

Arbeitshilfe zur Gestaltung von Sexualkultur in Organisationen

Gefördert durch:

**Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**



5

1. Anlass und Aufgabe der Arbeitshilfe

6

2. Theoretische Grundlegung

9

3. Interview mit Praktikerinnen der Sexuellen Bildung

12

4. Sexualkulturgestaltung als Organisationsentwicklungsprozess

4.1. Sensibilisierungsphase

4.2. Analyse der bestehenden Organisations- und Sexualkultur

4.3. Konzept-Triade

4.4. Umsetzungstriade

22

5. Beispiele für die Praxis

26

6. Anregungen für einen Einstieg: Checklisten

„Enter most
organisations
and you enter
a world of
sexuality.“

[Hearn, J. /Morgan, D.H. (1987). Sex at work. The Power and Paradox of Organisation Sexuality. Brighton: Wheatsheaf.]

1. Anlass und Aufgabe der Arbeitshilfe

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Lesende,

für Akteure, Akteurinnen und Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe veranstaltete das LVR-Landesjugendamt Rheinland, Abteilung Jugendförderung, im Oktober und November 2020 erstmals einen Strategietag und ein anschließendes zweitägiges Seminar zum Thema „Sexualkultur in Organisationen“. Grundlage dieser Arbeitshilfe sind neben den dort vermittelten Zielen und Inhalten die Diskussionen, Anmerkungen und Wünsche der engagiert mitdiskutierenden Fachkräfte aus der pädagogischen Praxis und Verwaltung. Sie bündelt die Ergebnisse dieser Pionierveranstaltungen, vertieft das Verständnis für die Notwendigkeit einer Beschäftigung mit Sexualkultur und beschreibt Möglichkeiten und Methoden der langfristigen Etablierung einer gelingenden Sexualkultur in Organisationen (z.B. Jugendamt, Jugendzentrum oder stationäre Einrichtung zur Unterbringung junger geflüchteter Menschen).

Die Arbeitshilfe soll dazu dienen, konkrete und taugliche Hinweise, Methoden und Strategien für Einzelne und Teams auf der Praxisebene der Institutionen zusammenzufassen. Sie wird einen roten Faden anbieten, der es ermöglicht, zwischen Steuerung der Prozesse und Impulsen für die Praxis, Sexualkultur als Thema lebendig werden zu lassen.

Für alle, die bereits im Kontext einer wertvollen, diversen und präventiven Praxis tätig sind, kann die Arbeitshilfe dabei unterstützend wirken. Sie kann Synergieeffekte nutzbar machen, die zwischen Schutzkonzepten, Gendertrainings, interkultureller Antidiskriminierungsarbeit, zielgruppenspezifischer Gewaltprävention, Gesundheitsförderung und themenspezifischer Sexualpädagogik und -aufklärung existieren.

Das LVR-Landesjugendamt Rheinland möchte an dieser Stelle den Autoren Dipl. Päd. Reiner Wanielik und Prof. Dr. Uwe Sielert für die Mitarbeit an der Arbeitshilfe sowie den Kolleginnen aus dem Jugendamt Düsseldorf, Lizanne Graßmann, und dem Jugendamt Essen, Andrea Petri-Bartfeld, für die Teilnahme an einem digitalen Interview danken (siehe: Interview mit Praktikerinnen der Sexuellen Bildung).

Die Arbeitshilfe entstand dank der Förderung durch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Landesprogramms „Werte Vermittlung, Demokratiebildung und Prävention sexualisierter Gewalt in der und durch die Jugendhilfe“.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen
Kai Sager (LVR-Landesjugendamt Rheinland,
Fachreferent Jugendförderung)

2. Theoretische Grundlegung

Warum Sexualkultur verhaltens- und verhältnispräventiv zum Thema machen?

Eine Arbeitshilfe zur Gestaltung von „Sexualkultur in Organisationen“, wer sollte diese benötigen? In diesen schwierigen Zeiten, in denen Institutionen der Sozialen Arbeit oft überlastet sind, in denen nicht nur durch die Corona-Pandemie die Steuerung der Prozesse immer schwieriger geworden ist, der Schutz von Kindern aus dem Blick gerät, die Fremdplatzierung von Kindern und Jugendlichen gestiegen ist; warum eine Auseinandersetzung mit und Gestaltung von „Sexualkulturen in Organisationen“?

Weil es um Menschen geht, die als Klient:innen und Fachkräfte, gerade in angespannten Zeiten, Zuwendung, Anerkennung, Energie und Sinnlichkeit, auch Wohlfühlinseln brauchen, um nicht verregelter Routine, Missverständnissen, Missgunst, Dienst nach Vorschrift, oft sogar Grenzverletzungen zu unterliegen, die sich gerade in Stresszeiten schnell einstellen können.

Weil alle pädagogischen Einrichtungen Orte intimer Kommunikation von Kindern und Jugendlichen sowie der jeweiligen „Lehrkörper“ sind, also Gefühls- und Beziehungsnetze, in denen Hoffnung, Liebe, Freude, Leidenschaft, auch Eifersucht, Misstrauen und Hass zirkulieren. Das alles wird bestenfalls konstatiert, wenig thematisiert und erst recht nicht zum Gegenstand von Organisationsentwicklung gemacht.

Weil es erfahrungsgemäß hilfreicher ist, sich nicht auf Leitbilder zu verlassen und erst bei eingetretenen Problemen aktiv zu werden, sondern sich schon im Vorfeld verhältnis- und verhaltenspräventiv mit der „gelebten Ethik“, der eigenen Praxis zu beschäftigen. Es braucht Zeit und Handlungsentlastung, die eingespielten, auch unhinterfragt informellen Strukturen zu durchschauen, die eher widerspiegeln, wie die Dinge wirklich funktionieren, oft anders, als sie im Leitbild formuliert sind.

Sexualkultur meint mehr als Flirt, Übergriff oder diverse sexuelle Identitäten

Wenn in dieser Arbeitshilfe von Sexualität geschrieben wird, meint das mehr, als gemeinhin unter „Sex“ verstanden wird. Wenn Sexualität in ihrem Kern auch die körperliche Intimität verortet, auf die sie oft reduziert wird, so deckt der Begriff doch viele andere Aspekte des Lebens ab, die im Alltag in einem komplexeren Geschehen miteinander verwoben und kultiviert sind. Er umfasst damit neben Genuss, Erotik und Sinnlichkeit, die je individuellen Attraktivitätsmuster, sexuellen Identitäten und Orientierungen, aber auch diverse Stufen der Intimität als Sphäre der Vertrautheit und wechselseitigen sozialen Durchdringung.

Gemeint ist mit „Sexualkultur“ etwas Spezielleres als „Organisationskultur“ aber auch wesentlich mehr als etwa mit dem Begriff „Intimitätskultur“ ausgedrückt werden könnte, der nur an wirklich intime Phänomene denken lässt. Es geht sicher auch um Flirt- und Liebesbeziehungen – oder das Gegenteil, also sexuelle Belästigung und Grenzverletzungen. Es geht auch um den Umgang mit diversen Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierung.

Diese konkreten Themen, die gemeinhin mit „Sexualität“ verbunden werden, erregen die meiste Aufmerksamkeit oder sind Anlässe für Skandalisierungen. Sie ereignen sich aber meist auf einer viel breiteren Basis grundlegender emotionaler und sozialer Beziehungen, Haltungen und institutioneller Rahmung. Dieser kulturelle Hintergrund ist geprägt von Ambivalenzen der Sympathie oder Antipathie, der Anerkennung oder Ablehnung, der kalten oder sinnlichen Atmosphäre, der nüchternen Arbeitsvollzüge oder des Workflows wie auch der institutionellen Ressourcen. Alle diese Kräfte sind in Institutionen unvermeidbar mit den Einflüssen und Wirkungen von Macht, Begehren und Gender verbunden, die wiederum die etablierenden Werte, Rituale, Spielregeln, Sprach- und Intimitätsmuster prägen. Sie alle haben unmittelbare Auswirkungen auf alle

Organisationsmitglieder, die Fachkräfte und die Zielgruppen, mit denen gearbeitet wird.

Gelebte Ethik ist wichtiger als normative Leitbilder

Neben den guten Absichten und in Konzepte gegossenen Verhaltensregeln muss ebenso Gewicht auf ganz konkrete Organisationsverhältnisse gelegt werden, in denen sich die gelebte und gefühlte, erlittene oder genossene Praxis des Miteinanderumgehens ausdrücken. Dazu gehören Fragen nach den Möglichkeiten des Ausdrucks, der Mitsprache, der Sprachkompetenzen und auch nach den Möglichkeitsräumen, in denen emotionale und soziale Beziehungen sichtbar werden können. Diese sind erfahrungsgemäß in den tabubehetzten Bereichen sowohl von Sexualität als auch von Macht nicht besonders ausgeprägt.

Die Ausprägungen der kommunikativen wie auch produktiven Qualität der Sexualkultur einer Organisation lassen sich genauer ansehen, wenn einzelne Sektoren fokussiert und die Zusammenhänge von Macht, Gender und Begehren genauer untersucht werden. Vor allem der Umgang mit den Sprachregelungen, Haltungen, Ritualen und dem Klima der diagnostizierten Realität von Sexualkultur lässt sich in verschiedenen Dimensionen messen. Sie werden in der Arbeitshilfe an verschiedenen Stellen zum Thema gemacht: **Diversität versus Homogenität, Transparenz versus Geheimhaltung, Feedback versus Ignoranz, Streit versus Konfliktscheue, Fehlerfreundlichkeit versus Strenge, Intimitätsschutz versus Geständniszwang.**

Sexualkulturbildung als systemische Gestaltungsaufgabe

Sexualkulturbildung meint also einen bewussten Gestaltungsprozess, der potenziell auf verschiedenen Ebenen vollzogen wird. Sexualpolitik auf gesellschaftlicher Ebene gehört genauso dazu, wie die hier im Fokus stehende Organisationsentwicklung einzelner Einrichtungen und Netzwerke, aber auch die

sexuelle Bildung von Individuen und Gruppen als Ausdruck einer von innen heraus lernenden Organisation. Es ist unmittelbar einsichtig, dass die qualifizierte Bewältigung vieler mit Sexualität in Verbindung stehenden Aufgaben der Sozialen Arbeit von einem entsprechend gebildeten Personal, reflektierten sexualpädagogischen Interventionen sowie einer transparenten Sexualkultur der Institution abhängig ist. Das klingt selbstverständlich, ist aber mit diversen, sehr emotional belasteten Problemen behaftet, wie einige Beispiele aus der Arbeit mit Kindern und der Jugendhilfe zeigen:

- Vermeidet das Team der Kindertagesstätte die abgeschiedene Kuschelecke, weil es zu Doktorspielen kommen kann, die in den Augen vieler Eltern als Brutstätten für sexuelle Übergriffe gelten, oder wird ein geschützter Experimentierraum für Körperkontakt zur Verfügung gestellt und gegenüber der Öffentlichkeit verteidigt?
- Ist die Gruppenleitung eines Sozialtrainings frühzeitig in der Lage, den Pornokonsum der Jugendlichen im Internet zum Thema zu machen oder arbeitet sie lieber zu Problemen von Freundschaft, Körper- und Sexualaufklärung?
- Ist die Helfer:innenkonferenz bereit, den drohenden Konflikt zu bearbeiten, wenn die Familienhelferin die intime Kommunikation einer Familie einschließlich der schamverletzenden sexuellen Situationen zwischen den Eltern ansprechen möchte?

Die Praktiker:innen aus der Kinder- und Jugendhilfe wissen, wie schwer es ist, im oft von Krisen bestimmten Arbeitsalltag etwas in positiver Ausrichtung zu etablieren. Langfristig zahlt es sich aber aus, etwas für das sozial-emotionale Klima einer Einrichtung, die Arbeitsmotivation, den Informationsfluss, die Kreativität, das Vertrauensverhältnis und die Bereitschaft zu tun, schwierige Situationen gemeinsam zu bewältigen.

