

MISSBRAUCH IN INSTITUTIONEN

BERATUNGSERFAHRUNGEN IN DER HEIMERZIEHUNG IN EINER NORDDEUTSCHEN KLEINSTADT

**Die Schichten unseres Lebens ruhen so dicht aufeinander,
dass uns im Späteren immer Früheres begegnet,
nicht als Erledigtes, sondern gegenwärtig und lebendig.**

Bernhard Schlink

Anfrage und Anfangsszene

Eine allgemeine Anfrage nach Team – und Fallsupervision führte im gesamten Zeitrahmen von vier Jahren zu zwei Supervisionsaufträgen bei dieser Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe, die parallel in zwei verschiedenen Wohngruppen stattfanden. Im Kontakt zur Geschäftsführung begegnete mir ein strenger „Befehlston“ und schon bei der ersten Sitzung mit einem Team stand die Entlassung eines Kollegen wegen gewalttätigen Verhaltens im Mittelpunkt. Die Beschäftigten wirkten eingeschüchtert, mit Angst und Schuld belastet und durch einen autoritären Führungsstil „verbogen“.

Tabus gelüftet

Das andere Team übernahm ich einige Zeit später, so dass mir ein Ruf vorauselte – einerseits sensibel und doch aufdeckend zu arbeiten – der die Begegnung leichter machte. Ungefähr nach einem Jahr mit circa 15 Sitzungen eröffnete eine Mitarbeiterin, dass ein älterer jugendlicher Bewohner einen jüngeren schon länger sexuell missbrauchte. Ihre Ahnungen wurden bestätigt, als sie mit den Nachfragen nicht locker ließ.

Kollektiver Schockzustand

Nach der ersten Sprachlosigkeit und depressiven Anklagen wurden Scham- und Schuldgefühle deutlich und Fragen nach Frühwarnzeichen möglich. Neben den möglichen Erklärungen für Handlungen und Beziehungen von Täter und Opfer stand die Frage im Raum, wie dieses „Geheimnis“ gegenüber der Geschäftsführung und dem Jugendamt kommuniziert werden sollte. Das Team, insbesondere die Leitung, befürchtete Abwertungen ihrer pädagogischen Methoden und Interventionen und

Inkompetenzscham wurde vor allem bei den älteren Mitarbeiter/innen deutlich.

Wandel von Minderwertigkeit zur Ressource

Eine entscheidende Wende vollzog sich, als im Rahmen der Supervision erkannt wurde, dass die aufdeckende Arbeit dieser Wohngruppe vorbildlich für andere Teile der Einrichtung sein kann. Die Ahnungen von Gewaltanwendung und Missbrauch in anderen Gruppen bestanden schon vorher, doch die rigide Haltung der Geschäftsführung verhinderte einen Austausch darüber. Die Vorstellungen von Allmacht und Dominanz (ICH/ WIR hätten es erkennen müssen) wurden durch die Organisation genährt. Ebenso drückten sich diese Allmachtsphantasien durch Geringschätzung anderer Einrichtungen und des Jugendamtes aus.

Kompetenzunterschiede zwischen den Mitarbeiter/innen

Die Fähigkeiten, z.B. sexualisierte Verhaltensweisen bei den Jugendlichen und den Kollegen wahrzunehmen erwies sich als sehr unterschiedlich, ebenso die Fähigkeit zur Nähe-Distanz-Regulation. Nach längerer Bearbeitung verschiedener Facetten des aufgedeckten Falles in der Supervision forderten die jüngeren Mitarbeiter/innen entsprechende Fortbildungen; auch öffnete sich das Team stärker für interdisziplinäre Zusammenarbeit und entwickelte eine innovative Form der Elternarbeit.

Schlussfolgerungen zur institutionellen Seite des Missbrauchs

Längere Zeit vor dieser aufdeckenden Arbeit stand die Erfahrung des Machtmissbrauchs

durch die Geschäftsführung gegenüber den Mitarbeiter/innen deutlich im Fokus meiner Beratung. Damit bestätigt sich auch auf dieser Ebene die Annahme, dass sexueller Missbrauch oder Vernachlässigung der Fürsorge in der Regel in problematischen Beziehungskonstellationen stattfindet.

Die ungewohnte Haltung der Supervisorin, viele Fragen zu stellen, statt Vorwürfe zu äußern und schnelle Bewertungen vorzunehmen und eine Hin- und Herbewegung mit interessiertem Engagement eröffnete neue Denkräume für die Teams. Auch gelang es den Teammitgliedern daraufhin, gegenüber der Geschäftsführung selbstbewusster und entschiedener aufzutreten als bisher.

Der von mir praktizierte supervisorische Ansatz versteht sich als Teil der Personalentwicklung und dementsprechend fanden jährlich Gespräche zur Zwischenauswertung der Teamsupervisionen mit der Geschäftsführung statt. Dieser Austausch gab nach meiner Wahrnehmung einige Impulse zur Neuorientierung der Arbeitsbeziehungen in der Einrichtung, und vor allem konnte ausreichende Zeit für nachhaltige Supervision ausgehandelt werden. Inwieweit das Thema des sexuellen Missbrauchs im Rahmen der Qualitätsentwicklung heute berücksichtigt wird, blieb für mich offen.

Kontakt: info@renate-schmieder.de

*Renate Schmieder, Supervisorin DGsv
Bremen*