurden in der Prostitution womöglich ausgenutzt, benutzt oder ausgebeutet. Sie wurden vielleicht über lange Zeit nicht als Mensch wahrgenommen oder es hat sich bisher niemand für sie interessiert. Sie waren vielleicht nicht selbstbestimmt und **ihre Grenzen wurden missachtet**. In Folge geraten sie häufig in **Abhängigkeiten** und können später selbstständig keine anderen Perspektiven für ihr Leben mehr sehen (vgl. GIPST).
  Ihre gesamte Lebenssituation, mögliches Gewalterleben in ihrer Vergangenheit oder allein die Tätigkeit der Prostitution an sich können zu hohen psychischen Belastungen, bis hin zu Erkrankungen und Traumata führen. Angesichts Grenzüberschreitungen, Zwang oder sexueller Ausbeutung gehören **psychische und körperliche Erkrankungen** sowie ein gestörtes Verhältnis zum eigenen Körper zu wahrscheinlichen Folgen. Das bedeutet auch, dass sich bei psychisch Erkrankten bzw. traumatisierten Menschen durchaus Auswirkungen ihrer Krankheit in ihrem (Arbeits-)Alltag und im Umgang mit anderen Menschen bemerkbar machen können. Folglich könnten eine Umstellungs- oder Eingewöhnungsphase bzw. spezielle Absprachen notwendig sein. Im anschließenden Modul 2 gibt es eine Vertiefung zur Aufklärung und Sensibilisierung über Traumatisierung. Im Anhang finden sich sowohl Beispiele zu gelungener Integration am Arbeitsplatz als auch zum Umgang mit Krisensituationen und Schwierigkeiten.

FAZIT

Klientinnen können sich in einem Spannungsfeld zwischen Sicherheit, Unterstützung, Eigenständigkeit und Unabhängigkeit befinden. Durch das Wissen über dieses Spannungsfeld kann man ambivalente Signale besser einordnen und so eine Grundlage für einen gelingenden Austausch und eine gute Zusammenarbeit schaffen.

Auf dem Weg in den Arbeitsalltag entstehen für die Klientinnen viele mögliche Hürden, die diesen erschweren und daher einen sensiblen Umgang mit ihnen erfordern.

Grundsätzlich ist es wichtig, die Klientinnen über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz sowie über die Gleichberechtigung der Geschlechter aufzuklären. Ebenso ist es notwendig, auf individuelle Bedürfnisse im Zusammenhang von psychischen und physischen Erkrankungen zu achten.

MODUL 2:

SENSIBILISIERUNG FÜR TRAUMAFOLGESTÖRUNGEN UND IHRE MÖGLICHEN AUSWIRKUNGEN AUF DAS ERLEBEN UND VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

Wie in Modul 1 erläutert, geht die Tätigkeit der Prostitution häufig mit physischer und psychischer Gewalt einher. Dies betrifft nicht nur Betroffene von Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung, sondern auch Personen in der Prostitution, die selbst angeben, die Tätigkeit freiwillig und selbstbestimmt gewählt zu haben. Studien berichten von häufigen körperlich gewalttätigen Übergriffen, Vergewaltigungen und verbalen Erniedrigungen und vom Wunsch der Betroffenen, die Prostitution zu verlassen. Ebenso kommt es vor, dass Betroffene Symptome posttraumatischer Belastungsstörungen (z. B. Wiedererleben und Flashbacks in Form von ungewollt auftretenden Erinnerungen, Albträume und Schlafstörungen, Vermeidungsverhalten gegenüber angstauslösenden Situationen, körperliche Übererregung und damit einhergehend Unruhe, Konzentrationsprobleme, Schreckhaftigkeit, Reizbarkeit, Veränderung der Emotions- und Impulskontrolle, depressive Verstimmungen, Veränderung der Persönlichkeit und Wahrnehmung, verändertes Beziehungsverhalten, Dissoziation) aufweisen sowie ein deutlich erhöhtes Risiko tragen, (erneut) Gewaltopfer zu werden (Farley et al., 2003; DeGPT 2022; Potterat et al., 2004).

Nicht alle Menschen in der Prostitution erleben alle Formen physischer und psychischer Gewalt oder sind Betroffene von Menschenhandel und Ausbeutung. Studien sowie die Praxiserfahrungen der hier beteiligten Feldexpert*innen legen jedoch nahe, **dass keinerlei Gewalterfahrungen während der Ausübung von Prostitution die Ausnahme bleibt** und daher damit gerechnet werden muss, dass die im Rahmen des EVI-Projekts vermittelten Klientinnen zur Gruppe der Gewaltbetroffenen gehören.

In diesem Zusammenhang stellt sich häufig die Frage: Warum steigen Betroffene nicht viel früher aus der Prostitution aus und suchen sich eine andere Tätigkeit? Die Antwort hierauf leitet sich aus den Faktoren ab, die Menschen überhaupt erst in die Prostitution führen und dort halten. Betrachtet man die komplexe Lebenswelt von Menschen in der Prostitution, wird schnell deutlich, dass vor allem die finanziellen Existenzängste (häufig auch in Verbindung mit der Versorgung der Familie im Herkunftsland) sowie die zahlreichen Hürden im Ausstieg (vergl. Modul 1) diesen häufig unmöglich erscheinen lassen. Unsere Erfahrung zeigt, dass ein Ausstieg aus der Prostitution häufig erst dann in Erwägung gezogen wird, wenn die körperliche und/oder psychische Belastung der Betroffenen ein schier unerträgliches Ausmaß erreicht hat und die Vorstellung, länger in der Prostitution zu verbleiben, noch beängstigender erscheint, als die antizipierten Unsicherheiten des Ausstiegs.

Unter Umständen kann bei einer Klientin die physische und/oder psychische Belastung so hoch sein, dass ein unmittelbarer Wechsel in ein neues Arbeitsumfeld nicht realisierbar ist und zunächst eine längere Stabilisierungsphase vonnöten ist. Andere Klientinnen schaffen

einen Arbeitswechsel trotz traumatischer Erfahrungen eigenständig oder zumindest mit sozialpsychologischer Unterstützung durch ein entsprechendes Netzwerk. Im Rahmen unseres EVI-Projekts liegt das Augenmerk hauptsächlich auf Klientinnen, welche eine psychosoziale Stabilität aufweisen, bei der von einer erfolgreichen, beruflichen Integration durch die Begleitung eines unterstützenden Netzwerkes (z. B. Vorhandensein einer Beratungsstelle, ausreichende Integration im Gesundheits- und Sozialwesen, körperliche wie psychische Grundstabilität, geklärte Wohnsituation) ausgegangen werden kann.

Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag finden sich im Anhang. **In der Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden wird empfohlen, spezifische Fallbeispiele,** die mit der Lebenswelt der konkreten Klientin vergleichbar sind, **anzuführen** und damit zu verdeutlichen, wie die Klientin am Arbeitsplatz bestmöglich unterstützt werden kann.

WICHTIGE UNTERSCHEIDUNG: STRESSERLEBEN UND TRAUMAFOLGESTÖRUNG

An dieser Stelle sei erwähnt, dass der Begriff „Trauma" inzwischen in der Alltagssprache Einzug erhalten hat und häufig in falschem Maße inflationär verwendet wird. In der Sensibilisierung von potenziellen Arbeitgebenden ist es daher wichtig, deutlich zu machen, dass sicherlich viele Mitarbeitende schwere Lebenserfahrungen gemacht haben und in bestimmten Situationen Stressreaktionen aufweisen können. Im Gegensatz zu Stresserleben, welches sich häufig eher kurzfristig ausdrückt und Reaktionen auslöst, die am Arbeitsplatz entweder hingenommen oder gemeinsam im Team geklärt werden (z. B. Gereiztheit, kurzfristiger Rückzug, punktuelle, verbale Entgleisungen), können sich Symptome und Reaktionen im Rahmen einer Traumafolgestörung (z. B. Posttraumatische Belastungsstörung) aufgrund veränderter Gehirnstrukturen und willentlich kaum/nicht steuerbarer Angstreaktionen über einen längeren Zeitraum und in gesellschaftlich nicht akzeptiertem Ausmaß am Arbeitsplatz äußern (z. B. Panikattacken, körperliches Verteidigen bei emotionaler Überforderung).

Wichtig ist hierbei anzuerkennen, dass die Betroffenen selbst häufig unter diesen Reaktionen leiden und diese nicht unmittelbar willentlich steuern können. Der Unterschied zwischen einer „Stressreaktion" und einer diagnostizierten Traumafolgestörung ist erheblich und muss im Umgang mit Betroffenen unbedingt beachtet werden, da sonst die Gefahr besteht, Betroffene einfach als „unfähige, schwierige, unwillige Person" abzustempeln und somit die Stigmatisierung zu verschlimmern.

Die Deutsche Gesellschaft für Psychotraumatologie (DeGPT) schreibt hierzu:

> *„Der Begriff Trauma (griechisch: Wunde) lässt sich bildhaft als eine ‚seelische Verletzung' verstehen, zu der es bei einer Überforderung der psychischen Schutzmechanismen durch ein traumatisierendes Erlebnis kommen kann. Als traumatisierend werden im Allgemeinen Ereignisse wie schwere Unfälle, Erkrankungen und Naturkatastrophen, aber auch Erfahrungen erheblicher psychischer, körperlicher und sexueller Gewalt sowie schwere Verlust- und Vernachlässigungserfahrungen bezeichnet.*
>
> *Umgangssprachlich wird der Begriff Trauma häufig in Bezug auf verschiedenste als leidvoll erlebte Vorkommnisse verwendet, um zu kennzeichnen, dass es sich dabei um eine besondere Belastung für den Betroffenen gehandelt hat. In den medizinischen Klassifikationssystemen (ICD-10 und DSM-IV), die maßgeblich sind für die fachgerechte Beurteilung psychischer Beschwerden, ist der Begriff jedoch wesentlich enger definiert und schließt allein Ereignisse mit ein, die*

- *objektiv ‚mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß' (ICD-10) einhergehen oder ‚dem tatsächlichen oder drohenden Tod, tatsächliche oder drohende ernsthafte Körperverletzung oder eine Bedrohung der körperlichen Unversehrtheit von einem selbst oder Anderen' (DSM-IV) einschließt, sowie*
- *subjektiv ‚bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde' (ICD-10) beziehungsweise mit ‚starker Angst, Hilflosigkeit oder Grauen' erlebt wurde.*

Als traumatisch erlebte Ereignisse können bei fast jedem Menschen eine tiefe seelische Erschütterung mit der Folge einer Überforderung des angeborenen biologischen Stresssystems verursachen. Somit wirkt sich ein Trauma nicht nur seelisch, sondern auch körperlich aus. Die Überflutung des Gehirns im Rahmen einer überwältigenden Stressreaktion behindert die angemessene Verarbeitung des Erlebten mit der Folge, dass der Betroffene die gemachte Erfahrung nicht wie gewohnt in seinen Erlebnisschatz integrieren und dann wieder Abstand davon gewinnen kann. Dieser Umstand kann dazu führen, dass der Organismus auf einem erhöhten Stressniveau verharrt und charakteristische Folgebeschwerden entwickelt. (...)