Die Chancen humaner Sexualkultur nutzen und Gefahren präventiv bearbeiten

Das LVR-Landesjugendamt Rheinland hat, wie viele andere Organisationen und Einrichtungen, nach den Missbrauchsskandalen der vergangenen Jahre begonnen, organisationsbezogene Präventionsstrategien gegen sexuelle Grenzüberschreitungen anzustoßen, zu diskutieren und zu etablieren. Hierbei bestand immer die Gefahr, dass Sexualität mit ihren positiven und humanen Aspekten nicht genügend thematisiert und die Sexualkulturen der eigenen sowie der gemeinten Zielgruppen nicht ausreichend in den Blick genommen wird. Partizipation, Transparenz, Wachsamkeit und Kontrolle sind auch heute noch die entscheidenden Leitwerte für ein umfangreiches Personal- und Organisationsmanagement. Dies zeigt sich in Ethikrichtlinien, der Arbeit von Kinderschutzbeauftragten, Beschwerdestellen, Ablaufplänen für Verdachtsäußerungen bis zu klar definierten Nähe- und Distanzregelungen für den Umgang mit der Klientel. Vor dem Hintergrund des Schutzinteresses und der Erfahrungen mit dem Ausmaß von Gewalt und Missbrauch sind diese und andere Maßnahmen verständlich und haben einen hohen Wert.

Bei vielen Akteur:innen in der Jugendhilfe entstand aber gleichzeitig der Eindruck, dass dort, wo fast alles verboten ist, die Spielräume nicht mehr vorhanden sind für eine lebendige Entwicklung, für Ausprobieren, für Grenzüberschreitungen, gleichzeitiges Lernen von Grenzen und Verständigung darüber. Mit der Intention der Gewaltprävention betreiben alle Organisationen implizit ein regulierendes Sexualitätsmanagement bzw. eine mehr oder weniger bewusste Sexualpolitik. Einrichtungen der Sozialen Arbeit, die einer Thematisierung oder gar positiven Würdigung der sexuellen Bedürfnisse und Interessen ihrer Klientel skeptisch gegenüberstehen, nutzen gewaltpräventive Maßnahmen gerne zur Rechtfertigung und Verstärkung dieser Grundhaltung.

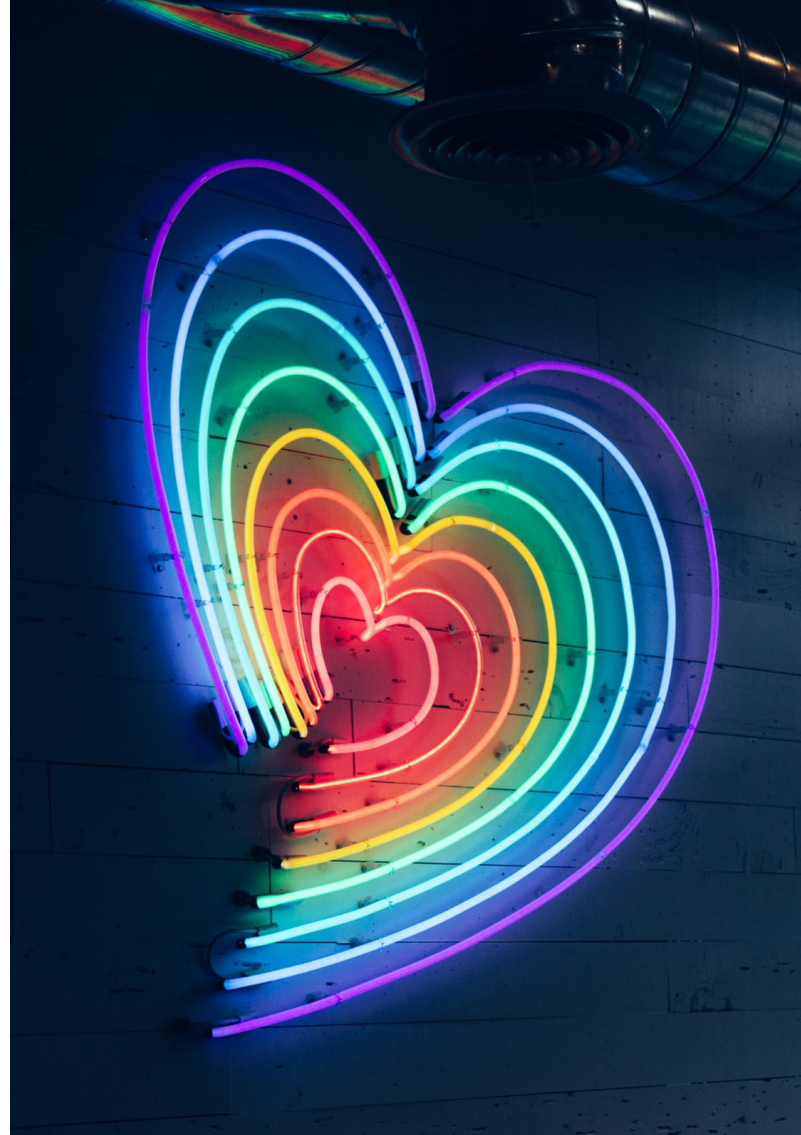


Foto: unsplash/Jiroe

Sexualität und Sexualkultur sind im Zusammenhang mit pädagogischen Institutionen und Organisationen leider immer noch keine positiv besetzten Begriffe. Sexualerziehung gehört zwar zum gesetzlich fixierten Auftrag des schulischen und außerschulischen Bildungswesens, bleibt in der pädagogischen Praxis aber eher ein wenig ernst genommenes Thema. Das heißt, da wo in positiver Ausrichtung zu den Themen Sexualität, Erotik und Begehren mit den jeweiligen Zielgruppen gearbeitet werden soll, wird in Teams eher gezögert oder Vorgesetzte weisen auf die Gefahren von Übergriffen oder eine sensibilisierte Öffentlichkeit hin – man befürchtet Skandale. Dabei gibt es genügend Erfahrungen damit, dass eine kraftspendende und lebendig-sinnliche Beziehung fördernde Sexualkultur sowohl die Atmosphäre als auch die konkreten Handlungsvollzüge befruchten können. Die Arbeitsverhältnisse und helfenden Beziehungen sind dabei weniger von Konkurrenz, Angst und Heimlichkeit gekennzeichnet, sondern mehr von einer sich wechselseitig stützenden Zusammenarbeit aller in der Organisation Tätigen, die als „lustvolle Subjektsolidarität“ bezeichnet werden könnte.

3. Interview mit Praktikerinnen der Sexuellen Bildung

Reiner Wanielik interviewte im April 2021 per Videokonferenz Lizanne Graßmann (LG), Jugendamt Düsseldorf, Abteilung Jugendförderung, und Andrea Petri-Bartfeld (AP), Jugendamt Essen, Jugendhilfeplanung. Sie sind im erzieherischen Kinder- und Jugendschutz in den Jugendämtern tätig, hier (auch) zuständig für Prävention. Beide Mitarbeiterinnen arbeiten seit Längerem an Impulsen zur Sexuellen Bildung in der Sozialen Arbeit in ihrer Kommune und haben 2020 an den beiden Veranstaltungen des LVR-Landesjugendamtes Rheinland zur „Sexualkultur in Organisationen“ teilgenommen.

Humane Sexualkultur in Organisationen, was haben Jugendämter von Großstädten mit solch einem Thema zu tun?

LG: Alle Menschen sind sexuelle Wesen. Deshalb hat gerade das Jugendamt die Aufgabe, Angebote für spezifische Zielgruppen zur Sexuellen Bildung zu machen. Z.B. Sexualität besprechbar machen, ein gutes Körpergefühl, Gesundheit und vieles mehr sind Themen, die im Lebensalltag aller Zielgruppen eine große Rolle spielen.

AP: Wir haben nicht mehr nur ein Augenmerk auf die problematischen Seiten von Sexualität, wie Übergriffe, Essstörungen oder ungewollte Schwangerschaften, sondern versuchen die positiven Aspekte in den Blick zu nehmen und Institutionen dabei zu unterstützen, was zu entwickeln. Die Auseinandersetzung mit verschiedenen sexuellen Orientierungen und die Akzeptanz, der Umgang miteinander, das Thema betrifft alle Ämter einer Stadt. Auch am Beispiel von gendergerechter Sprache und Sprachentwicklung kann man das gut sehen. Das ist oft eine generellehaltungsfrage.

LG: Hinzu kommt, dass in der Ausbildung fast aller sozialen Berufe das Thema Sexualität oder Sexuelle Bildung kaum eine Rolle spielt. Kolleg:innen sind erst mal zurückhaltend, es ist eher ein Spezialthema von wenigen, aber es werden immer mehr, die sich interessieren. Das ist toll! Sexualkultur sollte ein Querschnittsthema sein.

Vor dem Hintergrund der #MeToo-Debatten, der hohen Zahlen von Missbrauchsfällen nicht nur in der katholischen Kirche, den Skandalen und verschiedener Tätergruppen – geht's da nicht nur um Gewalt und sollten wir nicht das Thema Sexualität raushalten aus der Arbeit? Warum sollten sich Institutionen mit Sexualkultur beschäftigen?

LG: Es geht immer auch um Wissensvermittlung und Reflektion über das, was wir tun. Was genau machen wir? Aus welchem Blickwinkel schaue ich auf das Geschehen? Wir müssen hinterfragen und auch das eigene Tun mal in Frage stellen. Und es wäre gut, wenn wir uns mit unserer Haltung bei der Bewertung von gelebter Sexualität beschäftigen. Warum finde ich das gut oder nicht gut? Das wäre ein Gewinn, wenn wir verstehen, worum es im Einzelnen wirklich geht und nicht voreilig Dinge beurteilen. Sonst besteht die Möglichkeit, dass ein klassisches Doktorspiel unter Grundschulkindern als Übergriff gewertet wird.

AP: Wir wollen eher auf die positiven Aspekte von Sexualität schauen, auch wenn das nicht immer leicht ist. Ganz konkret geht es um die Betonung von Liebe und Freundschaft, von Akzeptanz der Vielfalt in den Räumen, in denen die Menschen sich begegnen. Da jede/r Situationen anders interpretiert, müssen wir uns dort darüber verständigen, was wir akzeptieren oder verhindern wollen.

Welche Instrumente/Methoden gibt und gäbe es, sich zu verständigen? Was konkret könnte wirksam sein in einem Team, in einer Arbeitsgruppe, um eine Kultur des Diskurses über Sexualität zu entfachen?

LG: Wenn sich ein Team in der Offenen Jugendarbeit mit dem Thema Sexuelle Bildung auseinandersetzt, haben die Kinder und Jugendlichen sehr viel davon. Wenn das in der alltäglichen Arbeit einen Platz hat und eine gemeinsame Haltung im Team erarbeitet wurde, gibt es den Kolleg:innen Sicherheit im eigenen Handeln und Auftreten und das strahlen sie aus. Das macht ganz viel und wir alle wissen, die Kinder und

Jugendlichen merken, mit wem sie über was sprechen können. So entsteht ein Rahmen, in dem sich die Besucher:innen mit sich und der Entwicklung ihrer eigenen sexuellen Identität und sexuellen Orientierung auseinandersetzen können und dabei noch bestenfalls Unterstützung finden. Durch Plakate zum Thema Diversität wird z.B. ganz einfach ein Statement gesetzt und die Hemmschwelle dieses Thema anzusprechen, sinkt. Die Besucher:innen wissen, sie können mit den Kolleg:innen auch darüber sprechen.

Was genau haben die Zielgruppen davon?

AP: Sie finden im besten Fall eine Atmosphäre der Offenheit vor, Kolleg:innen sehen Sexualpädagogik, Sexuelle Bildung, Sexualität als einen festen Teil von sozialpädagogischer Arbeit. Es darf über Liebe und Freundschaft gesprochen und diese auch gelebt werden. Unterstützung durch offenes Auslegen/Aushängen von Info-Materialien wird angeboten, Gesprächsbereitschaft signalisiert, also es gibt immer ein offenes Ohr für Fragen. Das Wissen: Hier in der Jugendeinrichtung gibt es Menschen, mit denen Jugendliche auch über sogenannte gesellschaftliche Tabu-Themen sprechen können, aber niemand wird dazu gedrängt.

Womit muss man rechnen, auch mit welchen Widerständen, wenn Sexualkultur mit all ihren Facetten Thema in einer Behörde, einem Jugendhilfeträger oder einem Jugendzentrum werden soll?

