

**Weiterbildungsreihe zum Anti-Bias-Ansatz für
hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende im
Programm ‚Integration durch Sport‘**

Laufzeit: November 2013 – Oktober 2015

Evaluationsbericht

Dr. Oliver Trisch

Inhaltsverzeichnis

1. Konzeption der Weiterbildungsreihe	3
2. Methodische Überlegungen, Fragestellungen, Verlauf der Evaluation	5
3. Evaluationsergebnisse	7
3.1 Start der Weiterbildung.....	7
3.1.1 Fragebogen in Modul 1 – Ergebnisse im Überblick.....	7
3.2 Zwischenziel / Ende der Sensibilisierungsphase	9
3.2.1 Fragebogen in Modul 5 – Ergebnisse im Überblick.....	9
3.2.2 Interview mit den Führungskräften am 28. Februar 2015.....	11
3.2.3 Interview mit den ‚reinen‘ Teilnehmenden am 1. März 2015	14
3.2.4 Zwischenfazit.....	17
3.3 Weiterbildungsende	18
3.3.1 Fragebogen zu Modul 6 & 7 – Ergebnisse im Überblick.....	18
3.3.2 Fragebogen zur Gesamtreihe – Ergebnisse im Überblick.....	20
3.3.3 Interview mit allen Teilnehmenden gemeinsam am 14. Juni 2015	22
3.3.4 Interview mit der Seminarleitung am 14. Juli 2015	27
4. Fazit	35
4.1 Zusammenfassung.....	35
4.2 Ergebnisse, Empfehlungen, Ausblick im Einzelnen	35

1. Konzeption der Weiterbildungsreihe

Ausgangspunkt zur Initiierung und zur anschließenden Entwicklung der Weiterbildungsreihe zum Anti-Bias-Ansatz für hauptamtliche sowie ehrenamtliche Mitarbeitende des Programms „Integration durch Sport“ war die Feststellung, dass das bisherige inhaltliche Konzept – vor allem auch in Bezug auf die ostdeutschen Bundesländer – nicht passgenau war. Zum einen gab es bislang im ostdeutschen Raum wesentlich weniger Menschen mit Migrationshintergrund¹ als im westdeutschen Raum.² Zum anderen zeigte sich, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Integration in den Sportvereinen letztlich weitaus mehr Themen aufwirft, als die Frage wie Menschen mit Migrationshintergrund für die Sportvereine gewonnen und gehalten werden können.

Vor diesem Hintergrund zielte die neue Seminarreihe, die sich an Fachkräfte in den ostdeutschen Bundesländern richtete, auf:

- Reflexion über soziale Vielfalt,
- Beschäftigung mit ‚Diversitätshindernissen‘ und den damit verbundenen Spannungsfeldern,
- Einführung in den Anti-Bias-Ansatz,
- Förderung der (pädagogischen) Kompetenz (Chernivsky/Bernuth: Protokoll Seminar 1, Folie 9).

Zudem sollte die Fortbildung „ein dialogischer Raum für Erfahrungsaustausch, angelehnt an den Anti-Bias-Ansatz, ein ‚sicherer Ort‘ für ‚unbequeme‘ Themen [sowie] eine Möglichkeit für grundlegende Praxisreflexionen“ sein (ebd., Folie 10).

Die Gruppe der Teilnehmenden war in Bezug auf verschiedene Kriterien sehr heterogen zusammengesetzt (Hierarchien, Alter, inhaltliches Vorwissen, Herkunft, bestehende Kontakte bzw. Beziehungen innerhalb der Gruppe). Ganz bewusst sollten verschiedene Hierarchieebenen gemeinsam an allen Seminaren teilnehmen, d.h. sowohl Leitungskräfte als auch ihre Angestellten.

Grundlegend konzipiert und begleitet wurde die Reihe von einer **Steuerungsgruppe**, die aus 5 Personen bestand: Uwe Koch (Brandenburgische Sportjugend) und Martina Spindler (Landessportbund Sachsen) als Auftraggeber_innen, Marina Chernivsky und Christiane Bernuth als Seminarleitung sowie Dr. Oliver Trisch zur wissenschaftlichen Begleitung. Die Aufgabe der Steuerungsgruppe lag darin, den Projektverlauf kritisch zu begleiten und gemeinsame Entscheidungen zu treffen. Insgesamt fanden im gesamten Projektverlauf sechs Treffen statt.

Die wissenschaftliche Begleitung zielte zum einen darauf ab ein regelmäßiges **Coaching** für die **Seminarleitung** durchzuführen sowie an den Treffen der Steuerungsgruppe teilzunehmen. Insgesamt fanden im gesamten Projektverlauf fünf Treffen zum Coaching der Seminarleitung statt. Das Coaching wurde von den Beteiligten als sehr sinnvolles und ergänzen-

¹ Zu Menschen mit Migrationshintergrund zählen hier entlang der Definition des Statistischen Bundesamtes alle in die BRD zugewanderten Menschen und ihre Nachkommen (einschließlich der dritten Generation).

² Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Migrationsbericht 2010: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i> (geöffnet am 10. Dezember 2015).

des sowie unterstützendes und auch entlastendes Angebot angesehen. Zum anderen war die zentrale Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung die **Evaluation des Gesamtprojektes** durchzuführen.

Die insgesamt **sieben Seminare bzw. Module** wurden von Marina Chernivsky und Christiane Bernuth inhaltlich konzipiert und durchgeführt. Die Seminarreihe bestand aus zwei Bausteinen. Die Module 1-5 zielten auf eine grundlegende Sensibilisierung und eigene Auseinandersetzung mit den eingangs genannten Seminarthemen. Die Module 6 und 7 widmeten sich der Frage wie die behandelten Themen in der Praxis – d.h. hier in den jeweiligen Aufgabefeldern der Teilnehmenden – angewandt bzw. umgesetzt werden können.

Das folgende Schaubild gibt einen Überblick über die oben beschriebenen zentralen Elemente des Gesamtprojektes.

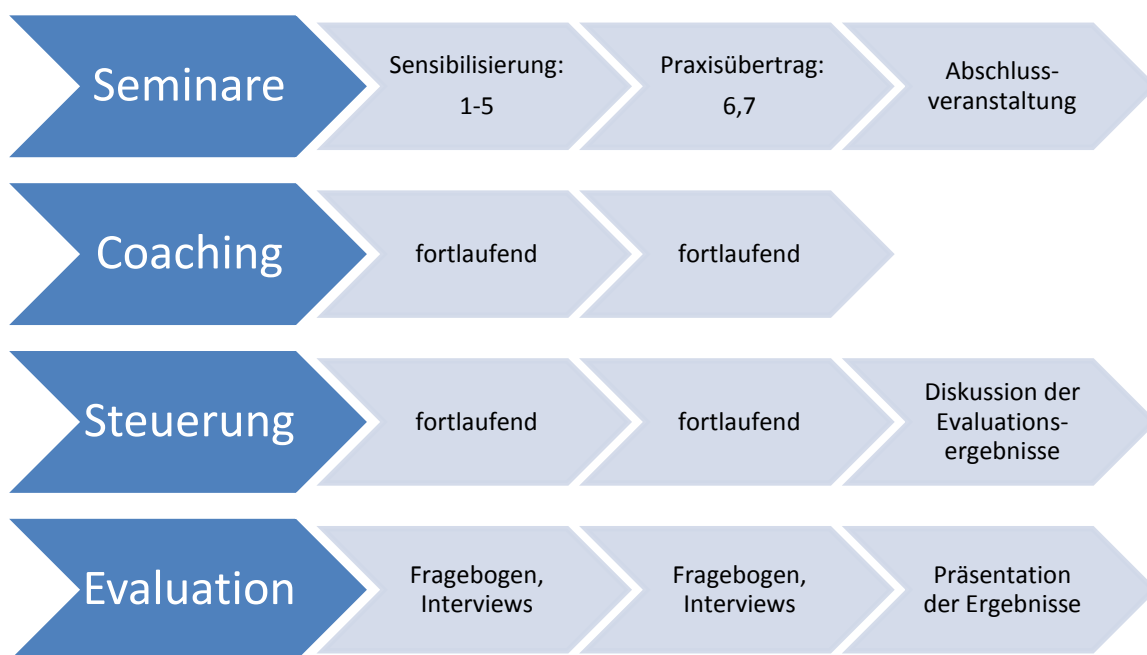


Abbildung 1: Überblick Gesamtprojekt

Das Projekt hatte eine Laufzeit von insgesamt knapp 2 Jahren – mit Beginn der ersten Steuerungsgruppe am 15.11.2013 in Berlin bis zur Abschlussveranstaltung am 30./31. Oktober 2015 in Leipzig.

Termine und Orte der Seminarreihe:

- Modul 1: 06.-08.12.2013, Blossin
- Modul 2: 21.-23.03.2014, Blossin
- Modul 3: 21.-23.11.2014, Schloss Gollwitz
- Modul 4: 12.-14.12.2014, Blossin
- Modul 5: 27.02.-01.03.2015, Dresden
- Modul 6: 17.-19.04.2015, Schloss Gollwitz
- Modul 7: 12.-14.06.2015, Blossin
- Abschlussveranstaltung: 30.-31.10.2015, Leipzig

Die Weiterbildungsreihe startete mit 15 Teilnehmenden in Modul 1. Vom zweiten bis fünften Modul waren es 16 Teilnehmende. An den beiden letzten Modulen 6 und 7 nahmen 13 Personen teil.