Wie gut ein Trauma verkraftet und verarbeitet werden kann, hängt von vielen Faktoren ab. Hier spielen die individuelle Lebensgeschichte sowie das persönliche Befinden zum Zeitpunkt des traumatischen Geschehens ebenso eine Rolle wie bestehende Umgebungsfaktoren, Risiko- und Schutzfaktoren, aber auch die Schwere und Dauer der Traumatisierung. Glücklicherweise legen sich bei den meisten Menschen die posttraumatischen Beschwerden nach einer Weile von alleine. Die eigenen Selbstheilungskräfte lassen die sogenannte akute Belastungsreaktion (ABR) abklingen und der Betroffene kann das Erlebte zurücklassen, ohne dass es ihn in seinem weiteren Leben bedeutend beeinträchtigt. Wirken jedoch mehrere belastende Faktoren zusammen, können die posttraumatischen Symptome fortbestehen, obwohl das traumatische Ereignis bereits Wochen oder Monate, zum Teil auch Jahre zurückliegt. Bei diesen Personen spricht man dann von einer Traumafolgestörung." (DeGPT, 2022)

Nicht alle Personen in der Prostitution entwickeln Traumafolgestörungen. Auch entwickeln grundsätzlich nicht alle Personen, die Übergriffe und Katastrophen erleben, eine Traumatisierung. Das Entstehen von Traumafolgestörungen hängt nicht nur vom Erlebten ab, sondern vor allem davon, wie die Person in der bedrohlichen Situation reagieren konnte. Da die meisten Personen in der Prostitution wiederholt Gewalterfahrungen machen und nicht selten bereits in der Kindheit körperliche wie psychische Gewalt erfuhren, ist die Entwicklung einer Traumafolgestörung jedoch relativ häufig der Fall (Farley et al., 2003).

Künftige Arbeitgebende sollten sich dieser Tatsache bewusst sein und gegebenenfalls Vorgesetzte sowie Teammitglieder sensibilisieren, ohne Betroffene dabei zu stigmatisieren.

MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN VON GEWALTERLEBEN IN DER VERGANGENHEIT SOWIE AKUTER TRAUMATISIERUNG AUF DAS ERLEBEN UND VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

Zurückliegendes Gewalterleben sowie Traumafolgestörungen können sich im Erleben und Verhalten von Betroffenen in unterschiedlicher Weise ausdrücken. Häufig spielen hierbei sogenannte „Trigger" (Auslöser) eine besondere Rolle: Trigger sind Umweltfaktoren, welche die Erinnerung an traumatisierende Erlebnisse in der Vergangenheit im Hier und Jetzt neu „auslösen" können. So kann z. B. das Erleben eines Feuerwerks bei Kriegsveteranen die Erinnerung

an eine Schlacht und die damit verbundene Panik und Todesangst auslösen. Betroffene zeigen dann möglicherweise im Hier und Jetzt Reaktionen, welche in der damaligen Situation das Überleben sicherten (z. B. Kampf, Flucht, Dissoziation), die jedoch im Hier und Jetzt nicht funktional und angemessen sind. Häufig lösen diese getriggerten Reaktionen im jetzigen Umfeld negative Konsequenzen aus (z. B. Unverständnis, Ärger, Rückzug), welches die Angstreaktion der Betroffenen noch verstärken kann.

Exemplarische Erlebens- und Verhaltensbeispiele von Betroffenen von sexueller Ausbeutung und/oder anderen Formen der Gewalt im Kontext der Prostitution können aus Sicht der hier beteiligten Expert*innen sein:

EMOTIONALE EBENE

- Emotionale Übererregung (Person erlebt Überflutung von Angst, Ekel, Scham → häufiges Einhergehen mit Flashback, Dissoziation sowie Unfähigkeit zu rationaler Reaktion)
- Emotionale Untererregung (Person wirkt emotional unbeteiligt oder „erstarrt")
- „Unangemessene" emotionale Reaktion (Person zeigt übersteigerte oder widersprüchliche Reaktion auf ein auslösendes Ereignis)

KOGNITIVE UND MOTIVATIONALE EBENE

- Motivationsschwierigkeiten (Person kann selbst keine Motivation entwickeln, wirkt antriebs- sowie ziellos)
- Konzentrationsschwierigkeiten (Person zeigt sehr kurze Aufmerksamkeitsspanne)
- Verlangsamtes Lernen (Person zeigt deutlich langsameres Lernvermögen im Vergleich zu einer Person ohne Traumafolgestörung)
- Akute mentale Blockade (Person wirkt unkonzentriert und kann Aufmerksamkeit nicht proaktiv bzw. eigenständig zurückholen)
- Dissoziation (Person zeigt Störung des geordneten Zusammenspiels von Körper, Psyche und Geist und wirkt häufig „geistesabwesend" oder „weggetreten")

VERHALTENSEBENE

- Autoaggressives Verhalten (Person zeigt selbstverletzendes Verhalten)
- Aggressives Verhalten (Person zeigt fremdverletzendes Verhalten)
- Rückzugsverhalten (Person zieht sich zurück, unterbricht Kommunikation oder beendet Beziehung)
- „Unzuverlässigkeit" (Person zeigt Verhalten von Zuspätkommen, Nichteinhalten von Abmachungen oder Terminen oder scheinbar willkürlichem Zu- und Absagen von Verbindlichkeiten)

Ein traumasensibler Umgang mit Betroffenen sowie die Lernbereitschaft aller Beteiligten ist daher von elementarer Bedeutung für einen erfolgreichen beruflichen Neustart.

TRAUMAINFORMIERTER UMGANG UND UNTERSTÜTZUNG VON BETROFFENEN AM ARBEITSPLATZ

Der so genannte „traumainformierte Umgang" zeigt auf, wie den Bedürfnissen von Betroffenen in einem sicheren, mitfühlenden und gemeinsam gestalteten Umfeld begegnet werden kann: Im Zentrum stehen dabei sowohl die Vermeidung von Retraumatisierung, das Nutzen von Stärken und der Widerstandsfähigkeit der betroffenen Person selbst sowie die Berücksichtigung von traumainformierten Prinzipien am Arbeitsplatz. Da häufig der erhöhte Begleitbedarf für Klientinnen im Fokus steht, sollten Fähigkeiten und Kompetenzen der Klientin unbedingt in den Vordergrund gestellt werden. Somit kann zudem eine Reviktimisierung vermieden werden.

Auch die Beratung oder Sensibilisierung von Kolleg*innen sowie Vorgesetzen kann im Einzelfall in Betracht gezogen werden. Wichtig ist dabei, die Privatsphäre der Betroffenen unbedingt zu wahren und Stigmatisierung vorzubeugen.

Der traumainformierte Ansatz geht davon aus, dass das Verhalten einer Person deren bester Versuch ist, mit traumatischen Erlebnissen umzugehen und diese zu überwinden. Die daraus entstehenden Verhaltensweisen oder Gewohnheiten mögen auf Außenstehende nicht immer funktional oder gesellschaftlich akzeptabel wirken. Im Leben der Betroffenen haben sie jedoch das Überleben gesichert. Manche dieser Strategien waren früher vielleicht überlebensnotwendig, heute mögen sie jedoch unangebracht oder für das Umfeld irritierend sein. Hier kann die traumainformierte Haltung des sogenannten „guten Grundes" sehr hilfreich sein: Das Verhalten hatte einmal den guten Grund, zum Überleben beizutragen – egal, wie „irritierend" das spezifische Verhalten aktuell für Außenstehende wirken mag. **Personen im heutigen unmittelbaren Arbeitsumfeld können durch die Annahme des guten Grundes Verständnis für Betroffene aufbringen, ohne dabei mit den einzelnen Verhaltensweisen einverstanden sein zu müssen. Eine solche Atmosphäre der Annahme bietet Betroffenen die Möglichkeit, traumatische Ereignisse nach und nach zu verarbeiten und in sicheren Beziehungen neue, der aktuellen Umwelt angemessene, positive und beziehungsstärkende Strategien zu entwickeln.**

Das amerikanische „Center for Preparedness and Response" (CPR) des „Centers for Disease Control and Prevention" (CDC) hat gemeinsam mit dem „National Center for Trauma-informed Care" (NCTIC) folgende sechs Säulen für einen traumainformierten Ansatz definiert:

1. Sicherheit,
2. Vertrauenswürdigkeit und Transparenz,
3. Unterstützung aus dem Umfeld,
4. Zusammenarbeit und Gegenseitigkeit,
5. Ermächtigung und Wahlmöglichkeit sowie die
6. Berücksichtigung kultureller, geschichtlicher sowie geschlechtsspezifischer Aspekte.

Deutlich wird dabei, dass ein traumainformierter Umgang nicht auf einer singulären, antrainierten Umgangsform oder dem Einhalten einer starren Checkliste basiert. Vielmehr erfordert es beständige und fürsorgliche Aufmerksamkeit, Sensibilität, ganzheitliche Betrachtung sowie Lern- und Veränderungsbereitschaft bei allen Beteiligten. Im Idealfall ist dies ein beständiger Verbesserungsprozess, der auf Augenhöhe stattfindet und von gegenseitigem Vertrauen und Offenheit geprägt ist.

Dabei gilt: Vorsorge ist besser als Intervention und Nachsorge, denn die meisten schwierigen Situationen können durch Vertrauensbildung, aufmerksame Beobachtung, sensibles Nachfragen und Feedbackgeben sowie fürsorgliche Zusammenarbeit und kollegiale Haltung vermieden oder verbessert werden.

Katharine Manning, Präsidentin von „Blackbird DC" (Training und Beratung zu Empathie am Arbeitsplatz) und Autorin von „The Empathetic Workplace: 5 Steps to a Compassionate, Calm, and Confident Response to Trauma on the Job" fasst in ihrem Harvard-Business-Reviewartikel *„We need trauma-informed workplaces"* die traumainformierten Prinzipien in folgenden drei Aussagen aus der Perspektive von Betroffenen zusammen:

Deutlich wird bei alldem: Für einen traumainformierten Umgang sind Sicherheit und Kontrollerleben die wichtigsten Aspekte für Betroffene selbst. Denn genau dies wurde in ihrem traumatischen Erleben verletzt. Wenn Arbeitgebende es schaffen, ein Arbeitsumfeld zu kreieren, in welchem neue Mitarbeiterinnen, die unter Traumafolgestörungen leiden, Wahrgenommensein, Unterstützung und einen vertrauensvollen Umgang erleben, dann entstehen Arbeitsplätze, an welchen Betroffene eine reale Chance haben, sich mit all ihren Stärken und Fähigkeiten einzubringen, sich weiterzuentwickeln und ihren besten Beitrag für ihr Umfeld zu bringen.

FAZIT

Nicht jede Person in der Prostitution ist Betroffene*r von Menschenhandel und/ oder entwickelt eine Traumafolgestörung. Ausschlaggebend ist die Erfüllung der definierten jeweiligen Kriterien.

Gewalterleben in der Prostitution kann psychische wie physische Gewalt umfassen und Betroffene können einzelne Symptome, eine Kombination von Symptomen bis hin zu komplexen Traumafolgestörungen entwickeln.

In der Regel gilt: Je zahlreicher oder komplexer die Symptome, desto schwieriger und langwieriger der Prozess zur Arbeitsintegration. Ein traumainformierter Umgang am Arbeitsplatz kann den Prozess beschleunigen oder verbessern, da hier bewusst das Erleben von Sicherheit und Eigenständigkeit sowie unterstützende und vertrauenswürdige Zusammenarbeit mit anderen im Fokus steht.

EXKURS „TRAUMAINFORMIERTER UMGANG AM ARBEITSPLATZ“

Die hier aufgeführten Anregungen erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dienen zur Schaffung eines Grundverständnisses im Umgang mit Mitarbeitenden, die unter einer Traumafolgestörung leiden. Vertiefende Aspekte zu den jeweiligen Punkten finden sich in den aufgeführten Modulen zum jeweiligen Thema:

DIE RICHTIGE HALTUNG LEGT DAS FUNDAMENT

- Nehmen Sie als Arbeitgeber*in eine Grundhaltung von Wertschätzung und Akzeptanz ein.
- Die Annahme des „guten Grundes“ kann hilfreich sein: Jedes Verhalten (auch unerwünschtes) hat einen „guten Grund“ – dieser mag im Traumaerleben der neuen Mitarbeiterin liegen und Verhaltensweisen begünstigt haben, die zur Überlebensstrategie zählten.
- „Verhalten akzeptieren, ohne damit einverstanden zu sein“ verdeutlicht der Mitarbeiterin, dass die Beziehungen am Arbeitsplatz oder die Anstellung per se durch unerwünschtes Verhalten nicht gefährdet ist.