AP: Wenn das Thema aufkommt, reagieren manche mit dem Hinweis, das sei zu persönlich. Es gibt dann die Befürchtung ich muss was zu meiner eigenen Sexualität offenbaren. Reden über Gefühle und Peinlichkeit sind dann eher die Vorstellung beim Wort Sexualkultur. Aber der Hinweis, dass die Abläufe verbessert werden können, wenn wir uns mit Sexualkultur beschäftigen, ist ein wichtiges Argument. Jugendarbeit ist da offener für das Thema.

Gibt es noch eine Idee, was genau verbessert wird, wenn sich eine Institution mit Sexualkultur beschäftigt?

AP: Die Stimmungslage untereinander, der Umgang miteinander, mehr Wissen über Sexuelle Bildung, Offenheit und Akzeptanz von Vielfalt tragen zu einer besseren Atmosphäre bei. Kann also den Wohlfühlfaktor aller erhöhen, auch oder gerade in einer Behörde.

LG: Was Andrea sagt, kann ich gut nachvollziehen.

Es gab bei mir wenig Widerstand, als ich mich mehr und mehr mit Sexueller Bildung und jetzt mit Sexualkultur in der Institution beschäftigt habe. Ich habe offene Türen eingerannt und viel Unterstützung bekommen. Auch und gerade aus dem Bereich der OJA.

Was brauchen die Menschen, die in den Institutionen arbeiten, damit sie Interesse bekommen, sich mit einer humanen Sexualkultur zu beschäftigen? Welche Unterstützung benötigen Führungskräfte und Entscheider:innen?

AP: Vor allem Informationen über die unterschiedlichen Aspekte von Sexualität und Sexueller Bildung. Definitionen, die den Blick erweitern und sich nicht auf Sex und Geschlechtsverkehr fixieren. Es geht auch darum klarzumachen, dass die Intimität geschützt wird und niemand bloßgestellt wird. Die Menschen müssen entscheiden, ob sie können und wollen. Es geht um Klärung, was humane Sexualkultur bedeuten kann.

LG: Es muss Wissen vermittelt werden, um Sicherheit zu bekommen. Die meisten sind erstmal verunsichert, wenn es um Sexualität und Sexualkultur gehen soll. Es braucht auch Unterstützung in der Abgrenzung zur allgemeinen Prävention. Es geht um die bessere Begleitung von Kindern und Jugendlichen und der Förderung von deren Eigensinn. Wir müssen die Brille und Perspektive wechseln und nicht mehr so sehr auf das Verhindern setzen, sondern auch auf das Stärken. Die Argumentation für die Entwicklung von Sexualkultur ist wichtig und muss schlüssig sein.

Daneben ist auch das, was gerade politisch gewollt ist, ein Faktor. Jetzt liegt das Thema Schutzkonzepte fast überall obenauf und daran kann Sexuelle Bildung gut anknüpfen und auch Schutzkonzepte inhaltlich ergänzen. Wir müssen die Laufschuhe ausziehen und mehr auf Weitsicht fahren, um alle mitzunehmen. Wenn Kolleg:innen nicht verstehen oder überfordert sind mit dem, was wir wollen und wir nicht verstehen, wo sie gerade stehen, kommt es nicht voran. Miteinander im Gespräch bleiben und schauen, wo alle stehen, ist wichtig, wenn wir eine humane Sexualkultur erreichen wollen.



Foto: unsplash/Drew Hays

Gibt es da ein Beispiel: z.B. aus dem Jugendzentrum o.ä., dass das Mitnehmen, Nicht-Verstehen oder Verstehen illustriert?

LG: Es muss z.B. klar sein, dass nicht alle Kolleg:innen in allen Themen sofort sprachfähig sein müssen. Auch die Fachkräfte haben Schamgrenzen und eine eigene sexuelle Biografie, die nicht auf Teufel-komm-raus mit Laufschuhen überrannt werden dürfen. Dann gilt es einen Weg zu finden, damit umzugehen. Die Möglichkeit, an eine Kolleg:in zu verweisen, könnte da eine Lösung sein.

AP: Wir müssen mit Fingerspitzengefühl aufklären über die Bedeutung von Sexualkultur. Damit es voran geht, hängt es immer auch an Personen. Wir sollten die Angst nehmen vor diesem Thema und Chancen nutzen Begriffe wie Sexualkultur in die Diskussion einzuführen. Wir haben z.B. jetzt beim „Landesprogramm Wertevermittlung, ...“ auch Sexualkulturgestaltung (in Organisationen) als Thema benannt. Wenn wir Verbindungen zwischen verschiedenen Projekten und Aktivitäten zu Sexueller Bildung herstellen, kann das helfen, Sexualkultur besser zum Thema zu machen.

Wie nimmt man die Angst? Gibt es dafür ein Beispiel?

AP: Gar nicht so leicht zu beantworten ..., erst einmal Informationen bereitstellen, Info oder Fortbildungsveranstaltungen anbieten, immer im Gespräch bleiben und eine breite Wissensbasis schaffen. Wir praktizieren das in Essen in der Mädchenarbeit schon seit

langer Zeit zu verschiedenen Themen, und Sexualität in verschiedenen Facetten ist auch immer wieder ein Thema. Das ist auch häufig Wunsch der Kolleg:innen da aktuell und informiert zu sein und zu bleiben.

Stellen Sie sich vor, sie bekämen von einem großen deutschen Softwarehersteller für ein dreijähriges Projekt „Sexualkultur: Aufbruch u. Prävention“ 1.000.000 Euro, um humane Sexualkultur in ihrer Stadt zum Thema zu machen. Was würden Sie mit diesem Geld machen? Sie müssen sich mit niemandem abstimmen!

LG: Stellen schaffen, vor allem Stellen schaffen! Überall gibt es zu wenige Fachkräfte, die sich um Sexuelle Bildung kümmern. Ich würde sie gut ausbilden für ihre Aufgaben. Dann ist Sexuelle Bildung kein Nebenbei-Thema mehr, sondern hat einen festen Platz in der Sexualkultur von Organisationen. Wir brauchen einfach mehr Menschen, die diese Arbeit machen.

AP: Genau, mehr Fachkräfte und mehr junge Menschen ausbilden und befähigen. Und das können dann auch peer-to-peer-Projekte sein. Ich würde mit dem Geld die Beratungsstellen besser ausstatten. Und natürlich braucht es auch ältere Menschen, um die entsprechenden Zielgruppen zu beteiligen und Sexualkultur zu entwickeln.

Herzlichen Dank für dieses Interview und viel Erfolg bei der Arbeit und dem Vergnügen eine Humane Sexualkultur in Institutionen zu entwickeln!

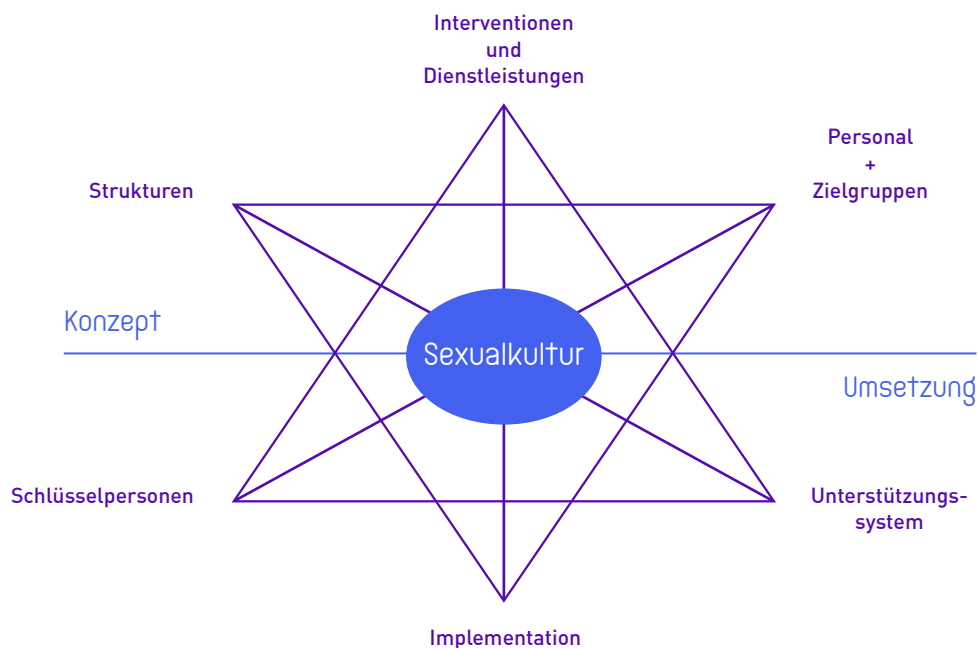
4. Sexuakulturgestaltung als Organisationsentwicklungsprozess¹

Alle Veränderung beginnt erst dann wirksam zu werden, wenn wir sie im Alltag als gelebte Praxis installieren. Sonst sind es Absichtserklärungen oder gutgemeinte Konzepte. Und gelebte Praxis meint, Menschen müssen sich einmischen, ungeduldig sein, andere aufordern und sich Unterstützung holen.

- Sexuakulturgestaltung als Entwicklungsprozess beginnt mit dem Alltag und aus dem heraus mit dem „Neutag“, mit dem Sensibilisierungsbereich „Alltag und Visionen“.
- Daran schließen sich zwei Triaden an, Bausteine von großer Bedeutung für die praktische Arbeit, die eng aufeinander bezogen sind.
- Die obere Konzept-Triade enthält die Themen Strukturen, Interventionen/Dienstleistungen und Personal bzw. Zielgruppen und ermöglicht, die existierende Sexuakultur und den bisherigen Umgang damit aus drei Blickwinkeln zu betrachten und Ansatzpunkte für eine stärkere Beachtung und Optimierung zu entdecken. Was passiert wie genau? Und gibt es Anhaltspunkte für Verbesserung?
- Die untere Umsetzungstriade (Schlüsselpersonen, Unterstützungssysteme und Implementation) richtet den Blick aus drei Perspektiven darauf, wie in welchen Schritten und in welchen Zeiträumen die bestehende Sexuakultur optimiert werden kann.

Visualisierung des Hexagons der Konfliktbearbeitung in Organisationen in Anlehnung an Faller (2014):

Sensibilisierung: Alltag und Visionen



² Der Aufbau des Organisationsentwicklungsprozesses wurde in Anlehnung an das von Kurt Faller entwickelte Modell der Konfliktbearbeitung in Organisationen entwickelt und themenspezifisch modifiziert (Faller, Kurt/Kerntke, Wilfried (Hrsg.) [2014]: Systemisches Konfliktmanagement. Modelle und Methoden für Berater, Mediatoren und Führungskräfte. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S. 52–57).

Die Vorbereitung eines Organisationsentwicklungsprozesses erfolgt in vier Schritten:

4.1. Sensibilisierungsphase: Sexuallultureller Alltag und visionäre Alternativen

Der Einstieg in das Thema „Alltag und Visionen“ der Sexuallkultur hat eine orientierende und motivierende Aufgabe. In der Regel gilt ein für die Einrichtung unangenehmes Ereignis als Aufgabe, sich ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt zu geben oder auch das Interesse einer kleinen Akteur:innengruppe an einer Verbesserung des internen Klimas als Anlass, sich mit geschlechts- und sexualitätsrelevanten Themen zu beschäftigen. Wer auch immer sich als Initiator:in begreift, immer steht am Anfang die Aufgabe, für Einsicht in die Notwendigkeit zu werben, sich grundsätzlich als bisher mit dem nicht gerade tabufreien und einfach zu handhabenden Thema zu beschäftigen. Und es braucht Courage von einzelnen Menschen sich zu engagieren, denn wer sich mit Sexuallkultur beschäftigt, muss damit rechnen, missverstanden zu werden. Missverständnisse sind unvermeidlich, führen manchmal aber auch weiter.

Hinweis

Bevor genauer die einzelnen Bereiche des Hexagons betrachtet werden, sollten möglichst niedrigschwellige Informations- und Gesprächsevents angeboten werden, die dazu dienen, sich dem Thema kreativ und motivierend zu nähern. Kreativität ist das, was uns manchmal weiterhilft, wenn nichts mehr weitergeht. In erstarrten Arbeitsbeziehungen ist Kreativität fast ein Risiko für Mitarbeitende, aber ohne sie ändert sich nichts.