2. Methodische Überlegungen, Fragestellungen, Verlauf der Evaluation

Der grundlegende Gedanke war die Anwendung einer begleitenden (und prozessorientierten) Evaluation der gesamten Reihe. Dazu sollten verschiedene Erhebungsmethoden wie Fragebögen (mit offenen *und* standardisierten Fragestellungen) sowie (leitfadenorientierte) Gruppeninterviews an verschiedenen Stellen zur Anwendung kommen. Die Ergebnisse sollten abschließend in einen Gesamtbericht einfließen, der allen Teilnehmenden auf der Abschlussveranstaltung vorgestellt wird.

Ziel dieser begleitenden Evaluation war es einerseits, die Weiterbildung möglichst nah entlang an den Bedürfnissen aller Teilnehmenden auszurichten sowie eine Rückmeldung über die Erfahrungen zu erhalten, die für die weitere Arbeit (den nächsten Weiterbildungsdurchlauf) genutzt werden können. Andererseits sollten auch den Auftraggeber_innen bzw. den Initiator_innen der Weiterbildung aussagekräftige Ergebnisse präsentiert werden, die zeigen, ob und in welcher Form die Erfahrungen der Weiterbildung einen Mehrwert für das bisherige Programm darstellen und wie diese passgenau in der Praxis genutzt werden können. Darüber hinaus war die Frage nach der Übertragbarkeit der Inhalte der Reihe auf andere Bundesländer von Interesse. Die zentralen Fragestellungen fasse ich nachfolgend in einem Überblick zusammen:



Abbildung 2: Zentrale Fragestellungen der Evaluation

Die Evaluation der Seminarphasen gliederte sich in mehrere Schritte. Zu Beginn des ersten Moduls erhielt jede_r Teilnehmende einen Fragebogen zu Erwartungen, Zielen, Vorerfah-

rungen und Befürchtungen. Mit diesem ersten Fragebogen wurden alle Teilnehmenden auch über die Ziele und Inhalte der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation informiert.

Am Ende der ersten Seminarphase, im abschließenden 5. Modul, erhielten die Teilnehmenden wiederum einen Fragenbogen, der an den ersten anknüpft. Es war geplant im 5. Modul zusätzlich ein Gruppeninterview bzw. eine Gruppendiskussion zu den bisherigen Seminarerfahrungen durchzuführen. Der Seminarverlauf in den Modulen 1-5 sowie die Gespräche in den begleitenden Coachings sowie der Steuerungsgruppe haben ergeben, dass es sinnvoll wäre, die Gruppe der Teilnehmenden in diesem Interview zu trennen. Grund dafür war die Annahme, dass die in der Gruppe vorhandenen und spürbar gewordenen Hierarchien zwischen Leitungskräften und (ihren) Mitarbeitenden möglicherweise dazu führen könnten, in einem gemeinsamen Interview zu diesem Zeitpunkt eher weniger, nichts oder nur sozial erwünschtes mitzuteilen (näheres dazu im Abschnitt Evaluationsergebnisse). Daher wurden zwei Interviews durchgeführt, eines mit den Leitungskräften und eines mit den „reinen“ Teilnehmenden.

Für den Beginn des zweiten Bausteins (Modul 6) war wiederum geplant einen Fragebogen zu nutzen. Von diesem Vorhaben wurde Abstand genommen, weil die Erwartungen für gesamten Baustein 2 (Modul 6 und 7) bereits in den Fragebögen nach Modul 5 sowie in den beiden Interviews deutlich zu Tage getreten sind. An Stelle dessen wurde am Ende des Bausteins in Modul 7 ein abschließender Fragebogen verteilt. Die Fragen bezogen sich zum einen auf die beiden letzten Module und zum anderen noch einmal auf die gesamte Reihe (Modul 1-7). Geplant war auch hier ein Gruppeninterview mit allen Teilnehmenden zusammen, was in dieser Form auch durchgeführt wurde. Zusätzlich wurde nach dem Ende der Seminarreihe ein Interview mit der Seminarleitung durchgeführt, um alle Perspektiven auch durch ein Interview in die Gesamtevaluation einfließen zu lassen. Die Evaluation erfolgte anonym, das betrifft sowohl die Auswertung der Fragebögen als auch die Ergebnisse der Gruppeninterviews sowie die Verwendung möglicher Zitate aus dieser. Zusätzlich zu den Fragebögen sowie den Interviews wurde in der Gesamtevaluation auch auf die Seminarprotokolle zurückgegriffen. Des Weiteren fließen flankierend auch Eindrücke aus den Steuerungstreffen sowie den Coachings mit ein. Zusammenfassend ein Überblick über die durchgeführten Evaluationsschritte:

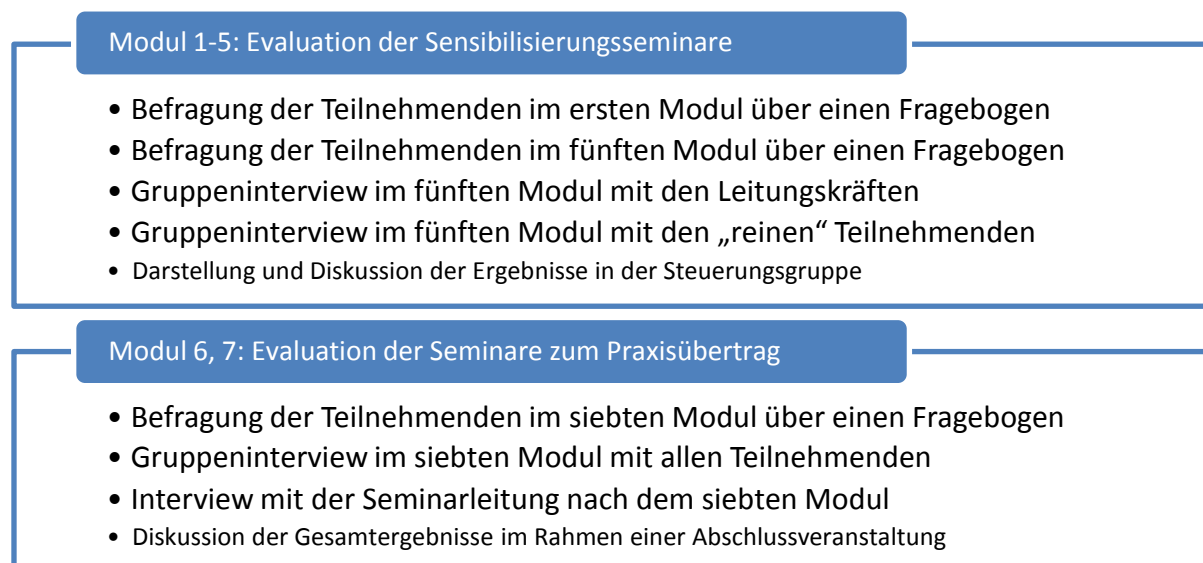


Abbildung 3: Überblick Evaluationsschritte

3. Evaluationsergebnisse

3.1 Start der Weiterbildung

3.1.1 Fragebogen in Modul 1 – Ergebnisse im Überblick

Der erste Fragebogen zielte auf eine Bestandsaufnahme. Gefragt wurde danach, wer an der Vorgänger-Weiterbildung teilgenommen hatte und mit welchem persönlich-beruflichen „Erfolg“. Zudem wurde nach Erwartungen aber auch Befürchtungen an die neue Reihe gefragt. Darüber hinaus wurde auf einer Skala von 1 (wenig/ niedrig) bis 10 (viel/ hoch) nach einer Selbsteinschätzung in Bezug auf theoretische und praktische Kenntnisse des Anti-Bias-Ansatzes, der eigenen Reflexionsfähigkeit in Bezug auf das Thema Diskriminierung sowie die eigene Motivation den Anti-Bias-Ansatz in der Praxis anzuwenden gefragt.

14 Fragebögen wurden nach dem Modul 1 ausgewertet. Von den 14 Personen (15 haben am ersten Modul teilgenommen) haben 8, also etwas mehr als die Hälfte an der Vorgängerweiterbildung teilgenommen. Diese 8 Teilnehmenden gaben verschiedene Antworten bzw. Schlagworte auf die Frage nach dem Nutzen bzw. Effekt dieser Vorgängerreihe an: z.B. *Horizontweiterern; Nachdenken über sich selbst; neue Kenntnisse zum Kulturbegriff* aber auch *niedrig; wenig*. Zur Frage was gefehlt hat, wurde unter anderem genannt: *andere Aspekte außer kulturelle; Bezug zum Sport; knüpft zu wenig an Erfahrungen und Bedürfnissen an; erlebbare Betroffenheit*.³ Eine Person war zufrieden mit der Vorgängerweiterbildung, zwei haben keine Angaben gemacht.

