

Danke für 13 Jahre



Aktiv im

Kinder- und Jugendschutz

In Schleswig-Holstein



Benjamin Holm, AKJS:

Ich sitze hier mit Antja Groeneveld. Sie hat 13 Jahre hier gearbeitet, und wir führen heute ein Abschlussgespräch. Ich bin ja auch neu in meiner Rolle, das heißt: Antja kann mir ein bisschen erzählen, was sie hier gemacht hat — wenn du magst. Und wir können aus deiner Perspektive auch in die Zukunft der Beratung schauen.

Du bist ab übermorgen frei, das heißt, du kannst dir deine eigene Meinung bilden — unabhängig davon, was die Organisation will. Du bist einfach als Mensch hier. Das macht es spannend. Vielleicht fangen wir so an: Wenn ich „Rückblick auf 13 Jahre“ sage — welches Gefühl, welche Gedanken kommen dir zuerst in den Sinn?

Antja Groeneveld:

Witzigerweise denke ich als Erstes an das Vorstellungsgespräch, weil das unter besonderen Umständen stattfand: nicht hier, sondern an einer anderen Adresse, in der Holtenauer Straße, in einem Wintergarten. Es war Sommer, entsprechend warm — insgesamt ziemlich ungewöhnlich.

Überraschend war dann auch, dass daraus 13 Jahre wurden, inklusive der ganzen Befristungen.

Benjamin Holm, AKJS:

Wahnsinn. Das beschreibt ja auch unser Arbeitsfeld: Im sozialen Sektor sind Arbeitsverhältnisse nicht immer einfach — Laufzeiten, Verträge, all das. Damit bist du nicht die Einzige. Gut, dass du es ansprichst.

Kommen wir nochmal zurück zu deinem Start: Welche Bilder und Gefühle hast du aus den ersten Tagen als Beraterin für Schleswig-Holstein in diesem Feld?

Antja Groeneveld:

Die Gefühle waren gemischt. Zunächst wusste ich kaum, „wo“ ich eigentlich arbeiten würde, als ich eingestellt wurde. Überraschend war für mich schon, dass ich genommen wurde. Eine wesentliche Frage im Vorstellungsgespräch war nämlich, ob ich „Beranet“ kenne — das Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus. Das kannte ich überhaupt nicht, und das habe ich offen gesagt.

Der Leiter des damaligen „Rates für Kriminalitätsverhütung“ (LPR) folgerte daraus — so vermute ich —, dass ich mich nicht ausreichend informiert hätte. Folgen hatte das aber nicht: Ich wurde eingestellt.

Die erste Überraschung danach: Ich arbeitete nicht im Träger AKJS, sondern im Innenministerium — und war dort für die ersten zwei Jahre sehr „sicher verwahrt“. Rein kam man nur durch die Schleuse.

Benjamin Holm, AKJS:

Das sind andere Bedingungen als bei einem freien Träger. Was hat dich motiviert, dich zu bewerben? Und welche Ansprüche hattest du an die Beratung?

Antja Groeneveld:

Ich hatte große Lust auf Beratung — das macht mir einfach Spaß. Und das Thema Kinder- und

Jugendschutz hat mich sehr angezogen. Das war für mich eine schöne Kombination: nicht nur „gegen“ Rechtsextremismus arbeiten, sondern „für“ den Kinder- und Jugendschutz.

Benjamin Holm, AKJS:

Gab es einen Schlüsselmoment? Du warst ja erst im Innenministerium mit Schleuse. Gab es eine Situation, in der du gemerkt hast: „Hier bin ich richtig — hier will ich bleiben (wenn die Verträge es zulassen)“? Oder kam das schleichend?

Antja Groeneveld:

Ich kann einen Moment benennen: eine der ersten Fort- und Weiterbildungen mit Lehrkräften. Da habe ich gemerkt, dass wirklich etwas passiert, wenn wir arbeiten — es ging stark um Haltung: zunächst gegen Rechtsextremismus, später auch um das Erkennen rechtsextremer Erscheinungen. Die spürbare Wirksamkeit hat mich überrascht — dafür mache ich das.

Benjamin Holm, AKJS:

Kannst du das noch konkreter machen — ohne Namen? Was war das für ein Seminar, welches Feedback kam? „Wirksamkeit“ ist ja heute ein Buzzword, wenn es um Finanzierung geht.