Erste Eindrücke zum institutionellen Alltag und Visionen zu einer gelingenden Sexuallkultur werden zusammengetragen, Vorbehalte und Ängste, aber auch Hoffnungen geäußert, vor allem auch der Gewinn für die Wirksamkeit, das Arbeitsklima und die Außendarstellung der Einrichtung herausgestellt.



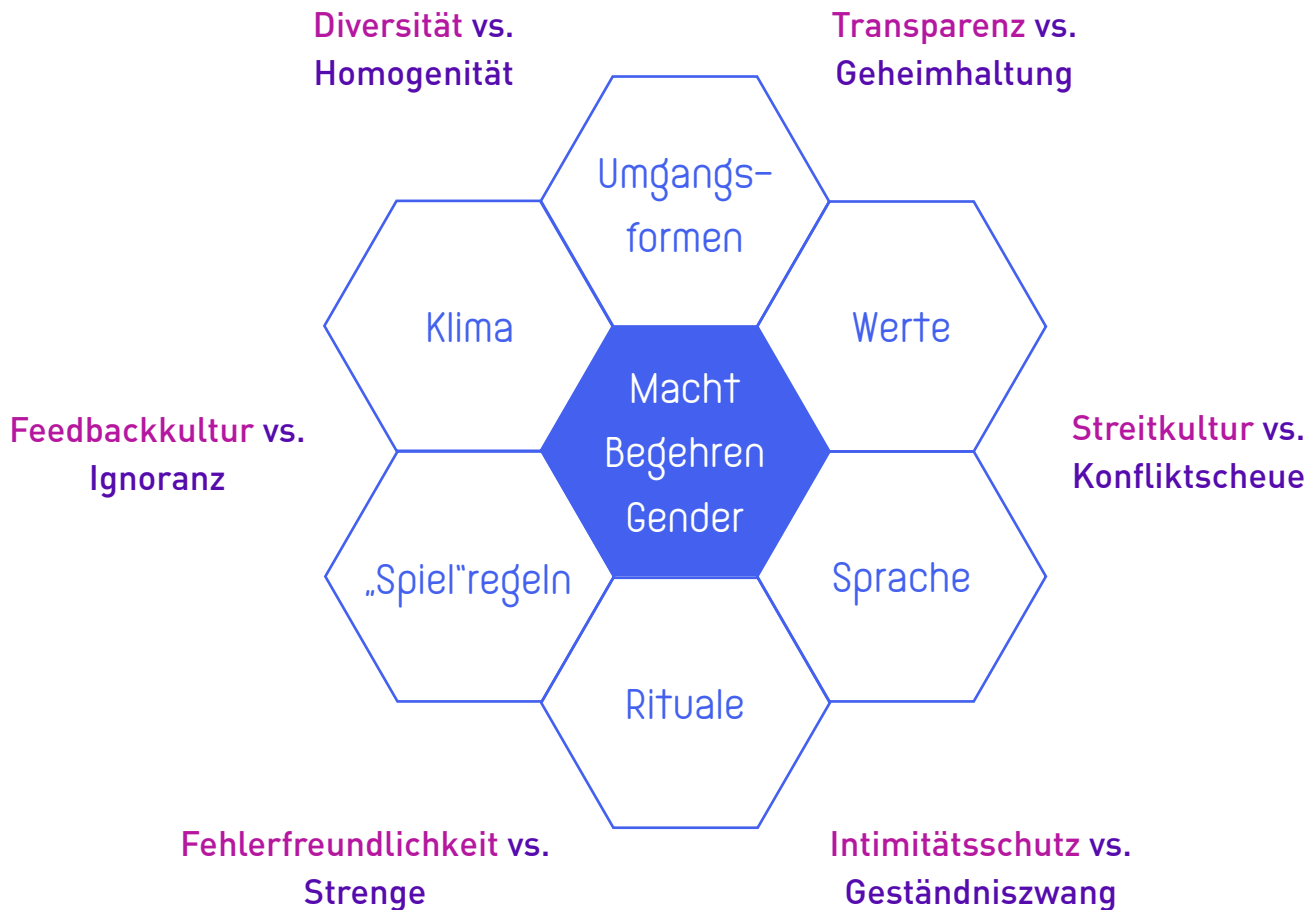
Foto: unsplash/Brands&People

Gelingende Sexuallkultur spendet und bündelt Energie, verlebendigt die Kommunikation, stärkt intrinsische Motivation und Lebensfreude, fördert Vertrauen und Zusammenarbeit, lässt Verschiedenheit gedeihen, achtet Intimität, reduziert Stress.

Misslingende Sexuallkultur verhindert Workflow, nährt Gleichgültigkeit, schürt Konflikte und Übergriffe, führt zu Ungleichheiten, gefährdet Intimität, fördert Taktlosigkeit, ermöglicht Scham und Bloßstellung.

Als Suchraster und Anregungsreservoir können die Facetten der Sexuallkultur dienen, die in diesem Stadium noch nicht systematisch oder gar vollständig angesprochen werden müssen:

Themen und Spannungsfelder von Sexualkultur in Organisationen



© Uwe Sielert

Die folgenden Fragen können helfen, sich in dem Suchprozess zur eigenen Sexualkultur etwas mehr Klarheit zu verschaffen:

- Mit welchen Worten, Bildern oder Symbolen lässt sich die Sexualkultur unserer Einrichtung/Organisation treffend beschreiben?
- Mit welchen Werten, Spielregeln, Ritualen, Sprachmustern, Umgangsformen, Klimafaktoren oder Haltungen lässt sich der Gesamteindruck konkretisieren?
- Welche sexualkulturellen Visionen schweben uns vor – insgesamt und innerhalb einzelner Facetten?

Methodisch eignen sich für diese Anfangsphase offene und mehrdimensional-kreative Darstellungsweisen, die in der Lage sind, sowohl kognitive als auch emotionale Eindrücke abzubilden:

- Brainstorming
- Projektive Verfahren der Symbolisierung mittels Malen
- Bildnerisches Darstellen
- Assoziationsübungen
- Stumme Diskussionen
- World-Café
- Geschichtenerzählen
- etc.

Machen Sie sich hier und jetzt beim Lesen ein paar Gedanken darüber.
Schreiben Sie auf, was Ihnen einfällt. Seien Sie kreativ!

4.2. Nun geht es systematisch los: Analyse der bestehenden Organisations- und Sexualkultur

Nach der sensibilisierenden und motivierenden Eingangsphase wird in diesem zweiten längerfristigen Schritt die Organisation aus allen sechs Perspektiven des Hexagons betrachtet, um ein umfassendes Bild der bisherigen Sexualkultur in der Organisation und der Mechanismen ihrer Aufrechterhaltung zu bekommen.

Hinweis 

Dieser systematische Einstieg in die Sexualkulturgestaltung sollte mit einer damit beauftragten Steuerungsgruppe vollzogen werden, weil es Zeit und Energie kostet, sich ein genaueres Bild von der eigenen Einrichtung bzw. dem eigenen Netzwerk der sozialen Dienste zu machen. Zudem ist zu berücksichtigen: Sexualkultur kann immer aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden, so dass es notwendig ist, die einzelnen Überlegungen möglichst partizipativ zu gestalten.

Selbst dann, wenn genügend Zeit und Energie zur Verfügung stehen, kann nie alles auf einmal angepackt werden. Es ist ratsam, sich zunächst ein begrenztes Projekt vorzunehmen und im Laufe der Zeit den Radius der Kulturgestaltung zu erweitern.

- Das leichter zu Besprechende sollte am Anfang stehen. Die schwierigen Themen werden vielleicht erst schemenhaft benannt und bleiben späteren Schritten vorbehalten, wenn die Organisation zur produktiven Bearbeitung bereit ist.

- Welcher Bereich einer Organisation für die systematische Weiterarbeit am günstigsten ist, kann nur angesichts der Einstiegsphase und mit dem Gespür der initiiierenden Akteur:innen beurteilt werden. Für ein Jugendzentrum zum Beispiel kann es ratsam sein, zunächst beim Beziehungs- und Medienverhalten der Jugendlichen untereinander und ihrem sexuellen Bildungsbedarf zu beginnen, eine Einrichtung für unbegleitete Geflüchtete startet vielleicht im zentralen Bereich der pädagogischen Angebote, ein Sportverband bei der Thematisierung der Nähe- und Distanz-Regulation im Training, und eine Kindertagesstätte im eigenen Team angesichts verschiedener Vorstellungen zur Sexuellen Bildung der Kinder.
- Es sollte vermieden werden mit hochproblematischen Themen oder Ereignissen in der Organisation zu beginnen und dafür eine Art Lösung zu suchen. Dies ist im Organisationsentwicklungsprozess nicht zielführend.

Wo immer auch angefangen wird, schnell wird deutlich, dass verschiedene Bereiche der Einrichtung miteinander zusammenhängen, und auf diese Weise kann Interesse geweckt werden, einen nach dem anderen intensiver zu betrachten und Möglichkeiten von Veränderung aufzuspüren.

Im Folgenden werden die einzelnen Organisationsbereiche, die im Hexagon „Sexualkultur“ aufgeführt sind, kurz skizziert und mit erhellenden Fragen versehen, die den jeweiligen Zustand der Sexualkultur abbilden.

Nicht alle Fragen sind vielleicht für die eigene Einrichtung hilfreich. Möglicherweise muss die jeweilige Thematik mit einer organisationspezifischen Frage versehen werden.

Im Bereich „**Interventionen und Dienstleistungen**“ steht zur Debatte, welche geschlechts- und sexualitätsrelevanten Werte, Themen und Inhalte mit welcher Sprache und welchen Botschaften in den Informations-, Beziehungs-, Beratungs- und Begleitungsangeboten zum Ausdruck kommen. Nicht immer wurde in Organisationen systematisch erhoben, ob die institutionalisierten Curricula und Beziehungsangebote den Interessen und den Bedarfen der Adressat:innen entsprechen. Hier ist Platz für kreative Vorschläge und Ideen.

Über die Zielgruppe(n), also **die Adressat:innen** muss gesondert nachgedacht werden:

- Wie werden die Angebote akzeptiert und wie wirkt sich unsere institutionelle Sexualkultur auf die Adressat:innen aus?
- Was ist an deren Verhalten aus unserer Sicht problematisch?
- Welche Kompetenzen sind uns wichtig und welche möchten wir durch Sexuelle Bildung weiterentwickeln?
- Ist eine alters- und sachgemäße Partizipation der Kinder, Jugendlichen oder Erwachsenen an der Gestaltung der Angebote wie auch der Sexualkultur insgesamt gewährleistet und sind dazu entsprechende Verfahren etabliert?

Schnell wird in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit deutlich, dass Haltungen und Kompetenzen **des Personals** sowie die Kommunikation untereinander zur Sexualkultur eine große Rolle in der Beziehungsgestaltung spielen.

- Wer setzt sich für wen oder was in welchem Umfang ein?
- Was wird vom Gesamtteam getragen und was nicht?
- Wie sind die Kompetenzen im Team untereinander verteilt?
- Welches Klima existiert im Personalsystem?
- Wie gehen die Mitarbeiter:innen miteinander um?
- Wie ist die Haltung des Gesamtteams zu einzelnen Aspekten von Macht, Gender und Begehren?

- Wie drückt sich die Freude oder das Missbehagen an der gemeinsamen Arbeit aus?

Bei dem Versuch, das alles „in Angriff zu nehmen“, fällt der Blick der Mitarbeiter:innen recht schnell auf die **strukturellen Rahmenbedingungen** der Einrichtung und ihre ermöglichenden oder auch einschränkenden Einflüsse.