Zu den Fragen nach den Erwartungen und Befürchtungen an die neue Reihe gab es eine Fülle an Antworten. Unterschiede in den Antworten zwischen den Teilnehmenden der Vorgängerreihe und den „neuen“ Teilnehmenden waren auf einer thematischen Ebene (Nennung von Begriffen, aktuelle Themenfelder) wenig vorhanden. Genannt wurden u.a. Begriffe und Aspekte wie *Diskriminierung; Vorurteile; Diversität; Kategorisierungen, Selbstreflexion von Einstellungsmustern; Argumentationen gegen Diskriminierung*. Angesichts einer konkreten Beschreibung einer Weiterbildungsreihe für einen internen Kreis ist dies auch nicht verwunderlich. Unterschiede gab es jedoch im Hinblick nach Konkretisierungen (was könnte für die eigene Arbeit hilfreich sein?). So wurden von Seiten der Teilnehmenden, die die vorangegangene Weiterbildung auch besucht hatten, insgesamt betrachtet konkretere Fragestellungen, Herausforderungen und Erwartungen formuliert, so z.B. als Herausforderung die *Zusammenarbeit mit freiwillig engagierten aus sehr unterschiedlichen Zusammenhängen* und die *möglichst kurze (zeitlich) Vermittlung von Werten und Einstellungen*; oder der Wunsch *dass, möglichst viele davon profitieren, was ich mir angeeignet habe*; und der Wunsch danach *mehr Geduld (zu haben um,) „Prozesse“ auszuhalten*. Vor dem Hintergrund der bereits durchlaufenen Auseinandersetzung mit der Thematik und der darauffolgenden Zeit diese Inhalte und Reflexionen in die Praxis zu tragen, sind solche konkreteren Beschreibungen und Erwartungen nachvollziehbar. Allerdings gab es auch auf Seiten derjenigen, die an der Vorgänger Weiterbildung nicht teilgenommen hatten, intensive Vorerfahrungen, die mit konkreten Erwartungen an die neue Reihe verbunden waren wie z.B. *körperlich beeinträchtigte im Sport integrieren, Kopftuchträgerinnen im Sport integrieren*.

³ Zitate aus den Fragebögen (Begriffe oder Sätze) sind kursiv gesetzt. Zitate aus den Interviews sind kursiv, eingerückt und in Anführungszeichen gesetzt, mit Zeitangabe (Beginn des Zitats) aber ohne Nennung der Namen. Satztrennungszeichen (Kommata, Punkte) sind in den Interviewziten nach Sinnzusammenhängen gesetzt.

Weiterhin waren in den Fragebögen einige Nennungen auffallend, die daher an dieser Stelle Erwähnung finden sollten. So wurde auffallend oft von *Migranten* gesprochen, auch als Zielgruppe der Arbeit. Dies ist insofern interessant, als dass die Anlage der neuen Reihe ja explizit über diese Zielgruppe hinausgeht und alle möglichen Diskriminierungsformen bzw. diskriminierte Gruppen in den Blick nehmen möchte. Evtl. steht diese Sichtweise auch in einem Zusammenhang mit der Aussage *eine bessere Vorbereitung auf Inhalte des Seminars im Vorfeld wäre hilfreich gewesen*. Es scheint so, als ob im Vorfeld die Konzeption und das Ziel der neuen Weiterbildung nicht allen Teilnehmenden im gleichen Maße deutlich war. Woran das im Einzelnen lag kann hier nicht geklärt werden. Gründe könnten in einer grundsätzlich nicht ausreichenden Information im Vorfeld liegen (keine ausführliche Beschreibung der Reihe mit Kurzkonzeption und Zielen), in einer zu späten oder zu frühen Information, so dass diese entweder wieder vergessen wurde oder nicht mehr vorher gelesen wurde oder aber auch in der Arbeits-Überlastung einzelner Teilnehmender. Für einen neuen Durchgang empfiehlt es sich daher im Vorfeld auf ausreichende Informationen mit Angabe der Konzeption und den Zielen sowie auf einen angemessenen zeitlichen Vorlauf zu achten.

Interessant waren weiterhin zwei Aussagen: Zum einen äußerte sich eine Person mit dem Begriff *pessimistisch* in Bezug auf den grundsätzlichen Erfolg der neuen Reihe (hatte an der Vorgänger WB teilgenommen) und eine andere Person formulierte als Befürchtung *Zeitverschwendung* (hatte nicht an der Vorgänger WB teilgenommen). Von einer gewissen Skepsis von einigen Teilnehmenden gegenüber einem Erfolg der Reihe war also auszugehen.

Abschließend für den ersten Fragebogen folgt hier ein Überblick auf die Auswertung der Selbsteinschätzungen in Bezug den Anti-Bias-Ansatz und das Themenfeld Diskriminierung. Diese Fragen wurden auch nach Modul 5 und nach Modul 7 gestellt, so dass am Ende ein Gesamtvergleich möglich ist.

Fragen zur Theorie, Praxis, Reflexion sowie Engagement:

Skala: 1 (wenig/ niedrig) bis 10 (viel/ hoch)

1. Wie schätzt du deine theoretischen Kenntnisse bzgl. des Anti-Bias-Ansatzes ein? Der Mittelwert lag bei 3. Die theoretischen Kenntnisse wurden also insgesamt eher niedrig eingeschätzt, wobei eine Person mit 9 einen sehr hohen Wert angegeben hatte.
2. Wie schätzt du deine praktischen Kenntnisse bzgl. des Anti-Bias-Ansatzes ein? Der Mittelwert lag bei ca. 3,1. Auch die praktischen Kenntnisse wurden also insgesamt eher niedrig eingeschätzt, wobei eine Person mit 8 wiederum einen sehr hohen Wert angegeben hatte.
3. Wie schätzt du deine Reflexionsfähigkeit in Bezug auf das Themenfeld Diskriminierung ein? Der Mittelwert lag bei 5,7. Die Gruppe schätzte sich insgesamt also etwas über dem Durchschnitt ein. Auffallend war hier aber die Gruppenbildung. Fünf Personen gab mit 3 einen eher niedrigen Wert an, vier Personen schätzen sich in der Mitte ein und eine Gruppe von fünf Personen schätzen ihre Reflexionsfähigkeit sehr hoch ein (8-9).
4. Wie hoch ist dein Engagement, den Anti-Bias-Ansatz in deiner Berufspraxis anzuwenden bzw. zur Wirkung zu bringen? Der Mittelwert lag bei 6,6. Hier gab es keine Angaben im unteren Bereich, der kleinste Wert war 5. Daher kann zu Beginn der Weiterbildungsreihe

von einer hohen Motivation ausgegangen werden, die Inhalte umzusetzen und anzuwenden.

3.2 Zwischenziel / Ende der Sensibilisierungsphase

3.2.1 Fragebogen in Modul 5 – Ergebnisse im Überblick

Der Fragebogen am Ende des Moduls 5 zielte auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden in Bezug auf die Erwartungen, Themen, Methoden, Gruppe, die Seminarleitung sowie Veranstaltungsorganisation. Zudem wurde, wie auch in Modul 1, um eine eigene Einschätzung in Bezug auf die eigenen praktischen und theoretischen Kenntnisse des Anti-Bias-Ansatzes, die Reflexionsfähigkeit zu Diskriminierungsthemen sowie das eigene Engagement, den Ansatz zur Anwendung zu bringen gebeten. Zudem gab es die Möglichkeit, weitere „freie“ Angaben zu machen (was war neu für mich, was hat mir gefallen oder gestört, gibt es sonstiges zum mitteilen?). Es wurden 14 Fragebögen ausgefüllt, bei 16 Teilnehmenden.

Insgesamt betrachtet war der überwiegende Anteil der Teilnehmenden **inhaltlich** mit den Modulen 1 – 5 zufrieden, gleiches gilt für die Frage nach nützlichen pädagogischen Anregungen. Auffallend ist jedoch das die Zufriedenheit bezogen auf den **Austausch in der Seminargruppe** im Vergleich schlechter ausfällt. Vor allem in Bezug auf die Aussage „ich konnte mich in der Gruppe öffnen“ gab es 3 Teilnehmende die „nein“ und 2, die „teils“ angegeben haben. Bei 15 Teilnehmenden konnten sich also 1/3 der Teilnehmenden nicht oder nur zum Teil in der Gruppe öffnen. Zu erwähnen ist an dieser Stelle auch, dass es jeweils eine Nennung gab, die mit der Veranstaltung nicht zufrieden war, mit der Seminarleitung nicht zufrieden war und die Gesamtteilnahme eher als nicht wertvoll betrachtet hat.

Fragen zur Theorie, Praxis, Reflexion sowie Engagement:

Skala: 1 (wenig/ niedrig) bis 10 (viel/ hoch)

1. Wie schätzt du deine theoretischen Kenntnisse bzgl. des Anti-Bias-Ansatzes ein? Der Mittelwert lag bei rund 5,9. Mit Blick auf die Einschätzung in Modul 1 (Mittelwert bei 3) werden die eigenen theoretischen Kenntnisse nun also deutlich höher eingeschätzt.
2. Wie schätzt du deine praktischen Kenntnisse bzgl. des Anti-Bias-Ansatzes ein? Der Mittelwert lag bei rund 5,2. Mit Blick auf die Einschätzung in Modul 1 (Mittelwert bei 3,1) werden auch die eigenen praktischen Kenntnisse nun deutlich höher eingeschätzt. Allerdings ist die Streuung der Angaben hier recht groß und reicht von 3 bis 8.
3. Wie schätzt du deine Reflexionsfähigkeit in Bezug auf das Themenfeld Diskriminierung ein? Die Gruppe schätzte sich insgesamt betrachtet nun bei rund 7,7 ein – eine deutliche Steigerung zu Modul 1 (Mittelwert lag bei 5,7). Entgegen der auffallenden Gruppenbildung in Modul 1 rückten die Angaben nun auch dichter zusammen.
4. Wie hoch ist dein Engagement, den Anti-Bias-Ansatz in deiner Berufspraxis anzuwenden bzw. zur Wirkung zu bringen? Der Mittelwert lag nach Modul 1 bei ca. 6,6, nach Modul 5 bei rund 6,7. Die Motivation die Inhalte umzusetzen und anzuwenden ist nach Modul 5 gleich (hoch) bzw. unverändert geblieben.