Example

Magda stands by transfixed during the training from her forewoman, and does not move. Eye contact with Magda is impossible, nor does she ask any questions.

Negative interaction: The forewoman reproaches Magda for not paying attention and for being disinterested.

Positive interaction: The forewoman assumes that there is a good reason, interrupts the induction and tries to get Magda‘s attention by addressing her in a calm, friendly manner. Magda dares to say that she is overwhelmed by all the information.

SAFETY REQUIREMENTS AS A BASIC PREREQUISITE

- External and internal security must be guaranteed in every workplace. The extent to which, or at what point, security is perceived can vary among those affected by trauma sequelae.
- „Safety“ can be a very broad term, ranging from external factors such as lighting in dark rooms or access to the private telephone, to internal feelings about eye or body contact with colleagues and/or clients.
- As an employer, make sure that the external and internal safety of employees is guaranteed. If necessary, ask whether adjustments are needed.

Example

Cova makes the same mistake for the fifth time in one day - the numbers just don‘t add up. Another member of the team gets annoyed, as he relies on having the correct numbers.

Negative handling: After the complaint by the team member, the team leader calls Cova to a conflict meeting and criticises her lack of concentration. Cova does not dare to say anything at all.

Positive interaction: In an appreciative, trusting conversation, the team leader learns that the glassed-in office is giving Cova a hard time. The hustle and bustle in the corridor and around her makes her feel very insecure and thus impairs her ability to concentrate. A solution is found by installing a privacy screen on the glazing of Cova's office.

TRAUMA-SENSITIVE COMMUNICATION FOSTERS REALITY

- As an employer, promote regular opportunities for exchange - especially during the onboarding phase of new employees.
- Convey an „open door" attitude, or indicate specific times when you are available for questions or exchanges.
- Initiate conversations yourself to give positive feedback - not only in the case of criticism or requests for improvement.
- Explain that proactive feedback to you as an employer is welcome, and when, or by what means, you or a responsible person would like to receive it.
- Choose a setting that is comfortable for the employee: many people with trauma disorders prefer a quiet setting. However, some employees may find it better not to have to be alone with their supervisors.
- Use calm, clear language in conversation. Avoid strong emotions. Maintain eye contact (according to the culture) and ensure appropriate physical proximity/distance.
- Give the employee regular space for questions and comments in the conversation.
- Use interpreters where necessary in difficult situations.
- Use techniques such as active listening, mirroring and paraphrasing to establish a positive conversation culture for the employee.

Example

Melli has been working for a painting company for two months. She rarely sees her direct supervisor. When she feels overwhelmed with tasks, Melli does not know who to turn to. The colleagues seem friendly, but also very stressed. When Melli makes a mistake, she tries to cover it up and hopes that no one notices. She does not feel comfortable at all.

Negative handling: Melli's supervisor only finds out after another three weeks, when Melli wants to quit, that she feels left alone and often overwhelmed.

Positive interaction: Even when Melli's supervisor is working on other construction sites, he always seeks a brief conversation with her and asks how she is doing. He shows understanding of Melli's fears and encourages her to ask colleagues more questions. He informs them that there should be space and time for this. Melli feels noticed through the regular short conversations and learns who she can turn to when she has questions. She increasingly trusts herself to do this

TRANSPARENCY AND OPPORTUNITIES FOR CHOICE CREATE CONTROL

- As an employer, ensure maximum transparency regarding working hours, processes, responsibilities, expectations on your part, etc. At the same time, information overload and excessive demands should be avoided. The right measure and timing are crucial.

- Clarify your questions and those of the new employee in advance or at the beginning of onboarding. Give her the opportunity to ask questions at any time, especially in the first few weeks. If necessary, also ask proactively.
- Announce changes or innovations as far in advance as possible. Also provide space for questions and exchange.
- Choice increases everyone's sense of control. Provide choice to staff wherever possible. At the same time, be careful not to overburden them. Again, moderation and timing are important.

Example

Stella has been working at the new cleaning company for half a year now. Even though this is not yet her final dream job, she is happy about the opportunity and wants to do her best. She is curious about what the forewoman wants to tell her today...

Negative example: In a conversation with the forewoman, Stella learns that the company is very happy with her and that she will therefore be allowed to work in a new district and clean the building of a new client as early as next week. She would find out the details when on site. Stella feels overwhelmed. Panic rises in her. In conversation she can no longer react at all.

Positive example: Stella's forewoman informs her that the company has gained new clients and thus some cleaners would change their place of work. In the conversation, the forewoman discusses what this would mean for Stella. A change would be possible in four weeks at the earliest. Fortunately, Stella could decide for herself in which team she wanted to work in the future. The company is very happy with her.

TRIGGERS AND THEIR AVOIDANCE IN EVERYDAY LIFE

- „Trigger" (German: Auslöser): a triggering stimulus that consciously or unconsciously recalls an aspect of the traumatic event and thereby stirs up traumatic memories that lead to certain unwanted experiences (e.g. negative emotions, feelings of overwhelm, flashbacks) or behaviour (e.g. aggression, flight, freezing) in the here and now.Beispiele für häufige Trigger: Bestimmte Gerüche, Geräusche, Tages- oder Jahreszeiten, bestimmtes Material (z.B. Holz, Metall), visuelle Reize (z. B. Fotos, Filme), Orte, Personen, Körpereindrücke (z. B. Berührungen), Emotionen oder Situationen.
- Der Reiz selbst muss dabei nicht gefährlich sein, sondern kann lediglich im Zusammenhang mit Erinnerungsstücken stehen. Trigger können subtil und für Außenstehende schwer nachvollziehbar sein. Meistens sind sie sehr individuell. Sie zu erkennen, zu verstehen und damit umzugehen ist für Betroffene von großer Wichtigkeit. Ein akzeptierendes und wertschätzendes Umfeld spielt dabei eine große Rolle.
- Je nach Arbeitsbeziehung sind betroffene Mitarbeiterinnen bereit, über Trigger zu sprechen, sofern ihnen diese bekannt sind. Je nach Arbeitssetting kann es zwingend notwendig sein, im Vorfeld über mögliche Trigger bei der Arbeit zu sprechen (z. B. bei einem Arbeitskontext von lauten, knallenden Geräuschen oder Arbeiten mit starkem Körperkontakt).
- Sollten Ihnen als Arbeitgeber*in Trigger bekannt sein: Versuchen Sie diese, wo möglich, aus dem Arbeitsalltag der Mitarbeiterin auszuschließen bzw. zu minimieren.
- Wägen Sie in Absprache mit der Mitarbeiterin ab, welche Personen im Arbeitsumfeld ggf. über spezifische Trigger informiert werden können, um diese, wo möglich, zu vermeiden.

Beispiel

Nora wartet auf eine Antwort. Aber von Carmen kommt keine Reaktion. Sie standen in der Teamküche, packten ihr Mittagessen aus und unterhielten sich eben noch fröhlich über das vergangene Wochenende. Doch plötzlich wirkt Carmen völlig abwesend und hörte Nora überhaupt nicht mehr zu...

Negatives Beispiel: Nora ist irritiert. Was ist denn mit Carmen plötzlich los? Sie stellt sich direkt vor sie: „Hallo?! Jemand zu Hause?! Was ist heute nur los mit dir?!".

Positives Beispiel: Nora realisiert, dass etwas nicht stimmt. Mit ruhiger Stimme sagt sie: „Carmen, schau mich mal an. Du bist hier gerade in der Teamküche. Alles ist ok. Atme mal tief ein und aus…". Nora öffnet ein Fenster und nach einigen Minuten geht es Carmen besser. Später vertraut sie Nora an, dass der Geruch des Spülmittels ganz unerwartet einen Flashback zu einem traumatischen Ereignis aus ihrer Vergangenheit auslöste. Nora hört Carmen aufmerksam zu. Gemeinsam beschließen sie, das Spülmittel gegen ein anderes auszutauschen.

ALLTAGS-KNOW-HOW FÜR DEN UMGANG MIT STRESSSITUATIONEN

- Nicht immer lassen sich Trigger entfernen oder vermeiden und manchmal kennen Betroffene ihre Trigger selbst nicht (alle). Sollte eine Stresssituation oder ein Konflikt auftauchen, kann das Verständnis des „Toleranzfensters" hilfreich sein:

  Das „Toleranzfenster" beschreibt denjenigen Bereich unserer emotionalen Intensität, in dem wir uns wohl fühlen, entspannt und aufmerksam sein können und die beste Lernvoraussetzung vorliegt. Hier sind wir weder unter- noch überfordert, unser Organismus und unsere Psyche sind in einem angenehmen Erregungsniveau. Wenn wir – zum Beispiel durch ein unangenehmes Ereignis oder einen triggernden Reiz – das innere Toleranzfenster verlassen, sind zwei Richtungen möglich: Entweder kommt unser Innenleben und unser Körper in erhöhte oder gar sehr hohe Anspannung (bis hin zu „Kampf- oder Fluchtmodus") oder in eine zunehmende Untererregung (bis hin zur „Erstarrung"). Das Toleranzfenster eines jeden Menschen ist unterschiedlich. Bei Menschen mit Traumafolgestörung(en) kann das Fenster sehr schmal sein und folglich eine Über- oder Untererregung sehr schnell eintreten.

- Fördern Sie als Arbeitgeber*in in Ihren Teams ein Grundverständnis für das Toleranzfenster – dies ist für jegliche Zusammenarbeit hilfreich und kann gegenseitiges Verständnis fördern.

- Ein Ziel von Traumatherapien bzw. -beratungen ist die so genannte „Stabilisierung“ – hier werden gezielt Faktoren gestärkt, die das Toleranzfenster dauerhaft erweitern können (so genannte Ressourcen, siehe Modul 3) und Fähigkeiten zum Umgang mit Über- oder Untererregung werden eingeübt („Skills“). Ein Grundverständnis zu stabilisierenden Faktoren am Arbeitsplatz und Förderung dieser, kann praktischer Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden und nicht nur Betroffenen von Traumafolgestörungen helfen.

- Werden Sie und Ihre Mitarbeitenden zu Expert*innen der so genannten „Ko-Regulation“: Ko-Regulation bezeichnet den Prozess zwischen zwei oder mehreren Personen, die ihre Handlungen dynamisch aufeinander abstimmen, mit dem Ziel der Regulation einer Unter- oder Übererregung. Das beste Beispiel hierfür ist der koregulierende Umgang eines Elternteils mit einem schreienden Kleinkind, indem der Elternteil auf die Knie geht und in ruhiger, zugewandter Sprache versucht, das Kind zu beruhigen. Ko-Regulation kann auch als ein Versuch von „Ich leihe deinem Nervensystem mein Nervensystem, indem ich dir das Erleben und Verhalten anbiete, was dir gerade fehlt“ verstanden werden. In Teams und Mitarbeitenden-Kreisen können alle von dieser Art des „Ausleihens“ profitieren.

- Für Betroffene von Traumafolgestörungen sind Situationen von ungewollter Unter- oder Übererregung (z. B. starkes Schwitzen, aggressives Verhalten oder blockiertes Denken, Apathie) als Reaktion auf ein auslösendes Ereignis im Arbeitskontext (z. B. Zeitdruck, gestresste Kolleg*innen, unruhige Arbeitsatmosphäre) sehr unangenehm. Je nach Arbeitsbeziehung können hier die Stressoren gemeinsam erarbeitet und, wo möglich, gemindert oder vermieden werden.