- Ist die Achtung von Vielfalt durch divers zusammengesetzte Teams, durch das inhaltliche Konzept und die tragenden Normen garantiert?
- Sind die strukturellen Voraussetzungen sowohl für die notwendige Transparenz als auch den zu achtenden Intimitätsschutz, für Feedback- und Streitkultur sowie Fehlerfreundlichkeit gegeben?
- Was müsste geschehen, um sowohl die räumlichen und architektonischen als auch kommunikativen Voraussetzungen für eine motivierend – gelingende Sexualkultur zu stärken und negative Aspekte wie sexuelle Grenzüberschreitungen zu minimieren?
- Gibt es Schutzkonzepte und wie wird mit auftretenden Problemen umgegangen?
- Gibt es verabredete Verfahrensweisen?
- Sind die Hierarchieebenen und Machtverhältnisse transparent und wie gehen Führungskräfte mit Althergebrachtem, mit Problemen, Konflikten und sexualkulturellen „Peinlichkeiten“ (z.B. den sexistischen Witzen in den eigenen Reihen) um?
- Welche sexualkulturell relevanten Maßnahmen zur Personalentwicklung werden durchgeführt?
- Welche Angebote zur Sexuellen Bildung des Personals gibt es?
- Sind alle diese Themen in einem Ethikcode mit konkreten Compliance-Regeln enthalten?

Wie bei jedem Thema der Organisation gibt es auch bei jenem der Sexualkultur spezifische **Schlüsselpersonen**, die aufgrund ihrer Position oder Interessen für die Aufrechterhaltung des Status quo oder auch für eine optimierende Weiterentwicklung von Bedeutung sind. Möglicherweise sind sie im Rahmen ihrer Aufgaben als erste mit Schwierigkeiten und Konflikten und ihrer Regelung konfrontiert oder für spezifische Teile der Sexualkultur zuständig. Das betrifft in der Sozialen Arbeit Gleichstellungsbeauftragte und Supervisor:innen, natürlich Sexualpädagog:innen, aber auch bezie-

hungssensible und an Sexueller Bildung Interessierte, wie auch sexualkulturell aufgeschlossene Fachkräfte.

Neben den genannten Schlüsselpersonen gibt es innerhalb und außerhalb größerer Träger Sozialer Arbeit, aber auch im Umfeld kleinerer Einrichtungen, weitere **Unterstützungssysteme** für die Sexualkulturbildung. Antidiskriminierungsbeauftragte, kommunale Fachberatungsstellen, Selbsthilfegruppen geschlechtlicher und sexueller Identitäten gehören ebenso dazu wie Ansprechpartner:innen bei Parteien und Gewerkschaften wie auch gender- und sexualitätsaffine Institutionen des Kulturbetriebs. Vernetzungen mit solchen Unterstützungssystemen dienen der Stärkung von innovativen Schlüsselpersonen innerhalb der eigenen Organisation wie auch der Nutzung von Synergieeffekten.

Um den erforderlichen **Implementationsprozess** genauer zu betrachten, sollte untersucht werden:

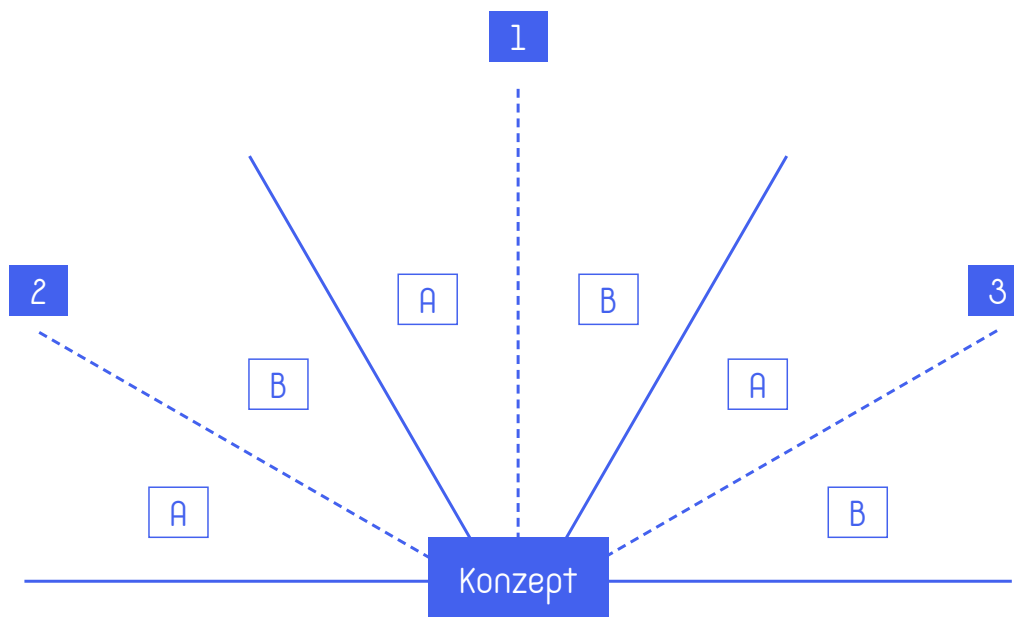
- Wie ist die Organisation bisher mit internen Veränderungsprozessen umgegangen?
- Wie sind neue Dinge implementiert worden und welche Erfahrungen wurden damit gemacht?
- An welche Ziele, Aufträge, Gesetze kann bei der Sexualkulturgestaltung angeknüpft werden?

- Stehen schon wichtige Elemente von Sexualkultur im Leitbild und im strategischen Konzept, die bisher noch nicht auf die Bewältigung von Schwierigkeiten im Bereich Macht, Gender und Begehren angewandt wurden?
- Wie kann konkret ein Prozess der Sexualkulturgestaltung in Gang gesetzt werden und wie könnte ein entsprechendes Projektmanagement aussehen?

4.3. Die Konzept-Triade

Mit den oberen drei Themen des Hexagons – der Konzept-Triade – können erste Ideen eines Konzepts für die Veränderung und Erweiterung der bestehenden Sexualkultur erarbeitet werden. Als einfaches, aber wirkungsvolles Instrument hat sich in der konfliktregulierenden Arbeit mit dieser Konzept-Triade die sogenannte A-B-Übung bewährt (Faller/Kernke 2014, S. 56).

Die Konzept-Triade besteht aus den Bereichen (1.) Interventionen/ Dienstleistungen, (2.) Personal und Zielgruppen sowie (3.) Strukturen. Jedem dieser Punkte ist ein Feld A und ein Feld B zugeordnet. Die Ergebnisse der Reflexion werden jeweils in die A-Felder eingetragen.² Mit Hilfe dieses Modells ergibt sich ein deutlicher



² Die von Faller übernommene Visualisierung macht besonders deutlich, wie die einzelnen Diagnose- und Innovationsaspekte in das zu erstellende Konzept einmünden. Im Arbeitsprozess können einzelne Metaplankarten in die Sektoren eingefügt werden. Andererseits könnte auch eine Tabelle erstellt werden, deren Felder mit den Karten ausgefüllt werden.

Blick auf die Sexualkultur. Mit Hilfe der weiterführenden Fragen werden dann in die B-Felder die ersten Ideen zur Veränderung bzw. Erweiterung der Sexualkultur eingetragen, die mit Hilfe von Schlüsselpersonen und Unterstützungssystemen in einem längerfristigen Organisationsentwicklungsprozess implementiert werden. In dieser Arbeitshilfe werden jede Menge Fragen gestellt, allgemeine Fragen und sehr detaillierte. Die Überzeugung der Autoren ist, dass es vor dem Hintergrund der sehr spezifischen Strukturen und Kulturen in jeder Organisation unterschiedliche Antworten geben wird. Aus diesen Antworten heraus kann sich eine humane Sexualkultur entwickeln und diese passen auf die jeweilige Organisation.

Die folgenden Fragen können dazu als Anregungsimpulse dienen:

Interventionen/Dienstleistungen:

- Welche Beratungs-, Bildungs- und Begleitungsprozesse sind angesichts der Situationsanalyse und der eingangs formulierten Visionen am ehesten veränderbar?
- Wo gibt es best-practice-Beispiele in anderen Kontexten, die möglicherweise übernommen werden können?
- Wie können die neuen Curriculum-Bausteine und anderen inhaltlichen Veränderungsideen in die bestehenden Dienstleistungen eingebaut werden?

Zielgruppen:

- Was äußern Kinder, Jugendliche oder Erwachsene, das ihnen guttäte?
- Wie können die bestehenden und weiterhin für gut befundenen Angebote auf die unmittelbar geäußerten Wünsche abgestimmt werden?
- Welche sinnlichen Erfahrungen und Berührungen sind wie in das Angebot integrierbar?
- Welche Konsensprozesse sind bisher noch nicht eingeübt worden, die mehr Lebens- und Liebeslust freisetzen?
- Was brauchen einzelne Teile der sich heterosexuell verstehenden Adressat:innen zur Erweiterung ihres Wohlbefindens?
- Was brauchen jene bisher wenig berücksichtigten LSBTIQ*-Personen an besonderer Unterstützung, um sichtbarer und akzeptierter zu werden?

Personal:

- Wie und wodurch ist die Motivation, der Workflow des Personals zu erweitern und zu verlebendigen?
- Welcher Grad an Intimitätsschutz und Fehlerfreundlichkeit beim Erschließen neuer Wohlfühlquellen ist möglich?
- Was kann die Organisation dazu beitragen, dass auch sehr persönliche Energie- und Sinnressourcen der Mitarbeiter:innen im Arbeitsprozess freigesetzt werden?
- Wie kann Diversität bei gleichzeitigem Gemeinschaftsgefühl gedeihen?
- Welche stärkenden und wechselseitig motivierenden Feedbackprozesse sind zu ritualisieren?

Strukturen:

- Was ist an den Räumlichkeiten und der Ausstattung änderbar, damit die Umgebung nicht nur funktional, sondern sinnlicher und einladender wirkt?
- Welche Rituale können bei allen Organisationsmitgliedern Gefühlskraftquellen mobilisieren und Depressionskreisläufe durchbrechen?
- Wo müssen Gedeihräume und Zeitfenster für stärkende Subjektsolidarität eingeplant werden?

4.4. Die Umsetzungstriade

Mit den unteren drei Sektoren der Schlüsselpersonen, Unterstützungssysteme und der Implementation kann ein Design für die Umsetzung einer erweiterten und optimierten Sexualkultur erarbeitet werden. Aufbauend auf den Ergebnissen der Analyse werden vertiefende Fragen beantwortet:

Schlüsselpersonen:

- Welche Organisationsmitglieder sind für die Thematik aufgeschlossen und an einer Optimierung der Situation interessiert?
- Welche Positionen und Interessen sind bei einer Optimierung unbedingt zu berücksichtigen?
- Welche Unterstützung brauchen Führungskräfte bei der flankierenden Begleitung der Veränderung einzelner Aspekte der Sexualkultur?

Unterstützungssysteme:

- Welche innerorganisationalen und externen Unterstützungssysteme sind als erste „ins Boot zu holen“, damit der Entwicklungsprozess zusätzlichen „Drive“ bekommt?

- Wie kann der Kooperationsprozess mit einzelnen Akteur:innen zu einem wechselseitigen Gewinn führen?
- Wie können die Entwicklungsprozesse nach außen verständlich kommuniziert werden?

Implementation:

- Wer ist an einem längerfristigen Entwicklungsprozess interessiert und in einer Steuerungsgruppe oder spezifischen Themengruppen nützlich?
- Wie ist die Motivation in den Innovationsgruppen aufrecht zu erhalten und wie führt die meist zusätzliche Arbeit zu einer „Win-win-Situation“ für alle Beteiligten?
- An welchem Ort und mit welchen Ressourcen werden die Entwicklungsprozesse gebündelt?
- Wie erfolgt das Monitoring während des gesamten Prozesses; welche Online-Plattformen können zur Unterstützung dienen?
- Wie erfolgt die Evaluation des gesamten Entwicklungsprozesses?

Hinweis

Die Dichte und Komplexität der hier skizzierten Sexualkulturentwicklung wirkt im ersten Moment herausfordernd und kraftraubend. Der Eindruck kann sich jedoch sofort ändern, wenn die vielen kleinen Schritte erinnert werden, die auch bisher schon ohne bewusste Planung und eher intuitiv eingeschlagen wurden. Einfach deshalb, weil sie die eigene Motivation verbessern, die Adressat:innen zufriedener wurden, weil mehr aufrichtiges positives Feedback Mut erzeugte und mehr Sinnlichkeit Sinn machte. Diese Arbeitshilfe für die Praktiker:innen kartographiert das ganze System der förderlichen Wirkfaktoren und zeigt Stellschrauben der Veränderung an, die bisher nicht in den Blick gekommen sind.