In Bezug auf die Möglichkeit der „freien“ weiteren Angaben war auffallend, dass in der Rubrik **„inhaltlich neu für mich“** häufig der Begriff Rassismus genannt wurde, auch in der Kombination Rassismus und Diskriminierung. Hier ließen sich verschiedene Vermutungen anstellen, z.B. dass in der Vorgängerweiterbildung die Begriffe wenig vorkamen (was angesichts des Themas erstaunen würde), dass in der aktuellen Reihe neue unbekannte Perspektiven eingebracht wurden (was positiv zu bewerten ist) oder, dass in der neuen Reihe insgesamt sehr auf Rassismus fokussiert wurde bzw. dies stark „gehört“ wurde.

In Bezug auf die Rubrik **„gefallen hat mir“** sind folgende Aussage hervorzuheben, da sie mit den obigen Angaben zu Schwierigkeiten im Gruppenaustausch sowie zur Seminarleitung korrespondieren (und auch in den vorangegangenen Coachings und Steuerungstreffen schon thematisiert wurden):

- ... die Sorgfalt der Referierenden, eine für alle angenehme Situation herzustellen (war nicht immer möglich)
- ... am Ende war es gut strukturiert
- ... im Großen und Ganzen das offene Zuhören ohne Wertungen

Die Aspekte Seminarleitung, Strukturierung sowie Gruppenatmosphäre und Austausch werden im Rahmen der Darstellung der Interviewergebnisse noch einmal ausführlicher aufgegriffen.

In Bezug auf die Rubrik **„gestört hat mich“** ist eine Anzahl an Aussagen hervorzuheben, die wiederum mit den oben genannten Themen in Verbindung zu stehen scheinen. Zudem liefern diese mögliche (erste) Erklärungen auf die bereits festgestellte Schwierigkeit sich in der Gruppe zu öffnen:

- ... lange Monologe
- ... Gruppenzusammensetzung (LK/RK), in der Veranstaltung kein „schuldfreier“ Raum mehr
- ... die zu häufig empfundene Bewertung bzw. Kommentierung der Aussagen
- ... die Hierarchien in der Gruppe
- ... zu viel Redeanteil der Seminarleitung

Darüber hinaus wurde auch

- ... zu wenig Bezug zu sportspezifischen Themen

genannt. Dieser Aspekt wurde auch unter der letzten offenen Frage (**„ansonsten möchte ich noch sagen“**) aus einer anderen Perspektive noch einmal eingebracht:

- ... Ansätze hätten praxisnäher/ besser transferierbar sein müssen
- ... weiß noch nicht wo die Reise hinget für Methodeneinbringung für Sport Interkulturell und Anti-Bias-Arbeit

Darüber hinaus wurde der zeitliche Aspekt kritisch thematisiert, der jedoch nicht abschließend bewertet wird:

- ... vielleicht insgesamt zu lang (zu viele Tage); hat sich aber gelohnt, ich habe Haltung entwickelt, neue Impulse erhalten

3.2.2 Interview mit den Leitungskräften am 28. Februar 2015

Die Gruppe setzte sich zusammen aus den Personen, die in den Landesverbänden bzw. im Programm ‚Integration durch Sport‘ Leitungsaufgaben innehaben. Insgesamt bestand diese Gruppe aus 4 Personen. Das Interview fand in einer guten Atmosphäre am Seminarort am zweiten Abend des Modul 5 statt und dauerte knapp 80 Minuten.

Mit Blick auf die Evaluationsfragen haben sich in der Analyse des Interviews einige Themen herausgeschält, die sich unter den zwei Überschriften Sensibilisierung und Übertragbarkeit sowie Redeverhalten und Gruppenzusammensetzung zusammenfassen lassen.

Sensibilisierung und Übertragbarkeit

Das Thema eigene Sensibilisierung wird für sich genommen von Seiten der Leitungskräfte nur punktuell aufgegriffen und wenn, dann meist mit der Frage der Übertragbarkeit verknüpft. So finden sich bspw. sowohl zu Beginn des Interviews als auch am Ende Passagen wie folgende:

„Für mich selbst hat es was gebracht, auf jeden Fall. Wie ich es jetzt anwende im Projekt weiß ich nicht“ (1:06:55).

Unterschieden wurde also zwischen einer durchaus angestoßenen eigenen Sensibilisierung und der noch ungeklärten Frage der Übertragbarkeit auf den Sportkontext. Letztere (noch ungeklärte) Frage stand für die Gruppe im Vordergrund und zeigte sich in verschiedenen Aussagen und inhaltlichen Kombinationen. So wurde auch die Frage nach der Dauer der Weiterbildung aufgegriffen und im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Vorerfahrungen diskutiert.

„Sensibilisierung zu erhalten für 5 x 3 Tage ist ja ein durchaus schätzenswerter Luxus (...), es kam aber durchaus viele Sachen, die mir aus anderen Zusammenhängen vertraut sind, so dass ich mich oft gefragt habe, ob ich mit diesem Luxus nicht Zeit verschwende“ (0:04:35).

Es stellt sich die Frage, wie diese unterschiedlichen Vorerfahrungen für alle zufriedenstellend aufgegriffen werden können. Im Anschluss an die obige Passage wird angemerkt, dass es besser gewesen wäre, nicht so viel Zeit für das Handeln als Privatperson zu verwenden, sondern schon wesentlich früher die Themen mit sich als pädagogische Fachkraft in Verbindung zu bringen. Für die Zukunft werden weitere konkrete Hinweise gegeben:

„Und ich würde mir wünschen wenn man sowas noch mal macht, dass man eine Möglichkeit findet genauer zu prüfen, was die Leute brauchen die da hinkommen und ob es da nicht vielleicht mit weniger Tagen geht“ (0:05:17).

Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass die Anknüpfung an den Sportkontext zu wenig gegeben war, so wurde bspw. angemerkt:

„Das war mir auch ein bisschen zu wenig, die praktischen Ansätze was auch Sport betrifft (...), es gab auch ein paar mal Beispiele, wo wir grade nah dran waren und auf einmal sind wir wieder in den akademischen Bereich übergegangen“ (00:14:35).

Zur Sprache kam auch eine Seminarsituation, in der einige der LKs die Wahrnehmung hatten, dass der Sport und die dort vorhandenen Diskurse, auch um Diskriminierung, von Seiten der Seminarleitung zu wenig ernst genommen wurden:

„Da kam das besonders zum Ausdruck, dass man das Gefühl hatte, so, ihr vom Sport und eurem System, das ist nicht ausgegoren“ (0:49:50).

Positiv wurde angemerkt, dass jetzt nach Modul 5 die Unterschiede zwischen dem vorherigen Programm und dem neuen Ansatz schon deutlich geworden sind:

„Hatte das heute Abend auch formuliert, dass ich diesen Bogen gefunden habe, und vielleicht diesen Aha-Effekt was diesen Unterschied zwischen dem Sport Interkulturell Ansatz, als ethnische Differenzierung und dem Anti-Bias-Ansatz ausmacht, das glaube ich, ist zumindest bei mir angekommen“ (58:05).

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die Anwendbarkeit des Ansatzes wurde am Ende auch ganz grundsätzlich der Auftrag bzw. das Ziel der gesamten Seminarreihe angesprochen:

„Ich nehme jetzt nochmal den Schwung Richtung Auftragsklärung. Da müssen wir uns ja hinterfragen, haben wir den wirklich so eindeutig definiert? Ich denke, wir hatten schon gesagt in Ergänzung, deshalb erstaunt mich das jetzt, es war ja gar nicht das Ansinnen, dass das was wir jetzt durchlaufen in eins zu eins übertragen für die Vereine, (...) das war nie unser Ansatz, (...) es ging für uns darum Erfahrungen zu sammeln, Haltungen zu entwickeln, wäre das was für uns? Und dann im nächsten Schritt zu schauen, was kann man jetzt wie machen, um Module zu entwickeln, Konstrukt zu entwickeln, die für uns passfähig sind“ (1:07:05).

Mit Blick auf die folgenden Module finden sich dann im Anschluss sehr klare Aussagen:

„Wenn jetzt die nächsten zwei Seminare nicht dazu führen werden, dass man so ein praktikables Modell für die Zielgruppe zugeschnitten stellen kann, zusammensetzen kann, so, dann ist das kein Instrument“ (1:15:45).

„Und dann die Bitte an die Steuerungsgruppe genau zu prüfen, welches Format braucht es, um eben dieses geforderte Instrument zu entwickeln, ist die Art wie wir das jetzt gemacht haben das richtige Format oder müsste das anders aussehen“ (1:16:20).

Gruppenzusammensetzung und Redeverhalten im Seminar

An verschiedenen Stellen war oben bereits von einer Ungeduld in Bezug auf die Dauer der Sensibilisierungsphase sowie der Schwierigkeit, die unterschiedlichen Vorerfahrungen einzufangen die Rede. Im Interview wurde dies auch in Verbindung mit der Gruppenzusammensetzung thematisiert:

„Das hängt vielleicht damit zusammen, ob die Gruppenzusammensetzung so passfähig war.f (...) Also wir als Leitung, da hast du ja doch vielleicht eine andere Herangehensweise, und Mitarbeiter, da haben wir ja auch Ehrenamtliche, (...) da waren viel-

leicht die Ausgangspositionen vielleicht zu unterschiedlich, aber nur wenn man das unter Struktur denkt, für dich persönlich ist das vielleicht wieder noch einmal etwas anderes“ (16:35).