- Kurz nach einer Stresssituation kann es für die betroffene Mitarbeiterin hilfreich sein, zunächst eine Zeit zur Beruhigung (z. B. kurzer Spaziergang an der frischen Luft) zu haben. Vermeiden Sie, unmittelbar nach einem Konflikt oder einer Stresssituation, die Mitarbeiterin zu einem klärenden Gespräch zu bewegen. Geben Sie die Möglichkeit, dass sie sich selbst beruhigen kann, oder bieten Sie/Ihr Team, falls notwendig, passende Ko-Regulation an (z. B. gemeinsamer Spaziergang ohne Gespräch dabei).

MODUL 3:

SENSIBILISIERUNG FÜR DAS VORHANDENSEIN VON RESSOURCEN UND DER ANSATZ DES EMPOWERMENTS

In der Zusammenarbeit mit Betroffenen mit Traumafolgestörung kann es leicht passieren, dass der Fokus immer wieder auf die Vergangenheit, das Trauma oder Leiden der betroffenen Person gelenkt wird. Häufig geschieht dies im Umfeld unbewusst, dennoch wird dabei eine Art „Defizit-Brille" aufgesetzt, welche ein verzerrtes Bild von Betroffenen zeichnen kann. **Denn: Jeder Mensch, unabhängig von vergangenen Erfahrungen, Krankheiten oder potenziellen Traumatisierungen trägt gleichzeitig einen großen Schatz an Stärken, Widerstandsfähigkeit und so genannten Ressourcen in sich.** Unter Ressourcen versteht die Psychologie die Gesamtheit von genutzten oder schützenden Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten, welche einer Person zur Verfügung stehen, um Situationen beeinflussen, unangenehme Einflüsse minimieren und funktionale Beanspruchung optimieren bzw. eine gewünschte Zielerreichung gewährleisten zu können. Ressourcen können dabei materieller, sozialer und psychischer Natur sein und innerhalb einer Person liegen (z. B. körperliche und psychische Fähigkeiten) oder außerhalb ihrer selbst (z. B. Finanzen, Beziehungen, staatliche oder gesellschaftliche Unterstützung).

Bei der Begleitung von Betroffenen im Rahmen ihrer beruflichen Neuorientierung gilt es, für diese Ressourcen zu sensibilisieren: die betroffene Person selbst sowie künftige Arbeitgebende. Nicht selten sind sich Menschen der Vielzahl ihrer Ressourcen nicht bewusst. Eine aktive Auseinandersetzung mit diesen kann nicht nur das Bewusstsein für deren Vorhandensein, sondern auch das Selbstbewusstsein der betroffenen Person stärken. Die Bewusstmachung und das aktive Nutzen von Ressourcen ist ein zentraler Faktor in der Stabilisierungsarbeit mit Personen mit Traumafolgestörungen. Je mehr reale Ressourcen erkannt und genutzt werden können, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit für eine zunehmende Stabilisierung im (Arbeits-)Alltag.

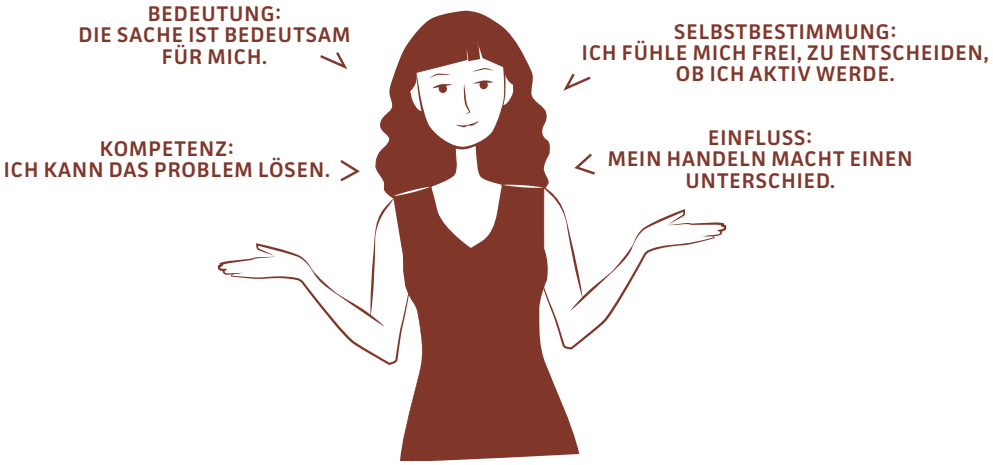
In Traumaberatung und -therapie hat die Ressourcenarbeit einen festen Platz gefunden. In Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden sollte dieser Ansatz betont werden, damit auch am Arbeitsplatz gemeinsam im Team oder mit Vorgesetzten individuelle oder auch Team-Ressourcen erarbeitet und im Rahmen der beruflichen Tätigkeit genutzt werden können.

DER EMPOWERMENT-ANSATZ

Die Ressourcen- und Kompetenzperspektive findet sich auch im Empowerment-Ansatz wieder: Unter Empowerment versteht man im weiteren Sinne alle Prozesse, Einflussnahmen und Dynamiken, die bewusst darauf hinzielen, dass sich eine Person oder Personengruppe ermutigt fühlt, eigene Angelegenheiten selbst zu meistern, die dafür notwendigen eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entdecken oder zu entwickeln sowie das Finden und Anwenden eigener

Lösungsstrategien zu fördern und deren erfolgreiche Umsetzungen zu würdigen. Der Empowerment-Ansatz umfasst auch den Gedanken von „Rechten und Pflichten" und betont die notwendige Unterstützung von außen ebenso wie die eigene Verantwortung und Lösungsfähigkeit.

Mit Blick auf die Integration von Betroffenen von Gewalterleben und/oder Traumafolgestörungen in ein neues, sicheres Arbeitsumfeld, spielt Empowerment eine zentrale Rolle: Während in der Vergangenheit häufig Gefühle von Hilflosigkeit, Ohnmacht und das Erleben von Unterdrückung im Vordergrund standen, können nun neue Erfahrungen mit den eigenen Kompetenzen, Stärken und Fähigkeiten gemacht werden. Laut Empowerment-Forscher*innen (Conger & Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995) prägen folgende vier Grundüberzeugungen das Erleben und Verhalten von „empowerten" Menschen am Arbeitsplatz:



Hier wird die Bedeutung der Identifikation mit dem Unternehmen sowie des eigenen Beitrags, das Überzeugt-sein von eigenen Fähigkeiten, die persönliche Entscheidungsfreiheit sowie Einflussnahme deutlich. Vorgesetzte, die ihre Mitarbeiterinnen im Positiven fördern und fordern möchten, sollten sich dieser vier Komponenten ständig bewusst sein.

WIE KANN EMPOWERMENT PRAKTISCH GEFÖRDERT WERDEN? HIER EINIGE TIPPS:

- Fördern der Identifikation mit der Unternehmensvision und des eigenen Beitrags zu dieser
- Einsetzen von Mitarbeiterinnen entsprechend ihres Stärkenprofils
- Übertragung von Verantwortung, wo möglich – bei gleichzeitiger Anleitung und Unterstützung, wo nötig
- Regelmäßige Möglichkeiten für Mitarbeiterinnen, Rückmeldung zu ihrer Arbeit zu erhalten (positives Feedback sowie konstruktive Kritik)
- Positive Fehlerkultur (Fehler werden antizipiert, normalisiert und als Teil einer lernenden Organisation verstanden)
- Regelmäßige Möglichkeiten für Mitarbeiterinnen, ihr Wissen und ihre Kompetenzen zu erweitern (ggfs. durch „job enlargement", „job enrichment" oder „job rotation")
- Größtmöglichen Handlungs- und Entscheidungsspielraum für Mitarbeiterinnen (entsprechend ihrer Rolle, Kompetenzen und Persönlichkeit)

- Anerkennungskultur pflegen und Ermöglichen von Teilhabe von Mitarbeiterinnen an Team- und Unternehmenserfolgen (Lob und Anerkennung sowie finanzielle Gratifikationen)
- Übertragen von zunehmender Verantwortung oder auch weiterer Aufgaben entsprechend der Entwicklung der Mitarbeiterin
- Gemeinsames Feiern von (Teil-)Erfolgen (hier kann hilfreich sein, mit Arbeitgebenden konkrete Ideen zu entwickeln, die dem jeweiligen Kontext angemessen sind)

Empowerment am Arbeitsplatz zu fördern dient selbstverständlich allen Mitarbeitenden. Ein Abwenden von einem kritisierenden, defizitorientierten hin zu einem fördernden, dem Empowerment-Ansatz entsprechenden Leitungsstil kann sich nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf Ebene der Teamkultur positiv auswirken.

FAZIT

Ressourcen bezeichnen die Gesamtheit von genutzten oder schützenden Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten, welche einer Person zur Verfügung stehen, um Beanspruchung zu optimieren, Situationen zu beeinflussen oder unangenehme Einflüsse zu minimieren. Sie können materieller, sozialer oder psychischer Natur sein und innerhalb oder außerhalb einer Person liegen.

Empowerment zielt bewusst auf Ressourcen einer Person bzw. Gruppe und deren Stärkung ab und betont Unterstützung von außen ebenso wie die eigene Verantwortung. Die Bedeutsamkeit einer Aufgabe oder Angelegenheit für Mitarbeiterinnen spielt dabei ebenso eine Rolle, wie deren Kompetenzen, Selbstbestimmung und Einflussmöglichkeiten. Empowerment kann von Führungskräften und anderen Mitarbeitenden gezielt gefördert werden und wirkt sich auf Einzelne sowie die gesamte Teamkultur positiv aus.

MODUL 4:

SENSIBILISIERUNG FÜR DIE NOTWENDIGKEIT VON DISKRETION SOWIE ANTI-DISKRIMINIERUNG UND ANTI-STIGMATISIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Menschen neigen häufig schnell dazu, ihre Umwelt trotz unvollständigem Wissen in Kategorien zu ordnen und vorschnelle oder falsche Annahmen über Personen in ihrer Umgebung zu treffen. Schnell bilden sich Stereotype oder auch Vorurteile, die ihre Einstellung anderen Personen gegenüber und auch ihr Verhalten beeinflussen können. Dies mag zum Teil bewusst ablaufen, vieles geschieht aber auch unbewusst. Diese schnellen Beurteilungen helfen im Allgemeinen dabei, mit einer komplexen Umgebung umzugehen, führen aber oft zu unzulässigen Bewertungen. Sobald solche Bewertungen – vor allem, wenn sie negativ ausfallen – auch bestimmte Verhaltensreaktionen auslösen (Ungleichbehandlung, Bevorzugung anderer), spricht man von Diskriminierung.

Personen, die von sexueller Ausbeutung und/oder anderen Formen von Gewalt im Kontext von Prostitution betroffen waren, sind solchen Phänomenen gleich mehrfach ausgesetzt: Viele von ihnen erfahren einerseits Zuschreibungen aufgrund ihres Geschlechts, andererseits auch als Migrantinnen. Zusätzlich werden sie aufgrund ihrer Vergangenheit im Rotlichtmilieu stigmatisiert. **Es wird ihnen zum Teil vorschnell eine „Opferrolle“ zugeschrieben, die sie selbst nicht unterstützen würden und die ihren Stärken nicht gerecht wird. Auch kann es sein, dass das von ihnen Erlebte verharmlost wird, und ihnen die Ausweglosigkeit ihrer vergangenen Situation nicht geglaubt wird. Die Folge ist, dass man ihnen vielfach nicht auf Augenhöhe und mit dem nötigen zwischenmenschlichen Respekt begegnet.** Es besteht somit auch in einem neuen Arbeitsumfeld die Gefahr, dass neue Mitarbeiter*innen marginalisiert und – trotz aller guten Intentionen – innerhalb des Teams zu Außenseiter*innen werden. Dem gilt es, durch entsprechende Sensibilisierung von Kolleg*innen vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken. Hier kann sinnvoll sein, für das jeweilige Team ein zugeschnittenes Angebot zur Sensibilisierung zu entwickeln bzw. bei der Vermittlung zu entsprechenden Anbieter*innen für solche Trainings zu unterstützen.