Warum die Gestaltung von Sexualkultur in den Einrichtungen unseres Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens wichtig ist:

Sexualkulturgestaltung im gesellschaftlichen Kontext

Sexualkultur spielt im Kleinen und im Großen eine Rolle: In Beziehungen, Gruppen, Organisationen, Netzwerken und in der Gesellschaft insgesamt. Ent-

sprechend verschieden und komplex sind die Wirkfaktoren und entsprechend unterschiedlich auch die Stellschrauben, die bei der Beeinflussung der Systeme zu bedenken sind.

Fakt ist aber, dass alles miteinander zusammenhängt, was sich anhand einzelner Beispiele aus den untenstehenden Modellen (Problemthemen gegenwärtiger Sexualkultur und Visionen einer humanen Sexualkultur) ersehen lässt. Wenn Politik und Wirtschaft etwa mehr Leistung fördern als Wohlbefinden, dann wird Sexuelle Bildung dem Zufall überlassen. Wenn dem Pornografiemarkt nicht Medien- und Pornografiekompetenz der Bürger:innen entgegengestellt wird, können sich sexuelle Mythen und Peergewalt ausbreiten. Wenn Lust und Begehren etwa von den Kirchen tabuisiert werden, existieren im sozialen Miteinander Sprachbarrieren. Wenn eher Kontroll- und Sanktionspolitik vorherrschen, bekommt wirksamere Prävention kein Geld, um sexuelle Übergriffe zu verhindern.

Problemthemen einer misslingenden Sexualkultur gibt es in unserer Gesellschaft zuhauf. Sie werden gesellschaftlich durch kulturelle, religiöse und politische Muster befeuert. Sie werden in unseren Lebenswelten (den Familien, Peers, Sozialräumen) gelernt und im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen manchmal reproduziert.



Foto: unsplash/Mika Baumeister

Problemthemen gegenwärtiger Sexualkultur



Was uns in unserem Tun „nach vorne bringt“, sind vor allem Visionen, die attraktiv sind.

Wir möchten vielleicht,

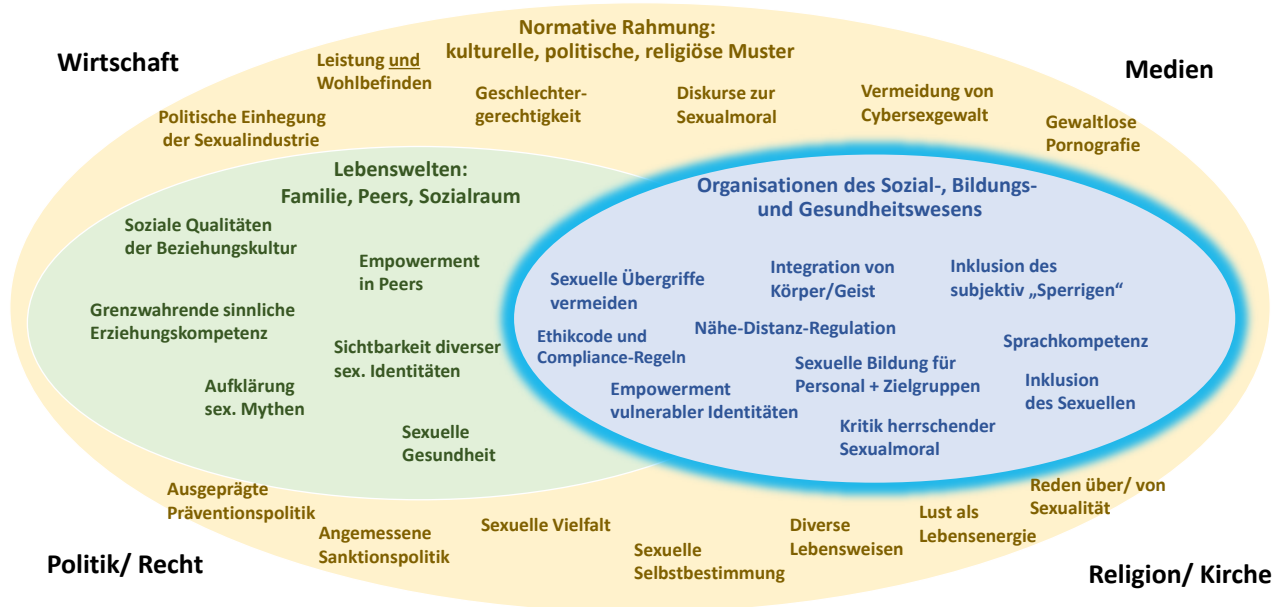
- dass in der Wirtschaftssphäre auch Wohlbefinden mitbedacht wird und nicht nur Leistung und „Output“ zählen;
- dass die Medien tatsächlich menschenfreundlich wirksam werden, Horizonterweiterung und Genuss mehr, Gewalt und Ausbeutung aber sanktionieren;
- dass Religionen und vor allem Kirchen Lust und Liebe als Lebensenergie akzeptieren;
- dass die Politik sich nicht nur um den rechtlichen „Schutz von Leib und Leben“ kümmert, sondern Bildungsprozesse fördert, die Selbstbestimmung, Vielfalt und Wohlbefinden fördern.

Das alles hätte sicherlich Auswirkungen auf die unmittelbaren Lebenswelten, in denen Menschen sich aufhalten:

- Familien könnten grenzwahrend und sinnlich zugleich sexuelle Erziehungskompetenz entwickeln.
- In sozialen Medien würden weniger Hass und Ausgrenzung kursieren, dafür mehr bestärkende Kommunikation und hilfreiche Beratung – auch für diverse sexuelle Identitäten.
- In den sozialen Netzen und Peers könnte mehr Solidarität um sich greifen.

Solche wünschenswerten Ziele müssen auf verschiedenen Ebenen angegangen und erkämpft werden: In sozialen Bewegungen, Initiativen, Selbsthilfegruppen ebenso wie in Parteien, Gewerkschaften und fortschritt-

Visionen einer humanen Sexualkultur



lichen Kreisen der großen Systeme, also der Wirtschaft, den Medien, der Kirchen und der Politik selbst.

Vieles spricht dafür, dass eine solche wirksame Sexualkulturgestaltung besonders von den Organisationen des Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens ausgehen kann:

- Sie bilden als Erziehungs-, Sozialisations- und Hilfsorganisationen die Brücken zwischen den großen gesellschaftlichen Einflussssystemen und den Lebenswelten der Menschen bis in ihre mikrosozialen Beziehungen hinein.
- In diesen Einrichtungen, Trägern und ihren Netzwerken bündelt sich professionelle Kompetenz, die mit humanen Zielen, zweckdienlichen Inhalten und partizipativen wie evaluierten Methoden in ihren

eigenen Reihen und zusammen mit den jeweiligen Zielgruppen wirksam werden kann.

- Diese professionellen Systeme sind im besten Fall nah an den Bedürfnissen und Interessen der Menschen. Sie können sie stärken und Missstände auch politisch thematisieren. Alle diese Organisationen sind nicht allmächtig, aber auch nicht ohnmächtig. Sie sind partiell mächtig – vor allem in ihrem jeweiligen Einflussbereich.

Das Wissen um diese Zusammenhänge sollte motivieren, sich der Sexualkultur in der eigenen Organisation anzunehmen.

Wo, wenn nicht hier? Wer, wenn nicht wir? Wann, wenn nicht jetzt?

5. Beispiele für die Praxis

Arbeit mit jungen Menschen

Wenn externe Fachkräfte zum Thema Sexualität von Jugendhilfeeinrichtungen, Häusern der offenen Tür oder von Jugendverbänden angefragt werden, geht es im ersten Gespräch meist um das Thema „Sexuelle Übergriffe“ unter jungen Menschen. Die meisten Einrichtungen haben kein Konzept zur Sexuellen Bildung und wenn es vorhanden ist, stellt es meist keine hilfreiche Grundlage für die konkrete Arbeit dar bzw. es ist den Fachkräften nicht bekannt.

In der Jugendhilfe ist Sexualität in der Wahrnehmung eher potenziell gefährlich. Es gibt jede Menge individueller Standpunkte bei den Pädagog:innen, die bei allen eine persönliche Geschichte haben. Das, was beobachtet und bewertet wird an kindlichen/jugendlichen Verhaltensweisen und Ausdrucksformen in Bezug auf Sexualität, hat oft tiefgreifende Konsequenzen für eben diese Kinder und Jugendlichen.

Manchmal gibt es ein „innerliches“ Erschrecken bei Pädagog:innen über das interne Defizit, nicht über die „Alltagssexualität“ reden zu können, in einer nicht pathologisierenden Weise: „Wir können zwar über die pathologischen Kontexte von Sexualität unserer Klientel reden – sonst aber gar nicht“.

In Teamsitzungen ist manchmal die Rede vom „sexualisierten Verhalten“ einer Jugendlichen. In den Akten zur Hilfeplanung finden sich solche Verhaltensbeschreibungen von Verhalten ebenso, ohne dass klar wird, was denn „das Sexuelle“ am Verhalten ist und ob es von entwicklungsbedingtem Verhalten abweicht. Bestimmte Theorien und Diagnosen werden bevorzugt, andere (vorschnell) ausgeschlossen. Moral spielt vor allem bei der Bewertung jugendlichen Sexualverhaltens eine Rolle und es finden vielfach Zuschreibungen gemäß alten Geschlechterrollen statt.

In der offenen Jugendarbeit mit ihrer Kommstruktur, der größeren Unverbindlichkeit und fragilen



Foto: pexels/Ivan Bertolazzi

Kontinuität ist erotische Gravitation zwischen den Besucher:innen spürbar – manchmal ist ein Jugendzentrum ein Marktplatz für Kontakte.

Wenn die Wellen gar zu hochschlagen, intervenieren die Mitarbeiter:innen. Jungen werden gerne ermahnt, Mädchen eher geschützt. Es scheint schwierig Angebote zur Sexuellen Bildung langfristig zu etablieren und die Fluktuation unter den Besucher:innen macht es nicht einfacher.

Im Jugendverband hingegen und gerade dann, wenn es sich um kirchliche Träger handelt, fühlen sich manche Haupt- oder ehrenamtlichen Fachkräfte von Schutzkonzepten eher umstellt, denn entlastet. Was alles nicht sein darf, ist den meisten klar, wie aber mit den erotischen Gravitationen im Arbeitsfeld umgehen?

In Einrichtungen, in denen Machtungleichgewichte besonders groß sind, funktioniert die Thematisierung von Sexualität im weitesten Sinne nicht ohne eine langfristig angelegte Fortbildungsinitiative, Teamentwicklung und Begleitung der organisationalen Prozesse. Überall da, wo sehr unterschiedliche Interessen aufeinandertreffen, setzt das Arbeiten allein am Begriff Sexualkultur immer das Vorhandensein von Gesprächskultur und guter Mitarbeiter:innenführung voraus. Das heißt, es braucht auf allen Ebenen Unterstützung und die obere Hierarchieebene muss es wollen, sonst mündet das Ganze in einem Altherrenwitz, Originalton einer Heimleitung: „Macht ihr dann wieder euren Sexworkshop!“

Soll es nun in positiver Ausrichtung um Sexualkultur in einer Einrichtung gehen, kann ein guter Einstieg sein, zu fragen und zu dokumentieren, wie die Sichtweisen der Teams auf sexuelles Verhalten und Ausdrucksweisen von Kindern und Jugendlichen aussehen. Das Thema Sexualkultur bekommt noch einmal besonderen Schwung, wenn die Kinder und Jugendlichen eben diese Fragen auch erörtern in Bezug auf die Erwachsenen. Wir untersuchen also unsere Standpunkte und Konstruktionen von Wirklichkeit. Wenn es keine transparenten und dadurch auch überprüfbaren Erkenntnisse gibt, können sich Ansätze Sexueller Bildung und Perspektiven zur Entwicklung einer humanen Sexualkultur nicht entfalten.