Die Ungeduld auf Seiten der Leitungskräfte wird in dieser Passage damit versucht zu erklären, gleichzeitig (neben der Sensibilisierung) strukturell denken zu müssen und daher immer die Frage der weiterführenden Anwendbarkeit grundsätzlich mitlaufen zu haben. Dieses Erklärungsmuster wird jedoch nicht von allen LKs geteilt:

„Das ist jetzt nicht die Traumkonstellation es wieder zu tun (...) aber Ungeduld wegen LK-Rolle nein“ (22:18).

Weiterhin wird im Zusammenhang mit der Gruppenzusammensetzung auch das Redeverhalten aus unterschiedlichen Perspektiven thematisiert.

„Ich persönlich habe damit kein Problem gehabt meine Meinung, meine Haltung zu gewissen Prozessen zu äußern gegenüber meinen ‚Untertanen‘, aber ich bin mir nicht sicher, ob meine ‚Untertanen‘ genauso das Ganze betrachtet haben“ (24:10).

Hier wird darüber nachgedacht, ob die Teilnehmenden sich auch in gleicher Weise wie die LKs den Raum genommen haben ihre Meinungen einzubringen. Im Anschluss wird vermutet, dass dies nicht immer der Fall auf Seiten der Teilnehmenden war. Zudem bringt die obige Aussage auch zum Ausdruck, dass es gut möglich war sich als LK mit den eigenen Meinungen und Haltungen einzubringen. Diese Sichtweise findet sich auch in anderen Passagen, zum Beispiel:

„Also ich denke schon, ich sage halt immer meine Meinung“ (25:30).

In Bezug auf den Umgang mit dem verschiedenen Redeverhalten finden sich auch kritische Äußerungen zur Seminarleitung:

„Der Seminarleitung ist es nicht immer auf glückliche Art gelungen große Redeanteile von Einzelnen zu begrenzen und wir hatten in den Malen 1, 2 und 3 sehr oft Situationen wo es ping-pong zwischen X und einer anderen Person gab und zwar heftiges ping-pong hin und her und alle anderen ausgestiegen sind und ich glaube so was spielt sich dann unheimlich hoch, also vom Gefühl her zwischen ping-pong und Kompetenzgerangel auch“ (29:10).

An anderer Stelle wird angemerkt, dass von Seiten der Seminarleitung zu schnell Äußerungen von Teilnehmenden kommentiert bzw. richtig gestellt wurden. Diese Problematik wurde mit der Seminarleitung thematisiert:

„Also wir haben es indirekt einmal nach Gollwitz angesprochen, so in der Reflexion, in der Runde und danach gab es auch noch einmal ein Gespräch, wo nochmal uns gesagt worden ist, dass man sich als Referentin dann doch so fühlt, als dass man das direkt kommentieren muss, weil sonst die Gefahr besteht, dass in manchen Diskussionen die Gruppe dann nicht mitkommt. Kann man dann so und so sehen“ (33:45).

Über diesen Punkt gab es offenkundig verschiedene Ansichten, die scheinbar nicht in Gänze aufgelöst werden konnten:

„Es ist nicht wirklich unsere Bitte so angekommen wie wir es gemeint haben“ (34:30).

Einige Äußerungen der Seminarleitung in Diskussionen werden aber auch in Verbindung mit der Anlage der Seminarreihe gesehen – und selbstkritisch hinterfragt:

„Diese Rechtfertigung resultiert auch daraus, vielleicht aus unserem Auftrag tatsächlich zu zeigen, dass der Ansatz von Anti-Bias (...) der Bessere ist (...) und ich glaube wir haben zu oft gehört, und ich glaube, dass es nicht persönlich gemünzt war dieses missionarische reinzubringen, sondern, naja, das ist der bessere Ansatz“ (37:00).

3.2.3 Interview mit den ‚reinen‘ Teilnehmenden am 1. März 2015

Das Interview fand mit allen „reinen“ Teilnehmenden (allen außer den Leitungskräften) in guter Atmosphäre am Seminarort am Ende von Modul 5 statt. Das Interview dauerte rund 65 Minuten.

Vor dem Hintergrund der Evaluationsfragen und den bereits dargestellten Ergebnissen lassen sich die zentralen Aussagen des Interviews entlang von drei Schwerpunkten beschreiben: Sensibilisierung und Handlungsunfähigkeit, Gruppenhierarchien und geschützter Raum.

Sensibilisierung und Handlungsunfähigkeit

Insgesamt betrachtet wurde aus verschiedenen Perspektiven und mit unterschiedlichen Gewichtungen auf die Frage nach der eigenen Sensibilisierung und Reflexionsfähigkeit eingegangen. So finden sich Passagen wie Folgende:

„So würde ich das bei mir auch beschreiben, dass ich eher für mein Bauchgefühl, das ich schon länger mit mir herumtrage, einfach so eine theoretische Bestätigung bekommen habe“ (20:20).

Hier wird also positiv berichtet, dass für ein vorhandenes Gefühl nun auch eine Theorie zur Verfügung steht. Ähnlich positiv, nur aus der entgegengesetzten Perspektive, sagt eine andere Person:

„Ich hatte mich auch schon vorher mit dem Thema beschäftigt, war jetzt nicht was total Neues, aber jetzt vom rein Kopfmäßigen auch aufs Gefühl, wo man ja sagt in der Lerntheorie, erst wenn man es auch fühlt hat man es tatsächlich begriffen“ (01:01).

Weiterhin finden sich positive Aussagen zur Kompetenz, Sachverhalte zu reflektieren oder rassistische Begriffe und die dahinter liegenden diskriminierenden Strukturen zu erkennen:

„Ich habe jetzt eine Fähigkeit gekriegt Sachen zielgerichteter zu hinterfragen und zu beantworten für mich selbst“ (03:35).

„Das klarer wird, warum, also was dahinter steht, warum man bestimmte Ausdrücke als Rassismen bezeichnet und warum bestimmte Diskussionen aufgemacht werden,

(...) dass da tatsächlich eine Struktur dahinter steht, die man gerne auflösen möchte, das ist für mich auf jeden Fall klarer geworden“ (08:25).

Einhergehend mit der zunehmenden Sensibilisierung bedarf es aber auch einem neu zu entwickelnden Umgang mit den neuen Blickwinkeln und Erkenntnissen:

„Ich persönlich für mich glaube, dass ich neue Strategien entwickeln muss, um mit meinem Alltag zu recht zu kommen, und das ist so der Rucksack, mit einem großen Fragezeichen. Die ganzen Differenzierungen und Wahrnehmungen, die jetzt vielleicht ein bisschen konkreter geworden sind, wie gehe ich damit um? Als Fragezeichen für die Zukunft“ (19:30).

Dies führt auch zur Frage einer möglichen Übersensibilisierung:

„Ich hatte das in einer Runde auch schon thematisiert gehabt, dass man mit dieser Anti-Bias-Brille auch tatsächlich übersensibel wird, also habe ich das Gefühl, dass das schnell passieren kann, dass man sehr viel interpretiert und alles erklären will, auf jede einzelne Struktur guckt und das einen das auch abschrecken kann, was da im Prinzip alles zu sehen ist, wenn man genau hinguckt und wie machtlos man auch da auch selber als einzelnes Individuum da sein kann, wenn es um Strukturen geht, die damit ja erkannt werden sollen“ (10:35).

Diese Passage weist auf mehrere Aspekte hin: Zum einen wird hier die Frage aufgeworfen, ob eine Übersensibilisierung sich möglicherweise eher als Überforderung zeigt – angesichts noch nicht oder wenig ausgeprägter Fähigkeiten mit diesen neuen Blickwinkeln umzugehen. Zum anderen wird deutlich, dass der genaue Blick auf Strukturen auch zu einem Gefühl der Machtlosigkeit führen kann.

Weiterhin wird eine ganz grundsätzliche Frage an den Anti-Bias-Ansatz gestellt bzw. an die Art und Weise, wie dieser in der Seminarreihe zur Anwendung kam:

„Ich denke aber in der konkreten gesellschaftlichen Veränderung, dass das so ein Wohlfühl-Ding ist. In dem Moment wo es für mich hart wird, wo ich meine Arbeit verliere, und der Türke nebenan einen guten Job hat, in dem Moment ist Anti-Bias ganz weit weg (...) in dem Moment, wo der Mittelstand bedroht wird, ist die Willkommenskultur ganz schnell vergessen“ (47:50).

Direkt im Anschluss wird dieser Standpunkt näher erläutert:

„Und das ist weil ich denke, dass diese Ansätze auch nicht so arbeiten, dass sie das Innere der Menschen erreicht, sondern man kann es sehr leicht auf einer theoretischen und intellektuellen Ebene abhandeln, (...), weil die Basis aufgrund persönlichen Entwicklungen, die es mir gar nicht erlauben eine bestimmte Infragestellung zuzulassen, weil ich ansonsten mich komplett in Frage stelle und verunsichert bin und das bisschen was ich habe nicht aufgeben mag.“

Zugespitzt könnte entlang der obigen Passage gefragt werden: Ist der Anti-Bias-Ansatz eine Methode für eine privilegierte und intellektualisierte Gesellschaft?