Manche Firmen bieten heute allgemein Schulungen zu Diversität und Inklusion bzw. zum Thema „Unbewusste Voreingenommenheit” („Unconscious Bias“) an. Solche Schulungen decken die vorliegenden speziellen Herausforderungen gut ab. Es geht schließlich darum, auf die neuen Mitarbeiterinnen offen, ohne Bewertung und Voreingenommenheit zuzugehen, sie willkommen zu heißen, ihnen mit Geduld und Empathie zu begegnen und auf das eine oder andere spezielle Bedürfnis dieser Personen Rücksicht zu nehmen. Das sind Verhaltensweisen, die wir uns alle von Kolleg*innen wünschen.

Genau aus diesen Gründen sollte im Vorfeld einer Anstellung sehr genau und fallspezifisch analysiert werden, wer im neuen Arbeitsumfeld überhaupt den Hintergrund bzw. Aspekte der Lebensgeschichte der neuen Mitarbeiterin kennen sollte. Es kann durchaus sinnvoll und

für eine erfolgreiche Arbeitsintegration hilfreich sein, bestimmte Informationen mit dem arbeitgebenden Unternehmen zu teilen. Dies muss aber erstens mit der Klientin abgestimmt sein und unterliegt zweitens einem strengen Vertraulichkeitsprinzip – auch auf Seiten des arbeitgebenden Unternehmens. Im ersten Schritt sollte daher unbedingt mit der jeweiligen Klientin abgestimmt werden, ob und wenn ja, wieviel sie von ihrer bisherigen Geschichte und Erfahrungen teilen möchte. Liegen diese Inhalte fest, muss sensibel entschieden werden, welchen Personen am Arbeitsplatz diese Informationen zur Verfügung gestellt werden und mit welcher Zielsetzung. **Es kann sinnvoll sein, Klientinnen dafür zu sensibilisieren, dass es einfacher ist, Informationen später im Prozess zu teilen, als bereits Geteiltes zurückzunehmen.**

DATENSCHUTZ, -AUFBEWAHRUNG UND -LÖSCHUNG

In allen EU-Mitgliedstaaten gilt, was personenbezogene Daten betrifft, die DSGVO (Datenschutzgrundverordnung). Es muss klar dokumentiert sein, welche persönlichen Daten einer Person für welchen Zweck gespeichert werden und wann diese wieder zu löschen sind. Darüber hinaus muss mit hochsensiblen Daten, wie etwa den Fallbeschreibungen von Klientinnen, die sexuelle Gewalt erlebt haben, hoch vertraulich umgegangen werden. Organisationen, die diese Klientinnen betreuen, sollten dazu unbedingt genaue Prozesse formulieren und einhalten. Wenn in Netzwerken (wie dem vorliegenden EVI-Netzwerk) einzelne Klientinnen durch mehrere Organisationen bzw. auch am Arbeitsplatz betreut werden, sind diese Prozesse und Strukturen der neuen Situation anzupassen.

FAZIT

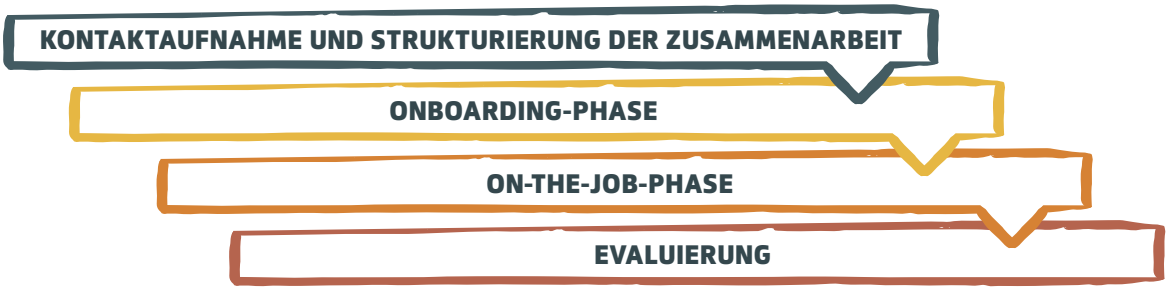
Wir alle neigen – bewusst oder unbewusst – zu vorschnellen Annahmen, fehlerhaften oder unzulänglichen Bewertungen oder Beurteilungen anderer.

Mit Blick auf die Arbeitsintegration von Personen, die aufgrund ihrer Lebensumstände bereits Diskriminierung bzw. Stigmatisierung erlebten oder Gefahr laufen, dies (wiederholt) zu erleben, sollten Vorgesetzte und Teams sensibilisiert und ggfs. spezifisch geschult werden, um (erneute) Diskriminierung und Stigmatisierung am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Ein streng vertraulicher Umgang mit persönlichen Daten, Informationen und der persönlichen Geschichte von Betroffenen hat hierbei zu jedem Zeitpunkt höchste Priorität.

ASPEKTE DER KONKRETEN ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN BERATUNGSSTELLE UND ARBEITGEBENDEN FÜR ONBOARDING UND ON-THE-JOB-BEGLEITUNG

Um die Integration der Betroffenen in ein neues Arbeitsfeld bestmöglich zu gestalten, ist es wichtig, das Zusammenspiel zwischen Arbeitgebenden und Beratungsstelle(n) bereits im Vorfeld zu definieren. Erwartungshaltungen, aber auch konkrete Schritte der Zusammenarbeit sollten bereits früh im Prozess geklärt werden. Wie oben bereits erwähnt, stellen sich in der Vorbereitungsphase, aber auch in der Einarbeitungsphase bzw. der weiteren On-the-Job-Phase der Betroffenen verschiedene Themen und Fragen, die gemeinsam adressiert werden sollten. In der Folge sind einige dieser Themen gelistet.



KONTAKTAUFNAHME UND STRUKTURIERUNG DER ZUSAMMENARBEIT

A) ERSTGESPRÄCH / KOOPERATIONSZUSAGE

Wie im *EVI-Leitfaden zur Netzwerkarbeit* näher beschrieben, ist es wichtig, potenziellen neuen Arbeitgebenden bereits im Erstgespräch ihre wichtige Schlüsselrolle in der Arbeitsintegration bewusst zu machen. Je nach Kontext und Firmengröße kann dies unterschiedliche Organisationsebenen betreffen (Chef, Personal-, Teamleitung etc.). Sowohl die Lebenswelt der neuen Mitarbeiterin als auch die Erwartungshaltungen des Unternehmens sollten schon früh im Prozess zur Sprache kommen, um eine gemeinsame Basis und ein Verständnis für die Zielsetzung der Zusammenarbeit zu erlangen.

Leitfragen für die Gesprächsführung (im Erstgespräch sowie in vertiefenden Gesprächen):

- Welche Ziele hat die Zusammenarbeit? Wo liegen die Vorteile für alle Beteiligten (z. B. Hinweis auf Corporate Social Responsibility-Strategien)?
- Wie sieht die Zusammenarbeit konkret aus? Welche Rolle hat der jeweilige Partner? Was wird vom Unternehmen erwartet?
- Was kann das arbeitgebende Unternehmen bieten und was nicht? Welche Art von Jobs wären im jeweiligen Unternehmen für Klientinnen denkbar?
- Was braucht das arbeitgebende Unternehmen zur erfolgreichen Integration der neuen Mitarbeiterin?
- Wie sieht das Begleitkonzept der Beratungsstelle aus? Sind z. B. eine sozialarbeiterische Begleitung der Klientinnen im Hintergrund, Schulungen, und ggf. auch On-the-Job-Coaching denkbar? Es sollte hier klar definiert werden, wo die Grenzen der Begleitung liegen.

Je nachdem, ob und wie es von der jeweiligen Beratungsstelle vorgesehen ist, sollten Arbeitgebende darüber informiert werden, dass sie im Fall einer Kooperationszusage in eine Arbeitgebenden-Datenbank aufgenommen werden. Gegebenenfalls kann auch zu diesem Zeitpunkt bereits eine Datenschutzerklärung ausgefüllt werden. Jedenfalls soll klargemacht werden, dass damit keine Verpflichtung für Arbeitgebende entsteht, später auch tatsächlich Klientinnen in ihrem Betrieb beschäftigen zu müssen, sondern dass nur die generelle Kooperationsbereitschaft erklärt wird.

B) ERSTELLUNG EINER ALLGEMEINEN BESCHREIBUNG DES ARBEITGEBENDEN UNTERNEHMENS UND KONKRETER JOB-PROFILE

Wenn ein arbeitgebendes Unternehmen zustimmt, Klientinnen in Betracht zu ziehen, gilt es zu evaluieren, welche Jobprofile des Unternehmens gut passen könnten, um Betroffenen von sexueller Ausbeutung und/oder anderen Formen von Gewalt im Kontext der Prostitution eine berufliche Neuorientierung ermöglichen zu können. Für einen ersten Einstieg eignen sich hier alle Tätigkeiten, die eine relativ schnelle Einarbeitung ermöglichen und in denen Grundkenntnisse der jeweiligen Landessprache ausreichen. Längerfristig sind aber – je nach Vorkenntnissen der Klientinnen – durchaus auch Tätigkeiten in Betracht zu ziehen, die ein höheres „skill set“ erfordern. Wichtig in diesem Prozess ist hierbei auch, die Erwartungen des arbeitgebenden Unternehmens an die neue Mitarbeiterin zu klären. Das Ziel ist es ja schließlich, ein gutes Matching zwischen den Bedürfnissen des Unternehmens und einer zu vermittelnden Klientin zu erreichen.

Die Jobprofile sollten eine möglichst genaue Beschreibung der Tätigkeit bzw. einen Ablauf eines typischen Arbeitstages beinhalten, um der Klientin ein gutes Bild über die zukünftigen Aufgaben zu geben. Auch eine Beschreibung des Umfeldes (Team, Kolleg*innen, räumliche Gegebenheiten, Umgangston etc.) sollte thematisiert werden.

Um den Klientinnen im Vorfeld von Bewerbungen die Bandbreite an Arbeitgebenden vorstellen zu können, wird es auch sinnvoll sein, eine allgemeine Beschreibung der jeweiligen Arbeitgebenden zu erstellen, die der Beratungsstelle zur Verfügung stehen (Beispiel im Anhang).

Leitfragen, die helfen können, ein gutes Matching zu erreichen:

- Wieviel Anleitung kann seitens des Unternehmens gegeben werden?
- Wieviel Selbständigkeit / welche Vorkenntnisse seitens der neuen Mitarbeiterin werden erwartet? (z.B. bestimmter Level an Sprachkenntnissen)
- Wie lange darf die Onboarding-Phase aus Sicht des Unternehmens dauern?

