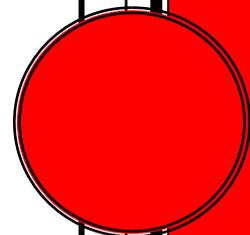


INKLUSIONSEMPFEHLUNG
VON SEXARBEITER*INNEN
IN BERATUNGSSTELLEN IN
DER SCHWEIZ

“Nothing about us without us!”

Herausgegeben vom Sexworkers Collective

Herbst, 2021



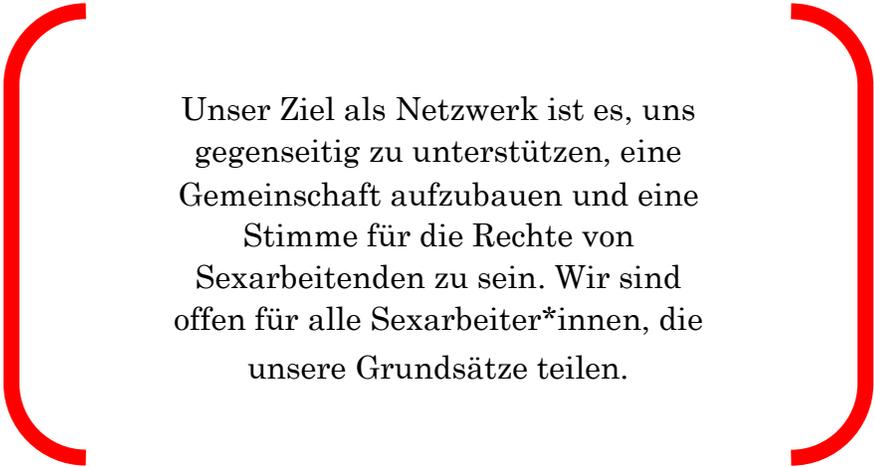
Inhalt

<u>Das Sexworkers Collective</u>	3
<u>Wer gilt als Peer?</u>	4
<u>Wieso ist die Arbeit von Peers wichtig?</u>	5
<u>Ziele der Peer-Arbeit</u>	6
<u>Arbeitsfelder/Aufgaben</u>	7
<u>Gewinn für Peers -----</u>	8
<u>Gewinn für Institutionen</u>	8
<u>Anstellungsbedingungen</u>	9
<u>Für den effektiven Einsatz von Peers muss Folgendes beachtet werden</u>	11

Inklusionsempfehlung von Sexarbeiter*innen in Beratungsstellen in der Schweiz

Das Sexworkers Collective

Das Sexarbeiter*innen-Kollektiv ist ein Kollektiv, das anfangs 2021 von und für Sexarbeiter*innen gegründet wurde. Es wurde aus dem Bedürfnis heraus geboren, zusammenzukommen, unsere Erfahrungen zu teilen, voneinander zu lernen und die Isolation zu durchbrechen, der so viele von uns aufgrund der Stigmatisierung und Diskriminierung, welche dieser Beruf mit sich bringt, ausgesetzt sind. Wir alle haben das Bedürfnis nach Austausch und gegenseitiger Unterstützung. Wir sehen auch die Notwendigkeit, zusammen für bessere Rahmenbedingungen einzustehen und aktiv mitzuarbeiten, welche für unsere Arbeit zwingend nötig sind.



Unser Ziel als Netzwerk ist es, uns gegenseitig zu unterstützen, eine Gemeinschaft aufzubauen und eine Stimme für die Rechte von Sexarbeitenden zu sein. Wir sind offen für alle Sexarbeiter*innen, die unsere Grundsätze teilen.

Einerseits organisiert das Sexarbeiter*innen-Kollektiv den Hurenapéro, der allen aktuellen und ehemaligen Sexarbeiter*innen offen steht und einmal im Monat abwechselnd in Bern und Zürich stattfindet. Ziel ist es, Sexarbeiter*innen, die in der Schweiz arbeiten, miteinander zu verbinden, Solidarität untereinander aufzubauen und Fähigkeiten und Wissen auszutauschen.

Andererseits trifft sich das Kollektiv regelmässig, um Veranstaltungen zu organisieren, an Demonstrationen teilzunehmen, politische Strategien zu entwickeln, Zeitungsinterviews zu geben und vieles mehr.