Gruppenhierarchien und geschützter Raum

In Bezug auf die Zusammensetzung der Gruppe aus Leitungskräften und „reinen“ Teilnehmenden finden sich verschiedene Aussagen. So ist zum Beispiel aufgefallen, dass einige „anders aus sich rauskamen“ (24:35) wenn bspw. eine Kleingruppe ohne Vorgesetzte besetzt war. Die Gruppenzusammensetzung war auch ein Grund für einen großen Konflikt im Seminar:

„Dann hat es ja letztlich auch mal gekracht, und erst nachdem das bei uns gekracht hat, in der Gruppe, fand ich, hat sich etwas verändert, so dass wir untereinander besser arbeiten konnten, weil dann erst mal thematisiert wurde, dass die Hierarchien hier in der Zusammensetzung, in diesem Anti-Bias-Seminar, eigentlich gar nichts zu suchen haben, sondern wir hier fern von der Arbeit zusammensitzen und an einem gemeinsamen Thema arbeiten“ (25:10).

Wenngleich der überwiegende Teil der Gruppe die Gruppenzusammensetzung in Bezug auf die Hierarchien in unterschiedlicher Ausprägung problematisch fand, findet sich auch eine Aussage einer Person, die damit keine Probleme hatte:

„Nein hat mich nicht gestört, ich empfinde das nicht so, genau diese Ebene der Hierarchie LK, RK, (...) dieser Aspekt hat mich nicht gestört“ (27:32).

Zusammenfassend beschreibt eine Person die Vielschichtigkeit des Konflikts noch einmal sehr deutlich:

„Der Crash, der Konflikt ist so vielschichtig, da würde ich gar nicht mal so persönlich in meinem Blick die Hierarchieproblem mit rein nehmen, da schwang so viel mit (...) es waren vielleicht Sachen die die LKs vielleicht gesagt haben, die dann zum Konflikt beitrugen, aber das war gar nicht auf dieser Hierarchieebene (...), da gab es schon so viele unterschiedliche Sachen mit Unzufriedenheiten, auch von der Projektleitung teilweise nicht richtig wahrgenommen zu werden, dass man keine Raum bekommen hat (...), was sich so über die ersten drei Teil so zusammengebraut hatte (...) und im vierten hat es ja dann auch entsprechend die Aussprache oder wurde es versucht zu benennen (...) es war zwar gut, und die letzte Male war das Klima wieder sehr gut und angenehm und produktiv für mich persönlich, aber dir richtige Wurzel haben wir damals nicht gefunden“ (31:55).

Neben dem beschriebenen komplexen Ursachenbündel für den Konflikt, weist eine andere Person auf einen weiteren zentralen Punkt hin, der auch als ein Grund für den Konflikt angesehen wird:

„Der Verlust unseres geschützten Raumes ist früher passiert, in den ersten Seminaren passiert (...) wir haben viel drüber gesprochen, wir wollten das alle, wir hatten das auch von Anfang an thematisiert gehabt, aber wir konnten ihn als Gruppe nicht aufrecht erhalten. Und das hat jeder gespürt und das wurde vor allem dann kritisch, wenn es thematisch um Machtstrukturen ging“ (33:25).

3.2.4 Zwischenfazit

Unter dem Einbezug der Ergebnisse der vier zur Anwendung gekommenen Evaluationsinstrumente (Fragenbögen Modul 1 und 5; Interviews LK und TN) kann folgendes Zwischenfazit gezogen werden:

- Insgesamt kann von einer stark verbesserten Sensibilisierung in Bezug auf den Themenkomplex Diskriminierung und das Verständnis des Anti-Bias-Ansatzes gesprochen werden. Die Kenntnisse auf theoretischer und auch praktischer Ebene sowie die Reflexionsfähigkeit sind im Vergleich zu Modul 1 stark angestiegen. Das gilt sowohl für den Umgang mit Begrifflichkeiten als auch für den Blick auf diskriminierende Strukturen sowie die eigenen Vorerfahrungen und die Verknüpfung von Theoriewissen und Emotion und umgekehrt.
- Interessant ist, dass oft vom Thema und dem Begriff Rassismus gesprochen wurde. Hier ist zu prüfen, ob in der Seminarreihe möglicherweise zu sehr ein Schwerpunkt auf diesem Themenfeld gelegen hat – denn Anti-Bias-Arbeit bezieht sich auf alle Diskriminierungsformen und knüpft an den Vorerfahrungen der jeweils Teilnehmenden an.
- Die Motivation, den Ansatz in der Praxis anzuwenden, ist insgesamt betrachtet gleich hoch geblieben. Gleichwohl ist zu diesem Zeitpunkt (nach Modul 5) auch festzustellen, dass der Ansatz aufgrund seiner Komplexität und der Thematik auch manchmal eine Überforderung für den (Arbeits-)Alltag darstellen kann. Hier braucht es Zeit und Ruhe einer weitergehenden Begleitung im Arbeitskontext, um eine konstruktive Anwendung möglich zu machen.
- Weiterhin ist zu sagen, dass – zum einen durch die vorhandenen Unterschiede in der fachlichen Vorerfahrung in der Seminargruppe sowie zum anderen durch den zu schwachen Bezug auf den Sport als Thema an sich – nicht ausreichend an die Bedürfnisse aller Teilnehmenden angeknüpft wurde. Hier besteht m.E. das größte Weiterentwicklungspotential für einen möglichen weiteren Durchgang der Seminarreihe. Für die Zukunft sollte geprüft werden, wie es möglich ist, bereits im Vorfeld oder zu Beginn die Bedürfnisse der Teilnehmenden (genauer) festzustellen.
- Daran anknüpfend ist die Frage zu stellen, ob die Phase der Sensibilisierung zu lang war. Dies steht zum einen direkt im Zusammenhang mit den jeweiligen Vorerfahrungen, daher war es für einige deutlich zu lang. Zum anderen ist für einen Gruppenprozess und für Teilnehmende mit weniger Vorerfahrung wichtig, eine bestimmte Zeitdauer nicht zu unterschreiten.
- Dazu kommt ein weiterer Aspekt: die hierarchische Gruppenzusammensetzung. Für diejenigen, die in Leitungsfunktion sind, war es scheinbar immer auch eine (schwer rückstellbare) Aufgabe mitzudenken, wie der Ansatz in Zukunft in der Fläche zur Anwendung gebracht werden kann. Dies erklärt auch die Ungeduld einiger Führungskräfte. Hier müsste für die Zukunft im Vorfeld geschaut werden, wie es möglich ist, diese Doppelrolle zwischen eigener Sensibilisierung und Verantwortung für die grundlegende Anwendbarkeit des Ansatzes besser aufzufangen.
- Ein zentraler Befund ist die Feststellung, dass 1/3 aller Teilnehmenden das Gefühl hatten, sich in der Seminargruppe nicht oder nur zum Teil öffnen zu können. Das hat jedoch nur zu einem kleineren Anteil mit der Hierarchie zwischen LKs und reinen Teilnehmenden zu tun, z.B. dann, wenn ausgeprägte Vorerfahrungen mit der Leitungsfunktion und einer persönlichen Vehemenz im Einbringen von Themen einher-

ging. Vielmehr war aber das Gefühl des Verlustes des geschützten Raumes ein ausschlaggebender Faktor. Dieses Gefühl erklärt sich durch Bewertungen und Kommentare von verschiedenen Seiten in der Gruppe zu Aussagen Einzelner. Hier müsste in Zukunft sicher gestellt werden, dass die Seminarleitung gezielter solche Stellen aufgreift und thematisiert.

- Gleichwohl ist sehr positiv zu vermerken, dass der Konflikt als Ganzes auf verschiedenen Ebenen thematisiert wurde und Lösungen angestrebt wurden. Das war in der Komplexität des Sachverhaltes nicht einfach und führte daher auch nicht zu einer grundlegenden Lösung, jedoch konnte eine gute Arbeitsatmosphäre wieder hergestellt werden.
- Angemerkt wurde generell der doch sehr unterschiedlich stark ausgeprägte Redeanteil aller in der Gruppe. Hier wurde auch die mitunter sehr lange Redezeit der Seminarleitung hervorgehoben. Angesichts des Konflikts sowie dem Auftrag, den Ansatz und die Seminarreihe daraufhin zu überprüfen, ob diese grundsätzlich anwendbar für die Zielgruppe in der Fläche ist, ist ein großer Redeanteil der Seminarleitung nicht unverständlich. Für die Zukunft gilt es hier Methoden zu finden, die eine größere Ausgeglichenheit möglich machen, z.B. Verkürzung bzw. zeitliche Begrenzung der Plenumsrunden in der Gesamtgruppe.
- In Bezug auf das strukturelle Format der Reihe ist für die Zukunft sicherzustellen, dass rechtzeitig vor Beginn ausführliche Informationen über die Seminarreihe für die Teilnehmenden zur Verfügung stehen.
- Offen geblieben sind zu diesem Zeitpunkt zwei Fragen: Ist der Anti-Bias-Ansatz doch zu sehr kopflastig bzw. zu theoretisch-intellektuell in seiner Herangehensweise (möglicherweise ist er auch nur im Rahmen dieser Reihe so zur Anwendung gekommen)? Ist der Anti-Bias-Ansatz, vielleicht auch wegen dieser Kopflastigkeit – und zugespitzt formuliert – ein ‚Wohlfühlansatz‘ für die privilegierte Mittelschicht?