C) GESTALTUNG DES BEWERBUNGS-, BZW. AUSWAHLPROZESSES

Der Bewerbungsprozess soll im Grunde einer normalen Bewerbung möglichst ähnlich sein. Das heißt, die Übermittlung von Bewerbungsunterlagen und die Einladung zu einem formellen Bewerbungsgespräch sollten jedenfalls erfolgen. Allerdings sind in dieser Phase verschiedene Ausgestaltungen denkbar. Dies wird auch davon abhängen, wie die jeweilige Klientin selbst es gestalten möchte. Die Klientin sollte unbedingt in die Gestaltung dieser Phase einbezogen werden. Zu klären ist vor allem: Wie stark soll die jeweilige Beratungsstelle in dieser Phase involviert sein? Soll eventuell ein gemeinsames Gespräch (Arbeitgebender, Klientin, Sozialbetreuer*in) gleich zu Beginn stattfinden oder hält sich die Beratungsstelle in dieser Phase eher im Hintergrund?

Es ist weiter wichtig, im Vorfeld abzuklären, wer im Unternehmen (nur Chefebene oder z.B. auch direkte Vorgesetzte) in der Bewerbungs- und Auswahlphase über den Background der neuen Mitarbeiterin Bescheid wissen soll.

D) PLANUNG DES ONBOARDING-PROZESSES

Vor der konkreten Planung des Onboarding-Prozesses sollte nochmals im Detail geklärt werden, wie das konkrete Arbeitsumfeld der neuen Mitarbeiterin aussehen wird:

- Wer wird als Vorgesetzte*r bzw. im Team direkt mit der neuen Mitarbeiterin zusammenarbeiten?
- Inwieweit bestehen in diesem Team bereits Kenntnisse über einen traumainformierten Umgang mit anderen?
- Gibt es konkrete Hürden oder Herausforderungen bei der neuen Mitarbeiterin, die an das arbeitgebende Unternehmen kommuniziert werden sollten?
- Gibt es Briefing- bzw. Sensibilisierungsbedarf in diesem Bereich? Wie oder in welcher Form sollte diesem begegnet werden? (Infoblatt? Trauma-Schulung?)
- Wann soll eine erste Evaluierung stattfinden?

Die Beratungsstelle wird bei Bedarf passende Module für ein Briefing bzw. eine Schulung der Mitglieder des zukünftigen Teams der neuen Mitarbeiterin vorbereiten und diese Schulung auf Wunsch auch durchführen.

Für die Planung des Onboarding-Prozesses ist es wichtig zu verstehen, welcher Unterstützungsbedarf bzw. welche Hürden und Herausforderungen auf Seiten der Klientin bestehen, sowohl allgemein als auch im Hinblick auf den konkreten Arbeitsplatz. In Absprache mit der Klientin ist zu klären, inwieweit dies auch dem Unternehmen kommuniziert werden soll (Ausmaß akuter Traumatisierung bzw. Stabilität, Notwendigkeit von Vermeidung konkreter Trigger, Unterstützungsbedarf in Emotionsregulation etc.).

Abhängig vom Bedarf des arbeitgebenden Unternehmens bzw. der neuen Mitarbeiterin ist abzustimmen, wie engmaschig und in welcher Form (telefonisch, persönlich etc.) die soziale Betreuung seitens der Beratungsstelle vor allem in der Onboarding-Phase sein soll. Auch die Art der Begleitung sollte besprochen werden: Steht die Beratungsstelle der Klientin als emotionale Stütze und/oder dem Unternehmen als Mediator bei Konflikten zur Verfügung? Wie direkt werden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz kommuniziert – und ist das mit einem Mandat verbunden, direkt einzugreifen? Ab wann/wie soll deeskaliert werden? Es kann sinnvoll sein, eine stufenweise Deeskalation vorzusehen.

Schließlich sollte vorab auch abgeklärt werden, wann eine gemeinsame Evaluierung des Onboarding- bzw. On-the-Job-Prozesses stattfinden soll.

EINARBEITUNGSPHASE (ONBOARDING DER NEUEN MITARBEITERIN)

Das Setzen von Zielen (Vereinbarung zwischen Arbeitgebendem und Mitarbeiter*innen) ist natürlich in jedem Arbeitskontext wichtig. Bei der Integration der hier vorliegenden Zielgruppe ist es umso wichtiger, realistische Ziele und Zwischenziele zu setzen. Dank der Vorbetreuung durch die jeweilige Beratungsstelle kann der Arbeitgebende zum Thema „realistischer Ziele" sicherlich auch Input geben. Vor allem in der Einarbeitungsphase wird die Begleitung durch die Beratungsstelle üblicherweise noch relativ engmaschig erfolgen – aber auch das ist der jeweiligen Situation/ den jeweils beteiligten Personen anzupassen.

- Sind alle arbeitsrechtlichen/betriebsspezifischen Rahmenbedingungen geklärt?
- Lohn-Auszahlungsmodalitäten (es kann manchmal z.B. Sinn ergeben, den Lohn anfangs öfters als monatlich auszuzahlen)
- Welche Ziele bzw. Zwischenziele können für die Einarbeitungsphase gesetzt werden?
- Wie werden die Mitarbeitendengespräche gestaltet (zwischen Arbeitgeber*in und Mitarbeiterin bzw. auch unter Beisein einer*s Sozialbetreuer*in?)
- Häufigkeit der Abstimmung / Checkpoints?
- Eventuell auch Coaching am Arbeitsplatz (durch die Beratungsstelle) über eine definierte Zeitspanne
- Wie kann das arbeitgebende Unternehmen konkret in Krisensituationen intervenieren? (Beispiel: neue Mitarbeiterin dissoziiert am Arbeitsplatz)
- Wie unterstützt die Beratungsstelle bei Schwierigkeiten?
- Wie unterstützt das erweiterte Support-Netzwerk der Beratungsstelle? Wer soll für welche Themen angesprochen werden?
- Wie kann definiert werden, wann die Einarbeitungsphase abgeschlossen ist bzw. ab wann die Begleitung durch die Beratungsstelle reduziert werden kann?

Nach dem erfolgreichen Onboarding ist in der On-the-Job-Phase der neuen Mitarbeiterin zu definieren, wie die längerfristige Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber*in und Beratungsstelle gestaltet sein soll.

ON-THE-JOB-PHASE UND KONTINUIERLICHE EVALUIERUNG

Für manche Klientinnen sind diese ersten neuen Berufserfahrungen in einem sicheren Arbeitsumfeld eine wichtige Erfahrung. Im weiteren Verlauf kann eine gemeinsame Sichtweise erarbeitet werden, ab wann die Begleitung durch die Beratungsstelle beendet werden kann. Idealerweise ist das dann der Fall, wenn die Klientin als voll integrierte Mitarbeiterin ihre Rolle im Unternehmen gefunden hat. Allerdings kann es zu Rückschlägen oder aufgrund verschiedenster Ursachen (z. B. Ausmaß einer noch bestehenden Traumafolgestörung) zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen. Auch in solchen Fällen ist das Aufrechterhalten einer offenen und konstruktiven Kommunikation der wichtigste Schlüssel. Wichtig zu sehen ist, dass auch kleine Teilerfolge bereits Erfolge darstellen.

Daher ist es wichtig, in der gesamten On-the-Job-Phase längerfristige Ziele für die Weiterentwicklung der Klientin im Blick zu behalten:

- Wie soll die längerfristige Begleitung durch die Beratungsstelle aussehen?
- Wie und wann soll der Erfolg des Arbeits-Integrationsprozesses evaluiert werden?
- Wie werden Erfolge / Teilerfolge definiert und wie werden sie gefeiert?
- Wie soll die langfristige Weiterentwicklung der neuen Mitarbeiterin aussehen? Welche nächsten sinnvollen Schritte bestehen im oder außerhalb des Unternehmens?

Alles baut stark darauf auf, aus Erfahrungen zu lernen und die Zukunft bestmöglich zu gestalten.

Zuletzt soll eine gemeinsame Projektevaluierung eine nachhaltige Zusammenarbeit gewährleisten – auch mit Blick auf potenzielle Platzierungen weiterer Klientinnen beim gleichen Unternehmen (falls möglich und erwünscht). Für eine solche abschließende Projektevaluation mit dem jeweiligen Unternehmen kann der Bogen im Anhang verwendet werden. Hierbei gilt: Die Evaluierung dient den Beteiligten und soll daher möglichst effizient gestaltet werden. Der Umfang bzw. Inhalte der Evaluierung können gemeinsam festgelegt werden oder die begleitende Beratungsstelle macht hierfür Vorschläge. Auch sollten die Rückmeldungen der Klientinnen an ihre Sozialarbeiter*innen einfließen, um die Lernerfahrungen sowie Veränderungsvorschläge aller Beteiligten einbinden zu können.

Gemeinsam wird in dieser abschließenden Evaluierung geprüft, wie gut der Auswahlprozess, das Onboarding sowie die On-the-Job-Begleitung geklappt hat – und was sich aus der jeweiligen Sicht noch verbessern ließe. Spätestens nach zwei Jahren empfiehlt sich eine eingehendere Evaluierung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Beratungsstelle, die über das Besprechen des Arbeitsintegrationsprozesses einer einzelnen Mitarbeiterin hinausgehen kann. Auf dieser Basis kann dann definiert werden, ob auch zukünftig eine Zusammenarbeit von beiden Seiten angestrebt wird und wenn ja, ob es hierfür neue Anliegen oder Ideen gibt.

Wie häufig und detailliert Evaluierungen mit Arbeitgebenden durchgeführt werden sollen bzw. können, hängt vom Einzelfall ab. Die Hauptanliegen der Evaluierungsprozesse sind die Gewährleistung der bestmöglichen Arbeitsintegration der Betroffenen sowie die Gewährleistung einer möglichst langfristigen Zusammenarbeit mit passenden Arbeitgebenden.

LITERATUR

- Conger, J. A. & Kanungo R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3 (Jul., 1988), 471-482. Academy of Management.
- Deutsche Gesellschaft für Psychotraumatologie (2022). Zugriff am 17.06.2022 unter https://www.degpt.de/informationen/fuer-betroffene/trauma-und-traumafolgen
- Farley, M., Cotton, A., Lynne J., Zumbeck, S., Spiwak, F., Reyes, M. E., Alvarez, D., Sezgin, Ufuk (2003). Prostitution and trafficking in nine countries: An update on violence and post-traumatic stress disorder. *Journal of Trauma Practice*, Vol. 2, No. 3/4, 33-74, The Harworth Press Inc.
- Manning, K. (2022). *We need trauma-informed workplaces.* Zugriff am 17.06.2022 unter https://hbr.org/2022/03/we-need-trauma-informed-workplaces
- Potterat, J. J., Brewer D. D., Muth, S. Q., Rothenberg, R. B., Woodhouse, D. E., Muth, J. B., Stites, H. K., Brody, Stuart. (2004). Mortality in a Long-term Open Cohort of Prostitute Women, *American Journal of Epidemiology,* Vol. 159, Iss. 8, 778–785, Oxford University Press.
- Spreitzer, G. (1995). Psychosocial Empowerment in the Workplace. *Academy of Management Journal,* Vol. 38, No. 5, 1442-1465, Academy of Management.