In der Schweiz wird von vielen über Sexarbeitende und ihre Arbeit gesprochen, jedoch hören wir selten die Stimmen von Sexarbeiter*innen selbst. Bereits seit Jahrzehnten werden weltweit Beratungsstellen **von** Sexarbeiter*innen **für** Sexarbeiter*innen geführt oder sie werden als Peers angestellt. Durch ihre (Mit-)Arbeit fliesst die wertvolle Erfahrungsexpertise in Beratungsstellen ein und bereichert das Wissen des Teams wie auch das der Sexarbeiter*innen welche die Beratungsstellen aufsuchen.

Wir vom *Sexworkers Collective* glauben, dass die Stimmen von Sexarbeitenden unbedingt in die Strukturen von Beratungsstellen in der Schweiz inkludiert werden müssen. Dies kann auf verschiedene Weisen implementiert werden. Zum Beispiel können Sexarbeiter*innen im Vorstand vertreten sein oder sie können regelmässig als Expert*innen für Inputs eingeladen werden. Wir stellen uns vor, dass sinnvollerweise in jeder Beratungsstelle mindestens zwei, idealerweise 50 Prozent Peers angestellt werden sollten.

Mehr Infos: www.sexworkerscollective.ch

Wer gilt als Peer?

Peers sind Expert*innen aus Erfahrung. Das Wort «peer» kommt aus dem Englischen und bedeutet «gleichgestellt, gleichwertig». Peers teilen gleiche oder ähnliche Erfahrungen miteinander und sind durch das gemeinsame Zugehörigkeitsgefühl verbunden.

Peers werden ergänzend zu Sozialarbeiter*innen im Betrieb angestellt. Sie übernehmen zum Teil die gleichen Tätigkeiten, werden aber spezifisch als Peers eingesetzt und arbeiten mit ihrer Erfahrungsexpertise. Die Peers werden nicht als Klient*innen, sondern als selbstverantwortliche Teamkolleg*innen angesehen.

Sexarbeiter*innen sollten zusätzlich auch in der Rolle als Sozialarbeiter*innen, in Führungsrollen angestellt werden oder im Vorstand sein. Generell sollten mehr Sexarbeiter*innen in Beratungsstellen angestellt werden, idealerweise mit diversen Lebenserfahrungen und Realitäten, welche die Lebensrealitäten der Zielgruppe reflektieren.

Wieso ist die Arbeit von Peers wichtig?

Da (wir) Sexarbeitende immer noch sehr viel Stigmatisierung und Diskriminierung erleben, sind viele Äusserungen, welche über uns verbreitet werden, sei es durch die Medien, Filme und Bücher, ebenfalls mit Vorurteilen behaftet. Diese Vorurteile sind schwer abzubauen und tief in unseren Köpfen verankert sind. Sexarbeiter*innen sind die Expert*innen für ihr eigenes Leben. Wer noch nie selbst in der Sexindustrie gearbeitet hat, kann die Schwierigkeiten und die Stigmatisierung, die diese Arbeit mit sich bringt, schwer nachvollziehen.

Peers kennen die Schwierigkeiten im Arbeitsalltag des Sexgewerbes und verstehen die Stigmatisierung, welche Sexarbeitende durch unsere Gesellschaft, Familie, Freunde und Institutionen erfahren.

Peers kennen die Bedürfnisse von Sexarbeitenden aus eigener Erfahrung. Auch wenn Peers nicht zwingend die gleichen Erfahrungen haben, wie andere Sexarbeiter*innen, können sie die Realitäten oft besser nachvollziehen.

Peers haben eine persönliche wie auch politische Motivation mit Sexarbeitenden zu arbeiten und die Arbeitssituation zu verbessern, sowie gegen die erfahrene Stigmatisierung in unserer Gesellschaft vorzugehen.

Auch die Gesundheitsförderung kann effektiver sein, wenn sie von Peers durchgeführt wird.

Peers können Brückenbauende zwischen Sexarbeitenden und Fachpersonen sein. Sie können durch ihre Expert*innenperspektive Verständnis für das Erleben der Sexarbeiter*innen schaffen und Sexarbeitenden auf Augenhöhe begegnen.

Ziele der Peer-Arbeit

Die Peer-Arbeit bringt viele Chancen mit sich. Die nachfolgenden Punkte zeigen einige Ziele der Peer-Arbeit auf.