3.3 Weiterbildungsende

3.3.1 Fragebogen zu Modul 6 & 7 – Ergebnisse im Überblick

Der Fragebogen am Ende des Moduls 7 zielte auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden in Bezug auf die Erwartungen, Themen, Methoden, Gruppe, die Seminarleitung sowie Veranstaltungsorganisation in Modul 6 & 7. Auch wurde, wie bereits in den Fragebögen in Modul 1 und 5, um eine eigene Einschätzung in Bezug auf die eigenen praktischen und theoretischen Kenntnisse des Anti-Bias-Ansatzes, die Reflexionsfähigkeit zu Diskriminierungsthemen sowie das eigene Engagement, den Ansatz zur Anwendung zu bringen gebeten. Zudem gab es wieder die Möglichkeit, weitere „freie“ Angaben zu machen. Es wurden insgesamt 11 Fragebögen ausgefüllt, bei 13 Teilnehmenden.

In Bezug auf das Modul 6 und 7 waren die Teilnehmenden zum größten Teil **inhaltlich** sehr zufrieden, gleiches gilt für die **pädagogischen Anregungen** sowie für die **Seminarleitung**. Auch zeigte sich, dass es in Modul 6 und 7 wesentlich leichter war sich **in der Gruppe zu öffnen**. Allerdings stand hier nun auch weniger die Reflexion von Diskriminierungsthemen im Vordergrund.

Bemängelt wurde von zwei Personen, dass es deutlich **zu wenig Austausch** gab. Zudem gab es zur Frage der Zufriedenheit mit **Methoden und Arbeitsformen** 2 Enthaltungen. Die **Orga-**

nisation der Veranstaltung wurde insgesamt als sehr gut eingestuft, dennoch gab es auch zwei negative Angaben.

Die **Gesamtteilnahme** wurde von allen – außer von einer Person (Angabe teils-teils) – als wertvoll bis sehr wertvoll betrachtet.

Fragen zur Theorie, Praxis, Reflexion sowie Engagement:

Skala: 1 (wenig/ niedrig) bis 10 (viel/ hoch)

1. Wie schätzt du deine theoretischen Kenntnisse bzgl. des Anti-Bias-Ansatzes ein? Der Mittelwert lag jetzt bei rund 6,4 und ist im Laufe der Reihe stetig angestiegen (von 3 über 5,9).
2. Wie schätzt du deine praktischen Kenntnisse bzgl. des Anti-Bias-Ansatzes ein? Der Mittelwert lag jetzt bei rund 5,6 und ist im Laufe der Reihe ebenfalls stetig angestiegen (von 3,1 über 5,2). Auch ist die Streuung der Angaben im Vergleich deutlich kleiner geworden.
3. Wie schätzt du deine Reflexionsfähigkeit in Bezug auf das Themenfeld Diskriminierung ein? Die Gruppe schätzte sich insgesamt betrachtet nun bei rund 8,0 ein, ebenfalls eine weitere Steigerung (von 5,7 über 7,7).
4. Wie hoch ist dein Engagement, den Anti-Bias-Ansatz in deiner Berufspraxis anzuwenden bzw. zur Wirkung zu bringen? Der Mittelwert lag nach Modul 1 und Modul 5 ähnlich hoch (rund 6,7). Die Motivation die Inhalte umzusetzen und anzuwenden sind nach Modul 7 am deutlichsten gestiegen und liegen jetzt bei 8,3.

In Bezug auf die Möglichkeit der „freien“ weiteren Angaben stand in der Rubrik **„inhaltlich neu für mich“** vor allem das Erlernen und Kennenlernen von Methoden im Vordergrund. Auch wurden einzelne Übung wie die Power Flower oder das Familienspiel genannt sowie die Entwicklung der Leitlinien zum Anti-Bias-Ansatz, die als sehr wertvoll betrachtet wurde.

In Bezug auf die Rubrik **„gefallen hat mir“** sind folgende Aussagen besonders hervorzuheben, weil sie exemplarisch für alle weiteren Angaben dort stehen:

- ... *Reflexion und methodische Formen der Übertragung.*
- ... *die aufgeschlossene Atmosphäre, die durch die Beteiligten entstanden ist.*
- ... *mal wieder der gemeinsame Austausch jeweils abends nach dem Seminar. Der ist für mich persönlich immer sehr gewinnbringend. Es gibt Dinge für die man erst später - nach dem Seminar - Worte findet.*

In Bezug auf die Rubrik **„gestört hat mich“** wurde folgendes bemängelt:

- ... *Zusammenführung der Ergebnisse war nicht immer gut geglückt.*
- ... *Zeitdruck.*
- ... *teilweise (etwas) zu lange Monologe (in Zusammenfassungen und Auswertungen).*
- ... *der diesmal doch sehr theoretische Aufbau und Ablauf des Wochenendes.*

Unter der letzten offenen Frage (**„ansonsten möchte ich noch sagen“**) wurde eine Reihe von Aspekten thematisiert, die mit den vorangegangenen Ergebnissen, Kritiken und Anmerkun-

gen nach Modul 1-5 in enger Verbindung stehen. Hervorgehoben wurde mehrfach positiv, dass

- *... insgesamt (...) Modul 6 für mich Gewinn bringender (war). Verspürte dort mehr den „roten Faden“.*
- *... es war ein wertvolle Vertiefung und Festigung, noch mal ein guter Überblick, Abrundung der Seminarreihe.*
- *... dass sich viele Kreise schlossen und Erkenntnisse verfestigten.*

In Bezug auf die Seminarleitung werden verschiedene Wünsche und Erwartungen geäußert:

- *Für die Leitung: Weniger selber „ackern“ und mehr den Prozess der Gruppe begleiten. Unterstützerinnen sein bedeutet, dass für Selbstdarstellung wenig Platz sein sollte. + Aufmerksames Beobachten, pünktlich sein, Technik darf ruhig auf Antrieb funktionieren.*

Weiterführend wird für zukünftige Seminare angemerkt:

- *Ich hätte mir mehr Möglichkeiten gewünscht, eine Reflexion in Bezug auf meine Berufsrolle(n) mit den anderen zu führen.*

Positiv Bezug genommen wird auch nochmal auf die Dauer und Gesamtkonzeption der Reihe:

- *Die vorhergehende Sensibilisierungsphase war sehr gut zur Vorbereitung. Trotz des vielen Inputs seit 2013 merke ich, dass ich mich noch in einem Findungsprozess befinde, den es für mich zu ordnen gilt.*

Diese Aussage zeigt, wie sich bereits in der Auswertung nach Modul 5 angedeutet hat, dass es Zeit braucht neue Blickwinkel in das eigene Denken und Handeln zu integrieren. Aus diesen Gründen ist eine weitere Begleitung dieser Prozesse – auch aus Gründen der Nachhaltigkeit einer solchen Seminarreihe – sehr zu empfehlen.

Insgesamt betrachtet zeichnet sich – trotz einiger weiterhin vorhandener negativ wahrgenommener Aspekte – ein positives Bild der Modul 6 & 7 ab. Auch scheint für die Teilnehmenden insgesamt der Eindruck zu bestehen, dass die gesamte Weiterbildung in sich nun fürs Erste „rund“ ist.

3.3.2 Fragebogen zur Gesamtreihe – Ergebnisse im Überblick

In einem zweiten Teil des Fragebogens in Modul 7 wurde um eine Gesamteinschätzung der Weiterbildungsreihe gebeten, und zwar in Bezug auf den Nutzen bzw. den Effekt für die eigene Arbeit. Es wurden wiederum insgesamt 11 Fragebögen ausgefüllt, bei 13 Teilnehmenden.

Alle acht Personen die an der Vorgängerweiterbildung teilgenommen haben, haben auch Modul 6 & 7 durchlaufen; von den insgesamt sechs „neuen“ Personen sind drei in Modul 6 & 7 dabei gewesen und drei haben nicht mehr teilgenommen.

Zur Frage „Was hat dir die gesamte Weiterbildung gebracht, was hat sie bewirkt?“ wurden überwiegend Aussagen getroffen, die eine sich bereits oben andeutende positive Gesamteinschätzung der Reihe eindeutig bestärkt. Exemplarisch stehen dafür folgende Aussagen, die auch nochmal den Mehrwert dieser Weiterbildungsreihe im Vergleich zur Vorgängerweiterbildung verdeutlichen:

- *Es hat mich definitiv weitergebracht. Vor allem in Bezug auf die Reflexion von Methoden, den Umgang mit den Teilnehmern. Der Blick wurde vom „interkulturellen“ Bezug weggelenkt hin zur Stärkung der Individualität und der Wahrnehmung von Strukturverhältnissen.*
- *Erkenne jetzt die Kulturfälle. Intersektionalität → Differenzlinien.*
- *Am Ende ein „rundes“ Bild, Verständnis und eine für mich hohe Sensibilisierung. Hat meine Erwartungshaltungen erfüllt.*

Dennoch wird deutlich, dass nicht für alle an den jeweiligen Vorerfahrungen angeknüpft werden konnte, wengleich sich aber auch hier positive Effekte der Reihe abzeichnen:

- *Für mich nichts Neues bei IdS. Sehe eine mögliche Erweiterung der IdS Konzeption durch gelernte Aspekte, Komponenten aus Modul 1-7.*
- *Professionell bereichert ja, da wir für 5 Länder eine neue gemeinsame Handlungsrichtung erfunden haben. Persönlich bereichert weniger, das hängt aber auch mit meiner Biographie zusammen.*

In Bezug auf die Frage „Was hat dir gefehlt? Was würdest du für einen nächsten Durchgang der Weiterbildung ändern?“ gab es einige Hinweise, die sich auch bereits in den dargestellten Ergebnissen wiederfinden und daher hier nur zusammenfassend wiedergegeben werden. In Zukunft ist darauf zu achten,

- wer mit welchem Hintergrund (Vorerfahrungen und Funktionen) teilnimmt,
- ob der zeitlicher Rahmen, die Dauer insgesamt angemessen ist,
- die Zeitabstände zwischen Modulen kürzer sein könnten,
- und inwieweit eine (zeitlich begrenzte) Begleitung bei der Implementierung des Ansatzes in die Arbeit sichergestellt werden kann.