Weiterführende Quellen

- TOLERANT (2021). *Support of Victims of Human trafficking, Leitfaden für die Bereitstellung von Angeboten zur Unterstützung von Betroffenen von Frauenhandel beim Zugang zum Arbeitsmarkt.* Zugriff am 05.06.2023 unter https://www.tolerantproject.eu/wp-content/uploads/2021/04/tolerant-guide-DE.pdf
- GIPST (2018). *German Integration Program for Survivors of Trafficking.* Zugriff am 05.06.23 unter https://gipst.eu/was-ist-gipst/materialien/

ANLAGEN

**FALLBEISPIEL:
ARBEITSINTEGRATION EINER KLIENTIN**

**FALLBEISPIEL: KRISENMANAGEMENT
ZWISCHEN KOOPERATIONSPARTNERN**

**VORLAGE "KOOPERATIONSVEREINBARUNG
INKL. DATENSCHUTZVEREINBARUNG"**

VORLAGEN „STELLENBESCHREIBUNG"

**EVALUATIONSBÖGEN FÜR GESPRÄCHE MIT
ARBEITGEBENDEN UND KLIENTINNEN**

FALLBEISPIEL: ARBEITSINTEGRATION EINER KLIENTIN

BERATUNGSSTELLE MARIPOSA: AUFSUCHENDE ARBEIT, ANLAUFSTELLE, BERATUNG UND BEGLEITUNG FÜR FRAUEN* IN PROSTITUTION

KLIENTIN: UNGARIN, 2 KINDER (9 UND 15 JAHRE), 36 JAHRE, KEINE DEUTSCHKENNTNISSE

Wir begleiten unsere Klientin G.* seit einem dreiviertel Jahr durch Beratung im Ausstiegsprozess. Kennengelernt hatten wir sie schon davor bei der aufsuchenden Arbeit auf dem Straßenstrich. Konkrete Hilfe nahm sie aber erst in Anspruch, als sie einen schweren gesundheitlichen Notfall hatte und ins Krankenhaus eingeliefert werden musste. Dort nannte sie Mariposa als Kontaktadresse und Ansprechpartnerin, sodass wir sie im Krankenhaus besuchen und direkt intensiv in die Beratung und Begleitung einsteigen konnten. Ihre gesundheitliche Situation führte ihr vor Augen, dass sie die Arbeit nicht mehr machen wollte und konnte. Unsere ersten Schritte für den Ausstieg beinhalteten dann: Jobcenter-Antrag stellen, Mitgliedsantrag bei der Krankenversicherung, um die Krankenhauskosten zu decken, Wohnungssuche bei einer Ausstiegswohnung oder bei einer obdachlosrechtlichen Unterbringung.

Entgegen unserer Empfehlung, ihre 9- und 15-jährigen Kinder nicht nach Deutschland zu holen und erst einmal ein stabileWes Umfeld zu schaffen, brachte sie zum ersten Termin nach dem Krankenhausaufenthalt ihre beiden Kinder mit ins Mariposa, für die nun passende Schulen gesucht werden mussten. Bevor die Jobcenterleistungen bewilligt waren, halfen wir ihnen zur Überbrückung mit Essenspaketen der TAFEL und Einkaufs-Gutscheinen aus. Aufgrund der hohen sprachlichen Barriere war eine enge Begleitung zu sämtlichen behördlichen Terminen notwendig und nur wenig eigenständiges Handeln möglich. G.s hohe Eigenmotivation war sehr hilfreich, um all die verschiedenen Themen anzugehen und zu bewältigen. Für ihre Kinder wünschte sie sich ein sicheres Umfeld und deswegen auch eine neue Wohnung abseits des Milieus. Da bis kurz vor Monatsende noch keine Bewilligung des Jobcenters eingegangen war, fürchtete sie, nicht rechtzeitig die Miete für ihr viel zu überteuertes Zimmer im Milieu bezahlen zu können und wir trafen sie erneut auf dem Straßenstrich – der finanzielle Druck war enorm. Als zum Glück endlich die Bewilligung eintraf, war dadurch auch die Krankenversicherung rückwirkend gültig und die Krankenhauskosten gedeckt. Doch der Weg raus aus dem Zimmer im Milieu war anstrengend, der Kündigungsprozess der Wohnung lang und schwierig, die Mietübernahme des Jobcenters deckte nicht alle Anforderungen und sie blieb mit Schulden bei ihrem ehemaligen Vermieter zurück. Sie und ihre Kinder bekamen schließlich eine Unterkunft in einer obdachlosrechtlichen Unterbringung. Für die Anmeldung der Kinder war viel bürokratischer Aufwand nötig, Dokumente mussten aus Ungarn geschickt und ins Deutsche übersetzt werden und zusätzliche Jobcenter-Termine mussten wahrgenommen werden. Hinsichtlich ihrer beruflichen Erfahrung war sie neben der Tätigkeit in der Prostitution bereits als Reinigungskraft tätig gewesen. Wir schlugen ihr einen passenden Job bei unserem Kooperationsunternehmen vor.

G. hatte Interesse an dem Job, sodass sie sich mit Hilfe des EVI-Jobguides (Beratungs-Leitfaden für berufliche Neuorientierung von in der Prostitution tätigen Personen) darauf bewarb und für das Vorstellungsgespräch übte. Ein voller Erfolg: Sie bekam die Zusage für eine Teilzeitstelle mit 15 h/ Woche. Gleichzeitig kam G. zu unseren fast wöchentlichen Beratungsterminen ins Mariposa, um an den noch zu klärenden Themen weiterzuarbeiten. Als Beratungsstelle hatten wir Kontakt und erhielten Feedback von ihrer Teamleiterin beim Unternehmen.

G. war überglücklich als außerdem der vom Jobcenter finanzierte Sprachkurs begann und die Kinder endlich ihre Schulplätze bekamen – alle schienen versorgt zu sein.

Während der Onboarding-Phase überschlugen sich jedoch die Ereignisse in der Familie im Heimatland, die G. völlig aus der Bahn warfen. Aufgrund ihres schnellen und grundlegenden positiven Lebenswandels war sie zur Schlüsselperson ihrer restlichen ungarischen Familie geworden. Alle wollten teilhaben an ihrem Erfolg, was zu großen Unruhen und Problemen für sie führte. Dadurch abgelenkt erschien sie unentschuldigt nicht auf der Arbeit. Es blieb uns unklar, wie viel Geld sie weiterhin nach Ungarn zu ihrer Familie überwies. Der Umgang und vor allem die Einteilung ihrer finanziellen Mittel schien sie zu überfordern. Nach und nach stellte sich heraus, dass die Kinder nicht zur Schule gingen und G. dadurch nicht den Sprachkurs besuchen konnte, den sie schließlich auch abbrach. Bei Kontaktaufnahme mit ihrem Arbeitgebenden erfuhren wir, dass G. bis zu 45 Minuten zu spät kam, während der Arbeitszeiten telefonierte und Minusstunden angehäuft hatte. Zusätzlich ereignete sich ein gesundheitlicher Notfall bei G.s Familie im Heimatland und sie reiste mit ihren Kindern überstürzt und ohne Absprache mit ihrem Arbeitgebenden für mehrere Wochen nach Ungarn.

Ihrer Teamleiterin blieb keine andere Wahl, als ihr zu kündigen, obwohl sie ihr persönlich größtes Verständnis für die schwierige Zeit entgegenbringen konnte. Zudem verlor G. kurzfristig ihre Unterbringung, da sie gegen die Hausordnung verstoßen und ihre ganze Familie bei sich untergebracht hatte.

Nachdem sie mit der Hilfe eines Lotsen-Projekts eine eigene Wohnung gefunden und sich ihre Wohnsituation wieder stabilisiert hatte, konnten in Zusammenarbeit mit dem Allgemeinen Sozialen Dienst auch familiäre Konflikte und Schwierigkeiten in Erziehungs- und Schulpflichtfragen beigelegt werden. Daraufhin konnten wir uns gemeinsam wieder mehr um G.s berufliche Neuorientierung kümmern. Eine andere Hilfsorganisation übernahm die Bearbeitung eines Teils der Lebensbereiche von G., sodass wir uns in unseren Beratungsterminen um die Suche nach einer neuen Arbeit, eines Sprachkurses sowie um die Aufarbeitung des Verlusts ihrer alten Arbeitsstelle kümmern konnten.

Rückblickend kann G. reflektieren, dass sie in Summe mit ihrer sich veränderten Lebenssituation überfordert war und es nicht geschafft hatte, Haushalt, Kindererziehung, Sprachschule und Arbeit zu koordinieren. Im Kontakt mit der ehemaligen Teamleiterin wurde bei der Evaluation deutlich, dass eine engere und regelmäßigere Absprache in der Einarbeitungsphase durchaus sinnvoll und hilfreich gewesen wäre bzw. für zukünftige Fälle hilfreich wäre.

Als Mehrwert konnte G. trotzdem eine positive, wertvolle, stigmafreie und auch unterstützende erste Arbeitserfahrung, ein tolles Arbeitszeugnis (für die Zeit, die sie anwesend war) sowie eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins mitnehmen. Dies stellt eine großartige Ausgangslage für zukünftige Arbeitsstellen dar.

*Angaben zu den Personen wurden zum Schutz der Persönlichkeit abgeändert

FALLBEISPIEL: KRISENMANAGEMENT ZWISCHEN KOOPERATIONSPARTNERN

HOPE FOR THE FUTURE: ARBEITSTRAINING, BERUFSVORBEREITUNG UND DEUTSCHKURSE FÜR BETROFFENE VON MENSCHENHANDEL

KLIENTIN: RUMÄNIN, 24 JAHRE, GERINGE DEUTSCHKENNTNISSE

Klientin K.* hatte mit 14 Jahren beide Eltern verloren und danach mittels ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse überleben müssen. Mit etwa 20 Jahren kam sie zu uns, startete ein Deutschtraining und wurde sozial betreut. K. zeigte sich zurückgezogen, ängstlich und unsicher, nahm jedoch regelmäßig am Programm und den Terminen teil.

Schon bald ergab sich die Möglichkeit einer Teilzeit-Anstellung in einem Hotel außerhalb Wiens bei einem uns wohlgesonnenen Arbeitgebenden. Obwohl K.s Deutschkenntnisse nach etwa vier Monaten Deutschtraining noch überschaubar waren, waren wir zuversichtlich, dass es funktionieren würde. Die Tätigkeiten, die sie verrichten sollte, waren relativ einfach und schnell erklärt bzw. gezeigt. K. sollte für 20 Stunden im Hotel angestellt und vor Ort sozialarbeiterisch betreut werden, um Unterstützung bei Themen des Lebens wie Freizeitgestaltung, Umgang mit Finanzen oder Ernährung zu erhalten.

Die Einarbeitungsphase im Hotel lief nicht friktionsfrei ab. Es zeigte sich, dass K. öfters verschlief und zu spät zur Arbeit kam, dass sie auch einfache Arbeitsanweisungen scheinbar wieder vergaß und dass die mangelnden Sprachkenntnisse mehr zur Hürde wurden als vermutet. Der Arbeitgebende zeigte am Anfang sehr viel Verständnis, forderte aber nach einiger Zeit doch auch Fortschritte ein, die sich aber nicht abzeichneten. Somit kam es einige Monate später zu einem Krisengespräch. Es wurde diskutiert, ob es sinnvoll überhaupt war, das Arbeits- und Betreuungsverhältnis zu den aktuellen Bedingungen weiterzuführen.

Schließlich wurde vereinbart, dass K. eine psychologische Austestung machen sollte, um ein besseres Verständnis über sich und mögliche Unterstützungsbedarfe zu erhalten. Es stellte sich heraus, dass K. Teilleistungsschwächen und eine leichte kognitive Beeinträchtigung hatte. Der weitere Weg wurde anschließend nochmals mit dem Arbeitgeber besprochen und man beschloss, das Dienstverhältnis zunächst weiterzuführen. Aufgrund der Diagnose konnte nun auch eine Arbeitsplatzsicherungsförderung in Anspruch genommen werden. Weiters konnte die Klientin Zugang zu einem persönlichen Jobcoaching bei einer unserer Partnerorganisationen erhalten. Aufgrund der Synergien, die dadurch genutzt werden konnten, gestaltete sich die Betreuung einfacher und die Situation war auch für den Arbeitgebenden besser vertretbar.