Förderung der Solidarität
und Vernetzung unter
Sexarbeiter*innen

Gesundheitsförderung
auf Augenhöhe

Unterstützung bei
Berufsumorientierung

Vernetzung und
Vertrauensaufbau zwischen
Sexarbeitenden und
Sozialarbeitenden

Entstigmatisierung und
Enttabuisierung der
Sexarbeit

Einen sichereren Raum
schaffen - frei von Urteilen

Zugehörigkeitsgefühl schaffen

Arbeitsfelder/Aufgaben

Die Arbeitsfelder der Peer-Arbeit können sehr divers sein, sie können mit der Arbeit von Sozialarbeiter*innen in Beratungsstellen überlappen und müssen daher klar definiert werden. Peers haben gleichzeitig eine klare Rolle und Aufgaben, welche sich von der Arbeit von Sozialarbeiter*innen unterscheiden:

- * Beratung basierend auf eigenem Wissen
- * Über verschiedene Arbeitsmöglichkeiten in der Sexindustrie informieren
- * Triagierung zu Sozialarbeitenden bei komplexen Fällen/Situationen
- * Aufsuchende Peer-Arbeit auf der Gasse und online
- * Konzipierung und Durchführung von Workshops für Sexarbeitende
- * Mitarbeit bei Medienarbeit und allgemeiner Öffentlichkeitsarbeit
- * Verteilen von Präventionsmaterial
- * Mitarbeit bei internen und externen Weiterbildungen für Mitarbeitende und Sexarbeiter*innen
- * Mitarbeit bei der Angebots- und Organisationsentwicklung
- * Qualitätssicherung der Beratungsstelle
- * Teilnahme an politischen Events
- * Vernetzung mit Peers von anderen Beratungsstellen
- * Projektarbeit

Gewinn für Peers

- Erfahrung im Sexgewerbe wird zur Kompetenz im sozialen Bereich
- Sinnstiftende und erfüllende Aufgabe
- Fähigkeiten wieder oder neu entdecken
- Offizieller Arbeitsnachweis für den Lebenslauf und somit mehr Möglichkeiten für zukünftige Bewerbungen ausserhalb der Sexindustrie
- Wertschätzung (im Gegenteil zu erotischen Dienstleistungen wird Arbeit im sozialen Bereich gesellschaftlich anerkannt)

Gewinn für Institutionen

- Impulse für Klient*innen-orientierte Unterstützung und Angebote
- Entdeckungsreise mit neuen Erfahrungen
- Grössere Glaubwürdigkeit in die Wirksamkeit der Arbeit
- Diversität im Team
- Das Einbeziehen von Peers hilft, das verinnerlichte Stigma zu bekämpfen.
- Verbesserte Effektivität beim Erreichen der Ziele der Einrichtung

Anstellungsbedingungen

Die allgemeineren rechtlichen, wie auch betrieblichen Vorgaben gelten bei Peer-Anstellungen gleich wie bei anderen Mitarbeitenden. Es gibt einige Punkte welche speziell bei Peer-Anstellungen zu beachten sind.

- Peers sollten eine Festanstellung erhalten. Befristete Anstellungen sind nur für begrenzte Projekte in Erwägung zu ziehen.
- Peers sollten zu Beginn ihrer Anstellung zu 40 - 80% angestellt werden. Dies gewährleistet eine gute Integration im Team sowie eine effektive Umsetzung der Peer-Arbeit. Das Pensum sollte mit den Peer-Angestellten abgestimmt werden.
- Mindestens zwei Peers sollten in einer Beratungsstelle angestellt werden. Idealerweise haben 50% der Mitarbeitenden Erfahrung in der Sexindustrie. Damit kann ein guter Austausch zwischen den Peers gewährleistet und eine Überlastung verhindert werden.
- Ein Stellenbeschrieb sollte idealerweise im Vorfeld gemeinsam mit der Peer-Person ausgearbeitet werden damit die Fähigkeiten der Peers sowie die Anforderungen der Beratungsstelle optimal aufeinander abgestimmt werden.
- Es sollte kein Problem sein, dass Peers neben der Anstellung auch als Sexarbeitende arbeiten. Auch wenn dies bedeutet, dass das Pensum als Peers gesenkt werden muss. Eventuelle Konflikte sollten offen angesprochen und gemeinsame Lösungen dafür gefunden werden.
- Die Erfahrung der Peers in der Sexindustrie sollte dringend als Qualifikationsmerkmal gelten. Bei derlohneinstufung sollte die Erfahrung als Berufserfahrung, idealerweise sogar als Aus- oder Weiterbildung gelten.
- Die Entlohnung der Peers sollte im Verhältnis zu den Sozialarbeiter*innen in den Beratungsstellen fair gehandhabt werden. Der Lohn kann durch weitere berufliche Qualifikationen oder Fähigkeiten oder der Übernahme von zusätzlichen Aufgaben weiter beeinflusst werden.