Antja Groeneveld:

Ich erinnere mich an eine Lehrerinnen-Runde. Wir haben nicht nur einen Workshop gemacht, sondern im Nachgang eine Leitbildentwicklung für die Schule. Sehr deutlich wurde, wie hilfreich unsere Methoden zur Arbeit an der eigenen Haltung waren. Wir bekamen die Rückmeldung, dass ohne diese Vorarbeit das Leitbild gar nicht möglich gewesen wäre. Die Leitbildentwicklung dauerte — wir waren drei- oder viermal dort. Beeindruckt hat mich: An der Schule ist wirklich etwas passiert. Man stellte sich auf, um Vielfalt zu stärken — Pluralität der Menschen an der Schule. Auch das Kollegium war vielfältig, mit unterschiedlichen biografischen Hintergründen — anders als in monokulturellen Schulen. Das fand ich sehr schön.

Benjamin Holm, AKJS:

Der Vielfaltsbegriff hat sich verändert — heute sprechen wir anders darüber als vor 13 oder gar 25 Jahren. Was hat sich im Feld der mobilen Beratung aus deiner Sicht entwickelt?

Antja Groeneveld:

Vor allem die Phänomene, die wir einbeziehen. Anfangs machten wir z. B. nichts zu LGBTIQ-Feindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit oder Altersdiskriminierung. Der Begriff war eng an Rechtsextremismus gebunden. Haltung hieß: erkennen, dagegenhalten, Handlungsoptionen finden.

Inzwischen ist das Phänomenfeld breiter: Wir sprechen und arbeiten in Fortbildungen, Workshops und Beratungen auch zu anderen Diskriminierungsformen. Das erhöht die Anforderungen an uns Beraterinnen. Unsere Aufgabe ist vielfältiger geworden — in Richtung Demokratieförderung.

Benjamin Holm, AKJS:

Hat das die Qualität verbessert — oder droht Verzettelung, wenn man Trendthemen hinterherläuft?

Antja Groeneveld:

Zunächst ist die Erweiterung eine Qualifizierung und vertieft das Verständnis von Extremismus — inkl. Ursachenforschung und -bearbeitung in Workshops. Gleichzeitig müssen wir Grenzen setzen, um nicht oberflächlich zu werden (...). Es geht darum, Grenzen auszuloten und zu setzen, um nicht oberflächlich zu werden — und darum, in der Prävention Angebote zu machen, die an Ursachen andocken, statt nur Feuerwehr-Einsätze zu fahren. Also möglichst früh präventiv wirksam werden — für die Zielgruppen, mit denen wir arbeiten, und als Fachkräfte an ihrer Seite.

Benjamin Holm, AKJS:

Erinnerst du dich an konkrete Begegnungen oder Settings, die dir besonders im Kopf geblieben sind — vor allem mit Blick auf Wirksamkeit oder Aha-Momente, die die Arbeit der Fachkräfte verändert haben?

Antja Groeneveld:

Da gibt es viele. Besonders denke ich an einen Workshop mit Fachberaterinnen aus dem Kita-Bereich — Anfragen aus Kitas kommen erst seit rund drei Jahren häufiger; auch dort taucht Rechtsextremismus in verschiedenen Formen auf.

Wir haben einen Workshop zu „Rassismus im Alltag“ gemacht — als Phänomen im Gesamtkontext Rechtsextremismus. Deutlich war: Diese Fachberaterinnen beschäftigten sich seit einem Jahr mit dem Thema. Die Rückmeldung war, dass wir das initiiert hätten: Jemand hatte mich in einem Workshop erlebt und wollte deshalb, dass wir mit der Gruppe arbeiten. Das ist selten, dass nach so langer Zeit eine Gruppe wieder auf uns zukommt. Spürbar war: Sie haben nachhaltig gearbeitet — nicht nur „mal kurz“ einen Workshop. Sie haben eine neue Gruppe initiiert (Fachberaterinnen aus unterschiedlichen Kitas), wollen mit einer Methode weitermachen, die sie bei uns kennengelernt haben — kollegiale Fallberatung — und uns später erneut dazuholen.

Wichtig für mich: Sie haben Methoden mitgenommen und arbeiten selbst weiter. Das Ziel „Selbstwirksamkeit statt Abhängigkeit“ — besser geht's nicht.

Benjamin Holm, AKJS:

Was braucht es auf beiden Seiten des Beratungstischs — die wichtigsten Skills, Haltungen, Voraussetzungen, damit Zusammenarbeit gelingt und echte Veränderung in der Praxis entsteht?