Fälle wie diese können immer wieder auftreten. Es zeigt sich, dass es wichtig ist, bereits vor dem Antritt von Jobs ausreichende Sprachkenntnisse sicherzustellen und die Klientinnen nach Möglichkeit durch arbeitsvorbereitende Trainings oder Praktikumsplätze, bei denen sie noch nicht voll „funktionieren müssen", an den kommenden Arbeitsalltag heranzuführen. Im konkreten Fall war es auch außerordentlich hilfreich und wurde vom Arbeitgebenden begrüßt, dass das Team des Hotels eine Schulung zum Thema „Trauma und dessen Auswirkungen" erhielt. Auch regelmäßige Gespräche zwischen dem Arbeitgebenden und uns waren wichtig, da unsere ergänzende Betreuung durch speziell im Hotelbereich oft notwendige Dienstzeitenänderungen schwieriger zu organisieren war. Die mehrmalige Anpassung unserer Betreuungsstruktur erwies sich als unumgänglich, um den wechselnden Gegebenheiten im Hotel (vor allem in der schwer planbaren Covid19-Zeit) gerecht zu werden.

Mittlerweile hat die Klientin die ersten Anstellungsjahre im Hotel abgeschlossen und einen neuen Anschlussjob in einem Restaurant gefunden.

*Name und Identität aus Personenschutzgründen geändert.

VORLAGE "KOOPERATIONSVEREINBARUNG INKL. DATENSCHUTZVEREINBARUNG"

KOOPERATIONSVEREINBARUNG

zwischen
Beratungsstelle
Straße, Hausnummer
PLZ, Ort

und
Firma
Straße, Hausnummer
PLZ, Ort

- werden nachfolgend „Beratungsstelle" und „Kooperationspartner" genannt -

Präambel

Frauen sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund, die aus der Prostitution aussteigen wollen, stehen oft vor erheblichen Problemen wie finanzieller Armut, mangelnden Deutschkenntnissen, fehlender Bildung, schlechter gesundheitlicher Verfassung sowie einem erschwerten Zugang zum deutschen Sozialsystem.

Ein direkter Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt wird durch weitere Aspekte wie einen unvollständigen Lebenslauf, fehlende Kenntnis von typischen Arbeitsstrukturen und -abläufen, mangelnde Sozialkompetenzen, fehlende Stabilität in Druck- und Stresssituationen und Stigmatisierung aufgrund ihrer bisherigen Arbeit in der Prostitution deutlich erschwert. Aufgrund dieser Perspektivlosigkeit wagen nur wenige den Schritt aus der Prostitution oder geraten nach erfolglosem Versuch schlussendlich wieder hinein.

Die Beratungsstelle arbeitet schon seit mehreren Jahren mit der Zielgruppe des Projekts zusammen. Viele Frauen wollen aus der Prostitution aussteigen und suchen nach Wegen, dies zu realisieren. Wir begleiten sie durch den komplexen Ausstiegsprozess.

Das EVI-Netzwerk existiert, um Ressourcen zu bündeln, damit wir als Gesellschaft gemeinsam Menschen in der Prostitution mehr Chancengleichheit ermöglichen.

G. hatte Interesse an dem Job, sodass sie sich mit Hilfe des EVI-Jobguides (Beratungs-Leitfaden für berufliche Neuorientierung von in der Prostitution tätigen Personen) darauf bewarb und für das Vorstellungsgespräch übte. Ein voller Erfolg: Sie bekam die Zusage für eine Teilzeitstelle mit 15 h/ Woche. Gleichzeitig kam G. zu unseren fast wöchentlichen Beratungsterminen ins Mariposa, um an den noch zu klärenden Themen weiterzuarbeiten. Als Beratungsstelle hatten wir Kontakt und erhielten Feedback von ihrer Teamleiterin beim Unternehmen.

Ziele des EVI-Netzwerks

Das Ziel des EVI-Netzwerks ist es, Menschen die in der Prostitution tätig sind, beim Übergang und der Integration in eine neue, sichere Arbeitsstelle bestmögliche Unterstützung

und Begleitung zu bieten. Die Beratung und Vorbereitung der Klientinnen in diesem Prozess ist dabei ebenso erfolgsentscheidend wie die enge Zusammenarbeit mit den richtigen Arbeitgebenden.

Gemeinsame Vorhaben

(1) Aufnahme in die „Arbeitgebenden-Datenbank" von der Beratungsstelle. Die Datenbank dient dazu, den Klientinnen potenzielle Jobmöglichkeiten und Berufsprofile aufzuzeigen. Die Aufnahme in die Datenbank verpflichtet den Kooperationspartner nicht dazu, tatsächlich eine Klientin zu übernehmen, sondern dient der umfassenden Information der Klientinnen und der Vorstellung potenzieller Umstiegsmöglichkeiten.

(2) Der Kooperationspartner sichert die Bereitschaft zu, Klientinnen von der Beratungsstelle im Falle einer Bewerbung eine aufrichtige Chance auf die beworbene Stelle zu geben.

(3) Der Kooperationspartner sichert der Beratungsstelle zu, in regelmäßigen Abständen über aktuelle Jobmöglichkeiten im eigenen Betrieb zu informieren.

(4) Bei erfolgreicher Vermittlung einer Klientin, sichert der Kooperationspartner Diskretion über die Vergangenheit der Klientin zu und arbeitet bei Bedarf mit der Beratungsstelle zusammen, um die Arbeitsintegration der Klientin zu unterstützen.

(5) Der Kooperationspartner sichert faire Arbeitsbedingungen und eine bedingungslose Gleichbehandlung der vermittelten Klient*in mit Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen zu.

(6) Die Beratungsstelle sichert zu, die Klient*in und den Kooperationspartner bei Wunsch und Bedarf weiterhin engmaschig und so intensiv wie nötig im Arbeitsintegrationsprozess zu begleiten.

(7) Nach erfolgreicher Vermittlung erklärt sich der Kooperationspartner vor dem Arbeitsbeginn dazu bereit, eine für die Klientin verantwortliche Person aus dem Betrieb an einer von der Beratungsstelle durchgeführten Schulung teilnehmen zu lassen. Die Kooperationspartner vereinbaren regelmäßige Feedbackgespräche.

(8) Trotz aller Bemühungen und intensiver Begleitung ist eine gelingende Arbeitsintegration der Klientin nicht garantiert. Die Beratungsstelle kann diesen Prozess lediglich begleiten, aber keinerlei Haftung für die vermittelte Klientin übernehmen.

Datenschutz

Die Kooperationsvereinbarung unterliegt grundsätzlich den datenschutzrechtlichen Bestimmungen, auf die an dieser Stelle ausdrücklich hingewiesen wird.

Beide Partner bekräftigen, dass die mit der Umsetzung der Kooperationsvereinbarung befassten Partner Daten ausschließlich für die Vorbereitung, Durchführung und Abrechnung der Maßnahmen erheben, verarbeiten und nutzen.

Der Kooperationspartner stimmt mit dieser Kooperationsvereinbarung zu, damit einverstanden zu sein, in die Arbeitgebenden-Datenbank von der Beratungsstelle aufgenommen zu werden. Die Beratungsstelle sichert zu, diese Datenbank ausschließlich zum Zwecke der hier vereinbarten Ziele zu nutzen.

Erweiterung / Änderung / Kündigung

Die Kooperationsvereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen der Kooperationspartner bei Bedarf erweitert und / oder geändert werden.

Erweiterungen oder Änderungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.

Die Kündigung dieser Vereinbarung kann schriftlich in elektronischer Form erfolgen. Der Kooperationspartner und alle damit zusammenhängende Berufsprofile werden folglich aus der Arbeitgebenden-Datenbank gelöscht.

Einverständniserklärung

Es entstehen den Kooperationspartnern keinerlei Kosten oder anderweitige Verpflichtungen, über diejenigen hinaus, die vereinbart wurden und werden.

Mit der vorliegenden Kooperationsvereinbarung erklären sich einverstanden:

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Beratungsstelle

.....

Unterschrift Kooperationspartner

VORLAGEN „STELLENBESCHREIBUNG"

BERUF

ARBEITGEBER

GEHALT

STUNDEN

DEUTSCHKENNTNISSE

SCHULABSCHLUSS

STANDORT

VORAUSSETZUNGEN

MÖGLICHER EINSTIEG

BESCHREIBUNG DER TÄTIGKEIT

ARBEITGEBER

GEHALT

STUNDEN

DEUTSCHKENNTNISSE

SCHULABSCHLUSS

STANDORT

BESCHREIBUNG DER TÄTIGKEIT

VORAUSSETZUNGEN

MÖGLICHER EINSTIEG

EVALUATIONSBÖGEN FÜR GESPRÄCHE MIT ARBEITGEBENDEN UND KLIENTINNEN

EMPFEHLUNGSZEITRÄUME FÜR DIE EVALUATION MIT ARBEITGEBENDEN ALS AUCH KLIENTINNEN

- während der Onboardingphase: 4 Wochen nach Arbeitsbeginn (bei Bedarf früher)
- nach 3-5 Monaten (bei Bedarf früher)
- bei Änderungen (z. B. Stundenaufstockung) oder bei Ausscheiden der Klientin

FÜR ARBEITGEBENDE

Zufriedenheit allgemein
1.) Wie zufrieden sind / waren Sie mit der Zusammenarbeit?

Feedback allgemein: Positives und Verbesserungspotenzial
2.) Können wir die Vorbereitung verbessern, um sicherzustellen, dass wichtige Themen und Informationen gründlich behandelt werden? Gibt es bestimmte Themen, die in der Besprechung/Schulung vorab genauer erklärt und vertieft werden sollten? Was läuft / lief aus Ihrer Sicht optimal, was hätte anders / besser laufen sollen bzw. sollte angepasst werden?

Erfahrungen bei Krisen / Konflikten
3.) Wie empfinden / empfanden Sie den Umgang im Krisen- bzw. Konfliktfall? Was könnte man hier optimieren?

Fazit / „Lessons Learned“
4.) Was sind Ihre Erfahrungswerte aus dem bisherigen Prozess? Besteht Ihrerseits die Bereitschaft, weiterhin als Kooperationspartner mit uns zusammenzuarbeiten?

Blick in die Zukunft
5.) Gibt es Änderungswünsche oder neue Voraussetzungen für zukünftige Zusammenarbeit mit uns? Sollten Anpassungen am Bewerbungs-, Auswahl- oder Onboarding-Prozess sowie der On-the-Job-Begleitung vorgenommen werden?

6.) Was sind aus Ihrer Sicht die Voraussetzungen für eine langfristig gute Zusammenarbeit?

JOB-FEEDBACKBOGEN FÜR KLIENTINNEN

1.) Wie war für dich der Start in deinen neuen Job? Was lief gut, was hätte anders / besser sein sollen?

→ Was hättest du gebraucht, damit es besser läuft?

2.) Ist die Arbeit so, wie du sie dir vorgestellt hast?

→ bei 😄 😊 : Warum?
→ bei 😕 😣 : Warum nicht?

3.) Mit Blick auf den Job: Wie zufrieden bist du mit dir selbst? Was läuft gut und was willst du besser machen / ändern?

4.) Hast du die Begleitung von uns als hilfreich empfunden? War die Unterstützung ausreichend?

→ bei 😕 😣 :
Gab es Momente, an denen du dir mehr oder anderes von uns gewünscht hättest?

5.) Wie geht es dir mit Vorgesetzten und im Team? Fühlst du dich gut angeleitet und betreut auf der Arbeit? Weißt du, an wen du dich bei Fragen oder Schwierigkeiten wenden kannst?

6.) Ist die Arbeitsumgebung und -zeit für dich passend? Sollte etwas angepasst werden? (ggfs. auch: Kannst du dir vorstellen, weitere Aufgaben anzunehmen oder mehr Stunden zu arbeiten?)

7.) Brauchst du sonst noch etwas, um gut arbeiten zu können? (ggfs. auch Fragen nach persönlichen, familiären Themen stellen)