Gewünschte Fähigkeiten und Qualifikationen, welche die Peers mitbringen:

- Peers bringen mehrere Jahre an Erfahrungen in diversen Arbeitsfeldern der Sexindustrie mit.
- Peers sprechen Deutsch sowie mehrere Sprachen z.B. Spanisch, Ungarisch, Rumänisch, Bulgarisch, Thailändisch etc.
- Peers verstehen die intersektionalen Diskriminierungserfahrungen, welche viele Sexarbeitende haben (Migration, Rassismus, Drogenkonsum etc.).
- Kommunikationsfähigkeiten – Gesprächsführungsmethoden, Dialogfähigkeit.
- Fähigkeit in Teams zu arbeiten.
- Peers sind ansprechbar, nicht wertend, einfühlsam und ruhig in Konflikten und Krisen.
- Peers haben sich politisch mit dem Thema Sexarbeit auseinandergesetzt.
- Peers sind idealerweise gut vernetzt mit anderen Sexarbeiter*innen.
- Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit, zur Erbringung von Dienstleistungen nach ethischen Grundsätzen und zur Wahrung der Grenzen in den Hilfsbeziehungen.
- Pünktlich, zuverlässig und in der Lage, Informationen über Dienstleistungen und Interessenvertretung mündlich und schriftlich zu übermitteln.
- Ein abgeschlossenes Studium im Gesundheits- oder Sozialwesen oder eine gleichwertige Erfahrung in bezahlter oder ehrenamtlicher Arbeit ist ideal, jedoch sind die obenstehenden Kriterien als wichtiger zu bewerten.

Für den effektiven Einsatz von Peers muss Folgendes beachtet werden:

Damit der Einsatz von Peers effektiv und nachhaltig gestaltet werden kann, braucht es eine sorgfältige Vorbereitung der Beratungsstelle. Unklarheiten bezüglich Rollenverständnis, Kompetenzen und Arbeitsbereichen können Frustrationen und Missverständnisse zur Folge haben. Deswegen sind eine offene Kommunikation und eine gute Vorbereitung essenziell.

- * Organisationen müssen die Rolle von Peers als wertvoll verstehen und schätzen.
- * Mitarbeitende müssen informiert über die Rolle der Peers sein und allfällige Fragen sowie Bedenken müssen geklärt werden.
- * Die Positionen von Peers müssen gleichwertig mit den Positionen von Sozialarbeiter*innen betrachtet und finanziert werden. Die Erfahrung welche Peers in der Sexarbeit haben, sollten als eines der erforderlichen Qualifikationsmerkmale gelten und als Berufserfahrung angesehen werden.
- * Bei der Beschäftigung von Peers ist eine sorgfältige Einarbeitung wichtig. Fähigkeiten, die sie noch nicht haben, müssen vermittelt werden.
- * Eine erfolgreiche Einbindung in das Team erfordert den Zugang zu Informationen und Austauschgefässen wie Teamsitzungen, Intervision, Supervision und Retraiten.
- * Der regelmässige Austausch im Team über Peer-spezifische Themen hilft, allfällige Fragen zu klären und die Zusammenarbeit zu reflektieren.
- * Da Peer-Arbeit emotional zusätzliche Herausforderungen bringen kann, müssen Peers Raum zur Nachbesprechung und/oder Supervision erhalten. (Supervisor*innen haben idealerweise selbst Erfahrung in der Peer-Arbeit.)
- * Die Zielgruppen müssen informiert sein, dass die Peers selbst auch Sexarbeitende sind. Bestehende Mitarbeiter*innen müssen neue Peers klar als Sexarbeitende vorstellen.

- * Sexarbeitende sollten die Wahl haben, ob sie sich lieber von einer*m Peer beraten lassen wollen oder von einer*m Sozialarbeiter*in. Es kann je nach Vorerfahrungen unterschiedliche Präferenzen geben, zu wem ein besseres Vertrauensverhältnis aufgebaut werden könnte.