Es ist ein mühsamer Weg, der es erfordert über Standpunkte und Blick-Winkel auf Sexualität und den Umgang miteinander zu verhandeln. Für die Organisationsentwicklung bedeutet das, anzuerkennen, dass es blinde Flecken gibt und es bei der Entwicklung von Sexualkultur wahrscheinlich zu Konflikten auf vielen Ebenen kommt. Vor allem zwischen denen, die wollen, dass es so bleibt, wie es war und denen, die etwas verändern wollen. Dies durch alle Hierarchieebenen hinweg und auch bei Beteiligung der Kinder und Jugendlichen wird spürbar, dass es unterschiedliche Interessen gibt.

Schritte zur Entwicklung einer humanen Sexualkultur

Damit sich etwas ändert im Hinblick auf Sexualkultur, braucht es Akteur:innen, die etwas ändern wollen und die Einfluss haben auf Veränderungsprozesse. Das heißt ganz schlicht, ohne die oberen Hierarchieebenen in einer Institution geht es nicht. Das bedeutet nicht, abzuwarten, bis die Führungsspitze einen dezidierten Auftrag gibt. Es lohnt sich schon einmal anzufangen, da wo der eigene Einfluss etwas bewirkt. Zum Beispiel in einer Teamsitzung dafür zu sorgen, dass sie einen freundlichen, unterstützenden Rahmen hat, die Smartphones ausbleiben und eine Kerze auf dem Tisch steht. Es ist oft kaum zu glauben, unter welchen gehetzten, unfreundlichen und oft auch ineffektiven Umständen sich die Mitglieder eines Teams zusammensetzen und mehr oder weniger wichtige Entscheidungen treffen.

Das Problem mit dem Befolgen von Angewohnheiten und Traditionen ist ja, dass wir normalerweise keine anderen, attraktiveren Alternativen suchen. Wir kleben an unseren alten Gewohnheiten.

Hinweis

Humane Sexualkultur meint Körper und Geist anzusprechen und zu fördern. Es geht nicht um die Installation eines neuen Programms, sondern darum die blockierenden Prozesse der emotionalen Kälte, Konkurrenz und Depotenzieren zu unterbrechen. Mit Kreativität und einer kleinen Irritation gewohnter Abläufe. Das bedeutet neuen Schwung, kleine Veränderungen in ausgeleierte Rituale hineinzubringen. Zu Beginn des Treffens eine Minute schweigen. Pünktlich zu beginnen. Eine Runde zu Beginn: Wie geht es mir gerade jetzt hier mit euch?

Entwicklung einer humanen Sexualkultur bezieht sich zu Beginn auf die Akteur:innen, die sich in einen Veränderungsprozess hineinbegeben wollen. Dies gelingt nicht mit einer Sitzungs-dramaturgie, in der jede/r eine feste Rolle spielt und das Prinzip heißt: Wer sich zuerst bewegt, verliert.

Beispiel: Es ist in einer Gruppe ein neues Spiel zur Sexualaufklärung angeschafft worden. Die Kollegin sagt nicht nur beim Punkt Verschiedenes zwei Sätze dazu, sondern der Arbeitskreis/das Team nimmt sich Zeit „ins Spiel zu kommen“ und stellt nebenbei Kriterien auf für gute sexualpädagogische Materialien in der Einrichtung.

Warum nicht zum Abschluss eines Treffens gemeinsam singen? Welche Qualitäten bringen die Kolleg:innen mit, aber bringen sie nicht ein? Fast immer gibt es Talente und kreative Energien, die sie aber am Arbeitsplatz nicht zeigen dürfen. Wie erfrischend für den Beginn einer anstrengenden Sitzung könnte die Rezitation eines kleinen erotischen Gedichtes sein.

Beispiel: Teams, die zu Beginn ihrer Zusammenkünfte 5 Minuten schweigend auf ihren Atem achten und zu einer gemeinsamen Resonanz kommen, arbeiten effektiver. Und bei allem gilt, Lachen ist erlaubt. Sexualkultur ohne Humor ist witzlos.

Alle Organisationen, in denen mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird, sind auch Orte intimer Kommunikation mit Gefühls- und Beziehungsnetzen, in denen Anerkennung und Ignoranz, Hoffnung, Freude, Liebe, auch Leidenschaft sowie auch Eifersucht, Misstrauen und Ablehnung zirkulieren – alles wenig thematisiert, erst recht nicht Gegenstand von Organisationsentwicklung.

Das Team macht sich auf in der Jugendhilfeeinrichtung, im Jugendzentrum, in der Freizeitstätte des Pfadfinderverbandes und untersucht die Orte, wo intime Kommunikation stattfindet oder wo vermutet wird, dass sie stattfindet. Gleichzeitig geht der Blick auf die Gefahren von Übergriffen durch bauliche Gegebenheiten. Wo sind Rückzugsorte und wo gibt es Gefährdungspotentiale (siehe auch der Schritt in der Konzept-Triade „Strukturen“ des vorherigen Kapitels). Sind es einladende Orte, werden sie zur Verfügung gestellt oder von der Klientel „erobert“ und auch verteidigt gegen Einsichtnahme?

Jetzt geht es los

Was es braucht, damit es gelingt

Entwicklung humaner Sexualkultur muss, soll sie gelingen, genau die oben genannten Gefühls- und Beziehungsnetze vorsichtig und umsichtig in den Blick nehmen.

In der Phase der Information braucht **die Leitung** einer Einrichtung oder Organisation Unterstützung von innen und außen durch

- Zustimmung und Mitwirkung zentraler Teams und Fachkräfte
- Akzeptanz und Mitwirkung der Zielgruppen (Partizipation)
- Die Einrichtung einer **Steuerungsgruppe**, je nach Größe der Organisation zwischen 3 und maximal 10 Personen (siehe auch Umsetzungstriade im vorherigen Kapitel)

Die Steuerungsgruppe dient der Entlastung der Leitungsebene und garantiert eine paritätische Mitwirkung im Prozess. Die Leitung oder Vertretung ist Teil der Steuerungsgruppe. Es geht um

- Informationsveranstaltungen für alle Organisationsebenen
- Beratung
- Steuerung
- Kooperation nach innen und außen

Externe Beratung ist meist notwendig, weil Sexualität, Sexuelle Bildung und Sexualkultur bisher kaum Bausteine in der Ausbildung der Fachkräfte sind. Sie bietet

- einen Handlungsplan
- Fachliche Begleitung und Unterstützung
- Moderation der Prozesse bei Bedarf

Notwendig ist eine Bestandsaufnahme, die Beschreibung eines Ist-Zustandes

- Erforschung von Entstehungsbedingungen der aktuellen Sexualkultur
- Problembeschreibungen
- Aktuelle Risiko- und Schutzfaktoren
- Wissenstand des Klientels
- Stand der Sexuellen Bildung: was geschieht wirklich (siehe die entsprechenden Fragen zur Organisationsanalyse im vorherigen Kapitel)

Die Phase der Konzeptionierung durch die Steuerungsgruppe und Expert:innen gewährleistet ein systematisches Vorgehen durch die Bestimmung von

- Zielgruppen
- Projektzielen
- Präventionszielen

durch

- die Entwicklung von Inhalten und eines Projektplans
- die Aktivierung der am Prozess Beteiligten
- Evaluation

Die Akteur:innen innerhalb der Organisation benötigen Qualifizierung durch Beratung und Fortbildung, denn das Gelingen von Entwicklung einer humanen Sexualkultur steht in einem direkten Zusammenhang mit der Kompetenz der Akteur:innen.

Die Umsetzung der Inhalte und Maßnahmen wird auf Widerstand stoßen. Dies ist eine Gesetzmäßigkeit bei Veränderungsprozessen. Die Steuerungsgruppe muss darauf vorbereitet sein und die Konflikte durch Teambegleitung, Reflexion des Geschehens und Beratung moderieren (siehe auch Abschnitt zur Implementation im vorherigen Kapitel).

Die Lösung lauert überall!

Das bedeutet im besten Sinne sich durch die Aktivierung kollektiver Weisheit und auch im Vertrauen auf positive Entwicklungen Zeit zu nehmen. Prozesse zu begleiten, sie weiterzuentwickeln, heißt aufmerksam zu sein für das, was andere Menschen einbringen, sich auf ungewöhnliche Wege zu begeben.

Mit Bildungsprozessen ist es wie mit Infektionen, sie brauchen „Inkubationszeiten“, bevor sie ausbrechen und wirksam werden.

Eine Evaluation ermöglicht für die Steuerungsgruppe und die übrigen Verantwortlichen der Maßnahmen eine Beschreibung der Umsetzungsschritte. Das Erreichen und Nichterreichen der Ziele wird dokumentiert und analysiert.

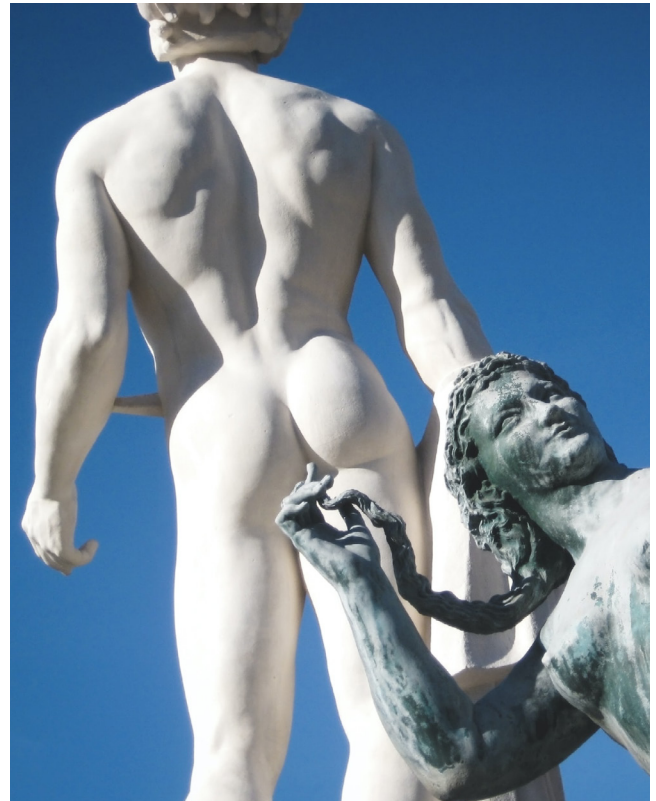


Foto: pexels/Jon Butterworth

Hinweis

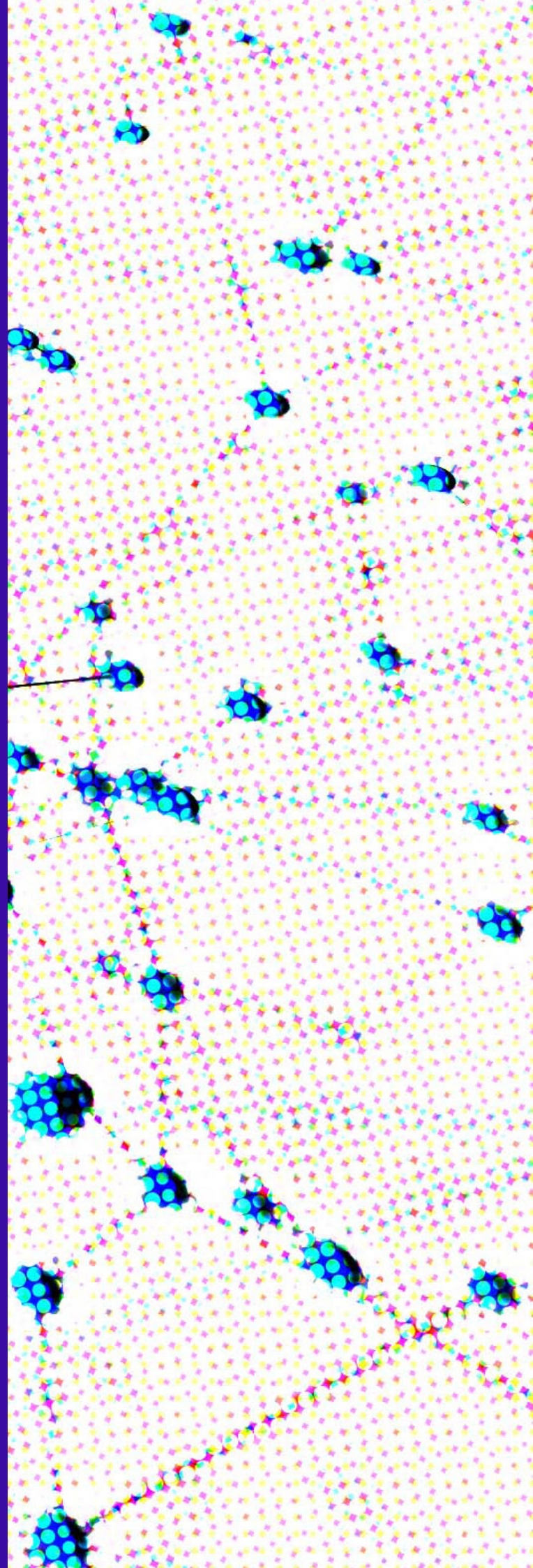
An verschiedenen Stellen der Arbeitshilfe wurde schon darauf hingewiesen, dass der hier beschriebene Organisationsentwicklungsprozess zur Gestaltung von Sexualkultur eine optimale Form von „best practice“ sein kann, die längst nicht in allen Einrichtungen ausführlich und schon gar nicht „von heute auf morgen“ in die Wege geleitet werden kann.