Antja Groeneveld:

Beziehungsaufbau — auch in Gruppen. Und die Bereitschaft, sich auf Inhalte und unangenehme Gefühle einzulassen, wenn man bei sich Verhaltensweisen entdeckt, die Abneigung oder Ablehnung auslösen, oder wenn Schubladendenken sichtbar wird („Das ist eine rassistische Bemerkung — mit der Person arbeite ich nicht weiter“).

Mein Ziel ist nicht, Menschen in Schubladen zu stecken, sondern mit dem zu arbeiten, was jemand aus seiner Biografie mitbringt — und gemeinsam zu schauen, was daraus werden kann. Dieses „gemeinsam daran arbeiten“ ist zentral. Und ja: Auch für mich als Beraterin heißt das, mich auf Gruppen einzulassen — das ist nicht immer nur rosig.

Benjamin Holm, AKJS:

Wenn Menschen sich verändern wollen, es ihnen aber schwerfällt: Du kannst nichts überstülpen, nicht belehren — wir müssen an Haltung arbeiten und brauchen Offenheit. Habe ich dich richtig verstanden?

Antja Groeneveld:

Ich brauche Offenheit — und Respekt für Menschen, die in ihrer Gesellschaft und Biografie groß geworden sind. Ich kann nicht wissen, was für jemanden „richtig“ oder „falsch“ ist. Ich gehe davon aus, dass jemand ein Kind seiner/ihrer Biografie ist — und damit arbeite ich. Das erfordert einen respektvollen, toleranten Umgang mit dem, was gesagt wird. Ich ordne es nicht als persönliche Charaktereigenschaft ein, sondern als Erlerntes — und Erlerntes ist verlernbar. Viele wissen gar nicht, dass man rassistische Muster gelernt hat — und sie wieder verlernen kann. Für diese Einsicht sind viele dankbar.

Benjamin Holm, AKJS:

Du sprichst aus der Perspektive einer erfahrenen Beraterin. Hast du Hinweise, wie man mit dem Dilemma umgeht, wenn man selbst kultursensibel sozialisiert ist und auf „alte weiße Männer“ trifft, die sagen: „Das habe ich schon immer so gesagt“? Wie halte ich das aus — etwa als Person of Color oder als Frau, wenn mir Rassismus oder Sexismus begegnet — ohne den Respekt zu verlieren, obwohl er mir nicht entgegengebracht wird?

Antja Groeneveld:

Ich habe gelernt, es nicht persönlich zu nehmen — Aussagen von der Person zu trennen: Jemand hat etwas gelernt; in der Beratung biete ich die Möglichkeit, es zu verlernen und Neues zu lernen.

Voraussetzung ist die Bereitschaft, hinzuschauen. Ein Angriff auf die Person oder die Äußerung hilft nicht — er führt eher zu Abschottung. Das Wichtigste ist, nicht zu verurteilen, was gelernt wurde, sondern die Aussage davon zu trennen.

Benjamin Holm, AKJS:

Und bei dir selbst? Welche größten Herausforderungen und Learnings gab es — gerade am Anfang? Wie bist du zu dieser „Altersweisheit“ gekommen?

Antja Groeneveld:

Eine Situation hat sich eingebrannt: Sehr früh habe ich den Bereich „Beratung für Angehörige“ ausgebaut — Angehörige von rechtsoffenen/rechtsaffinen Kindern und Jugendlichen. Ich habe aufsuchend beraten, nicht nur im Büro (das wir damals so noch gar nicht hatten).

In Elmshorn traf ich neutral eine Mutter, die am Telefon gesagt hatte, ihr Sohn (14/15) äußere sich rechtsextrem. Überraschend kam sie mit dem Sohn zum Gespräch — da habe ich

gelernt: Das muss ich vorher klar sagen. Auch die Erwartung war unklar: Sie dachte, ich würde mit dem Jungen sprechen und er sei hinterher „geheilt“. Das hat mich überrascht; ich war überfordert. Ich bat den Jungen, einen Spaziergang zu machen, um erst mit der Mutter zu sprechen.

Ich merkte, meine Erwartung war, dass die Mutter bereit ist zu reflektieren, wie der Junge zu diesen Haltungen kam — also auch sich selbst anzuschauen. Das war zu viel verlangt. Im Gespräch machte sie schreckliche Bemerkungen; sie war selbst sehr rechtsaffin. Es wurde deutlich, warum der Junge sich so entwickelt hatte. Das war eine der ersten großen Herausforderungen — und ich konnte damit zunächst kaum umgehen.

