

Beratungsnetz für Rassismuskritter Standards für die Beratungsarbeit

Was ist das Beratungsnetz für Rassismuskritter

Das Beratungsnetz ist ein Netzwerk von Fachstellen aus der ganzen Schweiz, welche Beratungen bei rassistischer Diskriminierung anbieten. Das Hauptziel des Beratungsnetzes ist es, die Beratungsfälle zu dokumentieren und auszuwerten sowie die angeschlossenen Beratungsstellen in der Qualität ihrer Arbeit zu stärken. Das Beratungsnetz veröffentlicht den Jahresbericht «Rassismuskritterfälle in der Beratungspraxis» und bietet den Mitgliedern Weiterbildungs- und Vernetzungsanlässe an.

Vorbemerkung

Das vorliegende Papier dient dazu, die Qualitätsstandards und ethischen Richtlinien für die Beratungsarbeit zu benennen, auf welche sich die Mitgliederorganisationen des „Beratungsnetzes für Rassismuskritter“ geeinigt haben. Die Schaffung von strukturellen, fachlichen und personellen Rahmenbedingungen ist Ausdruck von Professionalität.

Ein gemeinsam entwickeltes Beratungsverständnis schliesst Spezialisierungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern oder strukturelle Unterschiede einzelner Stellen nicht aus.

Im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme (KIP) unterstützt die Fachstelle für Rassismuskritterbekämpfung FRB Aufbau, Weiterentwicklung und Qualitätssicherung im Bereich Diskriminierungsschutz.

In diesem Zusammenhang hat die FRB ein Dokument zu Fragen der Qualitätssicherung (Formen der Qualitätssicherung, Aufgaben, mögliche Qualitätskriterien, Vorgehensvarianten) erstellt, welches den Beratungsstandards als Anhang beigefügt ist.

Die vorliegenden Beratungsstandards beziehen sich in ihrer Struktur auf dieses Dokument der FRB, welches im Sinne einer nützlichen Checkliste bei Konzeption, Gestaltung und Überprüfung der Beratungsangebote dienen kann.

Einhaltung der Beratungsstandards

Die Mitglieder verpflichten sich zur bestmöglichen Umsetzung der gemeinsam beschlossenen Qualitätsstandards.

Lücken sollen offen kommuniziert werden, so dass sie durch Coaching oder Weiterbildung geschlossen werden können.

1. Beratungsangebot

Die Beratungsstelle hat ein klar definiertes und kommuniziertes Beratungsangebot. Beratungen können juristischer und/oder psychosozialer, mediatorischer und/oder interventionistischer Art sein

Die Inhalte der Beratungsgespräche sowie sämtliche Personenangaben unterliegen der Schweigepflicht. Personenbezogene Daten werden in der Regel nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person verwendet. Ausnahmen können gerechtfertigt sein, wenn Gefahr für Beteiligte besteht, wenn schutzwürdige Interessen eines Kindes verletzt werden oder wenn ein Gerichtsentscheid Informationen verlangt.

2. Zugang zu den Beratungsstellen

Der Zugang zu einer Beratungsstelle steht allen Ratsuchenden offen. Die Beratungsstellen sollen möglichst niederschwellig zu erreichen sein.

Die Stellen bieten bestenfalls persönliche, telefonische und schriftliche Kontaktaufnahmen an. Bei sprachlichen Hindernissen wissen die Stellen, wo sie sich Unterstützung einholen können.

3. Ablauf der Beratung

Die beratende/n Person/en sollte/n die Klienten/-innen über die spezifischen Rahmenbedingungen, unter denen die Beratungen stattfinden, beim Erstgespräch informieren.

Es ist abzuklären, was genau die/der Betroffene erreichen möchte und welche Unterstützung sie/er benötigt. Es wird des Weiteren in Erfahrung gebracht ob sich die Ratsuchenden mit dem Fall noch an andere Stellen gewandt haben und falls ja, welche Schritte bereits unternommen wurden. Eine qualifizierte Überweisung an eine andere Stelle ist angebracht, wenn die Beratungsstelle keine angemessene Hilfe bieten kann. Das Gespräch umfasst Hinweise zu den (rechtlichen) Grenzen und den Zuständigkeiten der Beratungsstelle.

Die Beratungsfälle werden von den Beratungsstellen ins Dokumentations- und Monitoringsystem (DoSyRa) eingetragen. Auch das „Journal“, Teil der DoSyRa-Datenbank, kann unterstützend wirken. Diese Dokumentation dient neben der konkreten Aufzeichnung einzelner Fälle auch dem Ziel, die eigenen Arbeitsschwerpunkte zu überprüfen sowie einen Nachweis beziehungsweise eine Nachvollziehbarkeit der angewendeten Handlungsoptionen und ihrer Resultate zu erzielen. Darüber hinaus ist die Dokumentation ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung und der inhaltlichen Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsberatung.

4. Multiperspektivische Problemanalyse

Der/die Berater/in ist und erachtet sich im Rahmen der Erstberatung für sämtliche Diskriminierungsmerkmale und Diskriminierungssituationen zuständig.

Idealerweise ist das Beratungsteam interdisziplinär und transkulturell zusammengesetzt. Die Beratungssituation bietet einen geschützten Raum für die Ratsuchenden und gibt ihnen die Möglichkeit, ihre Wünsche und die eigene Sichtweise auf die Probleme einzubringen. Die Diskriminierungsbeschwerde und damit verbundene Gefühle der Verletzlichkeit und Ohnmacht werden ernst genommen.

5. Weiterentwicklung des Selbsthilfepotentials

Im Verlauf des weiteren Vorgehens wird kein Schritt ohne die ausdrückliche Zustimmung der/des Betroffenen unternommen. Vorgehen und Ziel werden mit der betroffenen Person festgelegt.

In der Auseinandersetzung mit den Handlungsmöglichkeiten werden voraussichtlich entstehende Kosten erläutert. Die Betroffenen sollen befähigt werden, ihr Selbsthilfepotential weiterzuentwickeln und einzusetzen.

6. Kompetenzen der Beratenden

Beraterinnen und Berater müssen eigene Rollen, Haltungen und Privilegien, aber auch persönliche und strukturelle Grenzen reflektieren können.

Beratungen sollen ausschliesslich durch Personen ausgeführt werden, welche über die nötigen Kompetenzen wie Ausbildung, Erfahrung, Weiter- oder Fortbildung im Bereich Beratung oder Coaching verfügen. Sollten die Fachkompetenzen innerhalb einer Beratungsstruktur nicht oder nur teilweise vorhanden sein, bietet das «Beratungsnetz für Rassismuskritiker» Unterstützung an, indem es beispielsweise mithilfe, Angebote zu finden, um diese Lücken zu schliessen.

7. Selbstreflexion

Zur Sicherung des fachlichen Handelns dienen die professionell angewandten Verfahren der Qualitätssicherung: Fallbesprechungen im Team, Supervision oder Fort- und Weiterbildung.