Der Prozess kann selbstverständlich in einzelne Schritte aufgeteilt werden – in der Hoffnung, dass Interesse auf „mehr dazu“ entsteht.

Ein kleiner und durchaus reizvoller Einstieg ins Thema können einzelne oder alle Checklisten sein, die hier im Anschluss zusammengestellt worden sind. Sie sind nicht vollständig, umfassen also nicht alle Themen, die in der bisherigen Arbeitshilfe angesprochen wurden. Sie sind veränderbar durch Umformulierungen und Ergänzungen, damit die je spezifische Einrichtung und je besondere Situation damit angesprochen wird. Nur Mut zum kreativen Umgang damit und vor allem: Viel Lust beim Ausfüllen und Reflektieren!

6. Anregungen für einen Einstieg in das Thema Sexualkultur

Im Folgenden werden exemplarisch Checklisten zu zentralen Themen von Sexualkultur aufgeführt, mit denen erste Qualitätsverbesserungen innerhalb der Organisation eingeleitet werden können. Es bietet sich an, dass zunächst jedes Teammitglied den jeweiligen Bogen ausfüllt, um dann in der Gesamtgruppe damit weiterzuarbeiten.



Checklisten

Themen von Sexualkultur

Selbstreflexion

Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

Sexuelle Bildung in der Kinder- und Jugendarbeit

Kooperation und Multiprofessionalität in Bezug auf Sexuelle Bildung

Mögliche Qualitätsaspekte von Sexualkultur/Sexueller Bildung in der Einrichtung – und zwar sowohl im Hinblick auf die Zielgruppen als auch auf die pädagogischen Fachkräfte und die Einrichtung insgesamt – können sein:

THEMEN VON SEXUALKULTUR	Wichtig auch für uns? Umsetzungsbeispiele:	Optimierbar? Wenn ja, wie? Von wem? Bis wann?
Über Macht, Gender und Begehren reden können.		
Emotionen und Beziehungen zum Thema machen.		
Wohlbefinden mit ihren vielen Quellen und Ausdrucksmöglichkeiten als einen Aspekt sexueller Gesundheit thematisieren.		
Ethikcode mit Konkretionen: Compliance-Regeln		
Sexuelle Aufklärung organisieren (Verhütung, Schwangerschaft, Gewalt, Krankheiten, Beziehungsgestaltung, sexuelle Lust, etc.).		
Informationen über sexuelle Rechte und gesetzliche Bestimmungen zugänglich machen.		
Unterstützung bei der Suche nach sexueller Identität als Mensch (nicht nur Mann/Frau oder heterosexuell/homosexuell)		
Rollenklischees in Sprache und Verhalten kritisch hinterfragen.		
Sexuelle Handlungs- und Verhaltensalternativen aufzeigen und erweitern.		
Einen geschützten Raum für die Suche nach und das Ausprobieren von Neuem ermöglichen.		
Schaffung von Sicherheit und Geborgenheit als Voraussetzung für gewaltfreie Kommunikation.		
Abhängigkeitsverhältnisse in Beziehungen (auch innerhalb der Einrichtung) thematisieren.		
Mut vermitteln, Gewalterfahrungen verschiedenster Art zum Thema zu machen.		
Geschützte Räume für sexuelle Begegnungen ermöglichen.		

Mögliche Qualitätsaspekte von Sexualkultur/Sexueller Bildung in der Einrichtung – und zwar sowohl im Hinblick auf die Zielgruppen als auch auf die pädagogischen Fachkräfte selbst – können sein:

SELBSTREFLEXION	Wichtig auch für uns? Gibt es Gesprächsanlässe?	Besprechbar im Team? Supervision, Teamentwicklung?
Sich eigener Toleranzgrenzen im Sexuellen bewusst sein.		
Was vermeide ich eher beim Thema Sexualität, was befördere ich? – Im Umgang mit mir und anderen in der Einrichtung?		
Haltung zu Licht- und Schattenseiten der Sexualität: Grundsätzlich und in der Arbeit.		
Bewusstheit über die Wirkung meiner Person auf andere.		
Akzeptanz von individuellen sexuellen Neigungen und Identitäten.		
Reflektieren eigener Gefühle im Kontakt mit Klient:innen und Kolleg:innen.		
Reflektieren eigener Regel- und Normverletzungen.		
Intimgrenzen bei sich und anderen wahrnehmen und akzeptieren.		
Persönliche Grenzen setzen und verteidigen können.		
Selektive Authentizität: Kein Transparenzzwang, aber veröffentlichen, was einer humanen Sexualkultur dient.		
Ansprechen von Beziehungen und Beziehungswünschen gegenüber Kolleg:innen und den Zielgruppen.		
Abhängigkeitsverhältnisse in Beziehungen (auch innerhalb der Einrichtung) thematisieren.		
Mut vermitteln, Gewalterfahrungen verschiedenster Art zum Thema zu machen.		
Geschützte Räume für sexuelle Begegnungen ermöglichen.		

Mögliche Qualitätsaspekte von Sexualkultur/Sexueller Bildung in der Einrichtung – und zwar sowohl im Hinblick auf die Zielgruppen als auch auf die pädagogischen Fachkräfte selbst – können sein:

ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN INSTITUTIONEN	Wichtig auch für uns? Wo gibt es bereits Zusammenarbeit?	Mit wem wollen wir zukünftig kooperieren? Wer geht in Kontakt?
Fachstellen für „Interkulturelles“		
Gesundheitsdienste/Prävention sexuell übertragbarer Krankheiten		
LSBTIQ*-Initiativen und Selbsthilfegruppen		
Gleichstellungsstellen und Initiativen/Fachstellen zur sexuellen Bildung		
Kultureinrichtungen: Theater, Kinos, Konzertveranstalter		
Landesfilmdienste, Kinder- und Jugendmedienschutz und andere Medienfachstellen		
Fachstellen zur Prävention und Intervention bei sexuellem Missbrauch		
Recht und Justiz: Aufklärung über sexuelle Rechte und Einschränkungen		
Netzwerke mit anderen politischen, kulturellen und religiösen Einrichtungen zum Thema bilden und nutzen.		
Einen geschützten Raum für die Suche nach und das Ausprobieren von Neuem ermöglichen.		
Schaffung von Sicherheit und Geborgenheit als Voraussetzung für gewaltfreie Kommunikation.		
Abhängigkeitsverhältnisse in Beziehungen (auch innerhalb der Einrichtung) thematisieren.		
Mut vermitteln, Gewalterfahrungen verschiedenster Art zum Thema zu machen.		
Geschützte Räume für sexuelle Begegnungen ermöglichen.		

Mögliche Qualitätsaspekte von Sexualkultur/Sexueller Bildung in der Einrichtung – und zwar sowohl im Hinblick auf die Zielgruppen als auch auf die pädagogischen Fachkräfte selbst – können sein:

SEXUELLE BILDUNG IN DER KINDER- UND JUGENDARBEIT	Wurden Erfahrungen damit gesammelt? Ausgewertet? Optimiert?	Wer ist dafür zuständig Neues auszuprobieren? Was ist für unsere Zielgruppe interessant?
Immer wiederkehrende niedrigschwellige Angebote zur Sexuellen Bildung machen.		
Materialien z.B. der BZgA, Pro Familia auslegen (Broschüren, Onlineangebote).		
Qualitätskriterien entwickeln mit Kindern und Jugendlichen: Gute Sexualkultur in unserer Einrichtung.		
Videos (z.B. YouTube) untersuchen: darin enthaltene Qualität der Sexualaufklärung		
Angebote zur niedrigschwelligen Sexualberatung machen.		
Gruppengespräche anbieten, je nach Bedarf heterogen oder zielgruppenspezifisch.		
Wettbewerbe organisieren, Prämierung von Ideen und Umsetzung zur Verbesserung der Sexuellen Bildung/ Sexualkultur.		
Integration von analogen und digitalen Medien der Sexuellen Bildung und Sexualkulturgestaltung.		
Infokasten anbringen mit Telefonnummern/Anschriften von Beratungsinstitutionen (z.B. Pro Familia, Nummer gegen Kummer).		
Aufstellen eines anonymen „Kummer“- und Fragekastens.		
Situativ Gruppendynamik aufgreifen und nutzen.		
Peer-to-peer Projekte inszenieren – Sexualcoaches ausbilden.		
Ein Love and Peace-Festival im Heimverbund, im Verband, im Jugendzentrum starten.		
Clips drehen zum Stand der Sexualkultur in den Einrichtungen.		

Mögliche Qualitätsaspekte von Sexualkultur/Sexueller Bildung in der Einrichtung – und zwar sowohl im Hinblick auf die Zielgruppen als auch auf die pädagogischen Fachkräfte selbst – können sein:

KOOPERATION UND MULTIPROFESSIONALITÄT IN BEZUG AUF SEXUELLE BILDUNG	Wichtig auch für uns? Wo gibt es bereits Ansätze?	Was wollen wir zukünftig stärker beachten? Wer ist zuständig fürs Dranbleiben?
Sexuelle Bildung und Sexualkultur ist ein wiederkehrendes Thema in Teamsitzungen.		
Das Team weist besondere sexualpädagogische Qualifikationen auf.		
Pädagogische Fachkräfte arbeiten einander bei sexualerzieherischen Interventionen kompetent zu.		
Das Team setzt sich aus unterschiedlichen Persönlichkeiten zusammen und repräsentiert diverse (sexuelle) Gesinnungen [Frauen, Männer, diverse sexuelle Orientierungen und Identitäten].		
Geschlechtlicher, sozialer und kultureller Hintergrund des Personals und der Klienten:innen werden beachtet.		
Das Team hat die Möglichkeit, belastende Situationen durch Supervision und Fachberatung zu reflektieren.		
Sexuell relevante Entwicklungsthemen der Menschen, mit denen gearbeitet wird, spielen bei den Dienstleistungen eine Rolle.		
Es wird mit Fachleuten anderer Institutionen [Schule, Jugendamt, Ärzt:innen, Therapeut:innen, Sexualpädagog:innen] gearbeitet.		

IMPRESSUM

Herausgeber

LVR-Landesjugendamt Rheinland
Fachbereich Jugend
Abteilung Jugendförderung
50663 Köln
www.jugend.lvr.de

Text und Redaktion

Prof. Dr. Uwe Sielert, Uni Kiel (pens.)

Dipl. Päd. Reiner Wanielik, Institut für Sexualpädagogik (ISP)

LVR-Landesjugendamt Rheinland
Kai Sager
Mail kai.sager@lvr.de
Tel 0221 809-4092

Layout und Druck

LVR-Druckerei – Inklusionsabteilung,
Dr.-Simons-Str. 2, 50679 Köln
Tel 0221 809-2442

Köln, November 2021

LVR-Landesjugendamt Rheinland

50679 Köln, Tel 0221 809-4092

kai.sager@lvr.de www.jugend.lvr.de