Benjamin Holm, AKJS:

Gab es danach Momente des Zweifels? Wie bist du da rausgekommen — z. B. indem du beim nächsten Mal Erwartungen klarer abgesteckt hast?

Antja Groeneveld:

Ja, ich hatte echte Zweifel — auch, weil ich den Anspruch hatte, Menschen „verändern“ zu müssen. Aber das geht nicht: Veränderung muss intrinsisch motiviert sein, sonst gibt es keine Möglichkeit. Im Kopf war mir das klar (aus Beratungsausbildungen), aber gefühlsmäßig wollte ich Menschen verändern. Es hat lange gedauert, das wirklich zu akzeptieren.

Benjamin Holm, AKJS:

Zur Wirkung: Welche Wirkung hatte die mobile Beratung — insgesamt und über die Jahre? Hat sich die Gesellschaft nur ins Negative entwickelt und ihr habt reagiert, oder siehst du positive Effekte?

Antja Groeneveld:

Auffällig — gerade in Schleswig-Holstein — ist, dass viele neue zivilgesellschaftliche Gruppen entstanden sind: kleinere und größere Bündnisse von Menschen, die selbst etwas für die Demokratie tun wollen. Ich finde schon, dass die mobile Beratung daran einen Anteil hatte — weil wir mit Menschen gearbeitet haben, die später Bündnisse mit anderen aufgebaut haben.

Ich glaube, Dynamiken bedingen sich teils gegenseitig: Wenn viel Widerstand entsteht, meldet sich auch das Phänomen stärker — Huhn-oder-Ei. Umso wichtiger ist die Stärkung demokratischer Effekte. Die Neugründung von Bündnissen finde ich besonders bemerkenswert.

Benjamin Holm, AKJS:

Was hat das mit dir persönlich gemacht? Wie hat sich dein Blick auf Demokratie, Zusammenleben oder Konflikte — auch im eigenen Sozialraum — verändert?

Antja Groeneveld:

Es hat sich viel verändert und neu geordnet — besonders in der Corona-Zeit. Da ging es weniger um „klassischen“ Rechtsextremismus, mehr um Affinität zu autoritären Einstellungen und Verschwörungsideologien. Das hat auch im familiären Bereich viele Diskussionen ausgelöst.

Gleichzeitig machten mir die großen Demonstrationen danach Hoffnung. Einerseits vertiefte sich mein Verständnis: Wie entsteht Rechtsextremismus, wie hartnäckig sind Strukturen und Vernetzungen? Das kann Angst machen. Andererseits war es ermutigend zu sehen, wie viele Menschen auf die Straße gingen — und dass sich Bündnisse gründeten.

Grundsätzlich ist es besser, viel über ein Phänomen zu wissen und handeln zu können, als sich ohnmächtig zu fühlen. Ohnmacht ist das Schlimmste.

Benjamin Holm, AKJS:

Und du konntest hier etwas tun — das ist schön. Wenn du Außenstehenden in zwei, drei Sätzen erklären müsstest, warum mobile Beratung in Schleswig-Holstein wichtig ist — wie würdest du es auf den Punkt bringen? Drei Sätze im Fahrstuhl, der „Elevator Pitch“.

Antja Groeneveld:

Erstens: Menschen stärken, die ohnehin etwas gegen Rechtsextremismus tun wollen — ihnen Handlungsoptionen anbieten und die Stärken aufzeigen, die sie aus anderen Bereichen mitbringen.

Zweitens: Informieren, was in der Gesellschaft passiert — viele Informationen erreichen bestimmte Zielgruppen sonst nicht.

Drittens: Angst vor den Phänomenen abbauen und Tabus überwinden. Historisch sieht man, was passiert, wenn man tabuisert — aufklären ist immer besser.

Benjamin Holm, AKJS:

Wir kommen zum Ende. Mit welchem Gefühl gehst du aus dieser Rolle?

Antja Groeneveld:

Mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Ein bisschen Abschiedsschmerz — und gleichzeitig freue ich mich auf Tage, an denen ich mich nicht mit Rechtsextremismus beschäftigen muss. Beides.

Benjamin Holm, AKJS:

Gibt es etwas, das du der Organisation, den Kolleg:innen, der Öffentlichkeit zum Abschied mitgeben möchtest?

Antja Groeneveld:

Dass die Energie bleibt, weiter etwas für die Gesellschaft zu tun — und dass man neben den negativen Seiten auch Lebensfreude entwickeln kann. Das wäre mein Wunsch, auch wenn es vielleicht widersprüchlich klingt.