Zur abschließenden Frage „Gibt es noch irgendetwas anderes, dass du in Bezug auf die gesamte Weiterbildung und das Thema sagen möchtest?“ gab es zwei konkrete Anregung für die Zukunft und eine Vielzahl sehr positiver Anmerkungen. So wurde darauf hingewiesen, dass die

- *Protokolle z.T. zu kurz (sind, O.T.), Anregungen/ Reflexionen/ Diskussionspunkte der Gruppenteilnehmer fehlten, die den Input/ Prozess betreffen. → stichwortartige Ergebnisaufstellung hätte hierfür gereicht (v.a. Module 1-5).*

Zudem gab es auch hier noch einmal den Hinweis auf eine Fortführung, die den Prozess der Implementierung stützen könnte:

- *Fortführung i.S. von Fortbildung „Methodenseminar“ sollte unbedingt initiiert werden.*

Die nachfolgenden Aussagen illustrieren sehr eindrücklich den Stellenwert und die Bedeutung der Weiterbildungsreihe für Einzelne und für die Organisationszusammenhänge im Sport:

- *Für mich ist das Thema zu einem Mittelpunkt meines Lebens geworden.*
- *Ich bin sehr dankbar, denn ich habe den Eindruck, dass es nicht nur bei mir vieles bewirkt hat, sondern auch in der gesamten Gruppe und unserer Beziehung untereinander.*
- *Sehr hilfreich sich mit der Thematik zu beschäftigen, dies müssten viel mehr Menschen tun, z.B. Entscheidungsträger in den Landessportbünden.*

3.3.3 Interview mit allen Teilnehmenden gemeinsam am 14. Juni 2015

Das Interview fand mit allen Teilnehmenden gemeinsam („reine“ Teilnehmende und Leitungskräfte) in gelöster und fröhlicher Atmosphäre am Seminarort am Ende des letzten Moduls (Modul 7) statt. Das Interview dauerte rund 55 Minuten.

Insgesamt betrachtet zeigen sich in diesem Interview einige zentrale Hauptthemen, die sich unter folgenden Stichpunkten zusammenfassen lassen: Gedanken zum Praxisübertrag, neue Inhalte, Entwicklung der Gruppenatmosphäre, Anregungen zur Seminarkonzeption, struktureller und individueller Ausblick.

Gedanken zum Praxisübertrag

Zu diesem Themenfeld finden sich verschiedene Aussagen, die zum einen in den Blick nehmen inwieweit jetzt schon die Inhalte und Haltungen in die Arbeit einfließen und zum anderen thematisieren, wo und an welchen Stellen die Inhalte aufgenommen werden könnten:

„Da es ja viel mit den eigenen Haltungen, Ansichten, Erkenntnissen zu tun hat, und da fließt das natürlich auch jetzt schon mit ein, weil ich kann das ja nicht trennen, was ich hier gelernt habe nehme ich ja mit für mich und entwickle mich weiter und dadurch ist das mit Sicherheit auch jetzt schon ein Teil unserer jetzigen Arbeit“ (1:35).

„In meinem ehrenamtlichen Job (...) versuche ich schon das weiterzugeben“ (14:45).

„Meine Vorstellung ist auch, dass die Inhalte noch vertieft Eingang finden in unsere Fort- oder Ausbildungsinhalte (...) es ist mein Wunsch, dass es Einzug erhält in unsere Ausbildungsmodule“ (2:31).

„Auch innerhalb unserer Module, dass man diese Aspekte auch einfließen lässt, oder die Erweiterung um ein Modul, wo man diesen Anti-Bias-Ansatz komplett so als Ergänzung noch aufführt, das sind so zwei Möglichkeiten“ (4:00).

Zudem wird konkret danach gefragt welche Form angemessen ist, um eine Haltung und die Inhalte zu implementieren:

„Das Dilemma ist natürlich, irgendwie habe ich ja schon den Wunsch die Haltung jetzt auch anderen zu verordnen und das ist natürlich das Dilemma mit dem Implementieren, irgendwie möchten wir es gerne implementieren und die Frage ist, wie klein oder groß muss dieses Päckchen sein, dass es sich nicht nach einer Impfung anfühlt, son-

„denn dass es tatsächlich passieren kann und darauf habe ich jetzt noch keine Antwort“ (4:39).

Neue Inhalte

Neben der Haltungsentwicklung wird auch deutlich, dass die Weiterbildungsreihe viele neue und wichtige Inhalte thematisiert hat:

„Ich finde diesen Blick auf Intersektionalität noch einmal ganz besonders, weil ich denke, dass in Deutschland eben auch Förderstrukturen so ganz behaftet sind, also ich persönlich echauffiere mich da schon jahrelang, gibt's ne Frauenförderung, gibt's ne Migrantenförderung und dann Menschen mit Behinderung, immer diese Etiketten kleben und immer nur in diesen Strukturen agieren“ (15:40).

„Viele blinde Flecken, die erst sichtbar geworden sind und die mir jetzt bewusst geworden sind, strukturelle Diskriminierung, die mir vorher nicht so bewusst war, das sind schon so Sichtweisen, an den Stellen ist man deutlich sensibler“ (18:30).

Neben den vielen blinden Flecken, die, wenn sie erst einmal sichtbar geworden sind, auch zuerst einmal für eine Überforderung sorgen können – wie auch im Interview nach Modul 5 bereits deutlich geworden ist – so werden die neue Inhalte und Blickwinkel auch als Bereicherung für das Vorgängerprogramm gesehen:

„Ich sehe für uns das aber als Chance, mit diesem Blick, diese Vielfalt für uns als Programm, insbesondere für uns in den neuen Ländern, weil wir haben nicht so viele Migranten“ (17:00).

„Ich bin sehr froh dass ich es gemacht habe (...) weil es auch noch einmal eine neue Perspektive in unserem Ansatz in der interkulturellen Arbeit verschafft, Verständnis, aber es macht natürlich wieder neue Fragen auf, wie setzen wir es jetzt um?“ (19:40).

Darüber hinaus zeigen sich auch neue Perspektiven und Überschneidungen zu anderen Ansätzen:

„Der definiert eine Schnittstelle, thematisiert eine Schnittstelle auch zu Demokratie, die man bisher nicht so gesehen hatten und man drüber nachdenken muss“ (13:45).

Entwicklung der Gruppenatmosphäre

„Mein Eindruck ist schon, dass sich dort etwas entwickelt hat, (...) so hatte ich schon den Eindruck dass es in den letzten beiden Runden einfacher war“ (24:25).

„Ich fand die letzten zwei Seminare auch sehr gut, sehr produktiv, sehr ehrlich, offen miteinander, es war ein schönes Arbeiten auf Augenhöhe miteinander, da habe ich für mich schon gespürt, dass es ein Unterschied gab zwischen den ersten fünf Seminaren und den zweiten zwei Seminaren, was ich darauf schiebe, dass wir in den ersten Seminaren an uns gearbeitet haben, in uns hinein geschaut haben, und das sehr intensiv, sehr dicht und sehr schwierig auch zum Teil war, wir sind auf viele Konflikte gestoßen,

vielleicht miteinander, vielleicht mit uns selber und dieser Punkt war dann gefühlt ein bisschen abgeschlossen dann, dass wir dann in die Vertiefungsseminare hinein gegangen sind mit der Einstellung wir lernen etwas mehr über die Methoden“ (20:15).

Diese Passagen zeigen sehr anschaulich die Entwicklung der Atmosphäre. Erklärt wird diese mit der zum Teil konflikthafter Sensibilisierungsphase und der darauf folgenden Phase mit einer eher methodischen Orientierung. Diese Sichtweise wird auch von anderen geteilt, wobei die Erklärung in eine etwas andere Richtung zielt:

„Es geht mir auch so, dass ich die beiden letzten Seminare von der Atmosphäre sehr viel schöner fand, ich finde wir haben super Produkte erstellt auch in den Kleingruppen oder auch nicht, es gab ja auch ganz fußbodenbraune Plakate wo nicht so viel draufstand (...) und ich würde es aber eher darauf zurückführen, dass wir mehr bei unseren Stärken und Kompetenzen abgeholt wurden in sechs und sieben und dann gibt es noch einmal einen anderen Schwung“ (21:20).

Demgegenüber gab es aber auch die Aussage einer Person, die in Bezug auf die Kleingruppenarbeit keinen großen Unterschied in der Gesprächskultur zwischen den ersten fünf und letzten beiden Modulen wahrgenommen hat:

„Die Diskussion, persönlich, in Gruppengesprächen, waren jetzt nicht so viel anders“ (15:25).

Anregungen zur Seminarkonzeption

Wie auch schon ganz zu Beginn der Weiterbildung wird die Frage nach der angemessenen Dauer einer solchen Reihe ausführlich thematisiert:

„Das kann ich auch heute nicht beantworten, ich hab ja gesagt es ist rund, ich habe auf jeden Fall für mich, dass dieser lange Prozess notwendig, hilfreich und gut war, ob ich jetzt fünf, hab ich ja schon gesagt (...), methodisch, es war schon zäh, ein bisschen lang (...) auf der einen Seite ja, diese sieben Male waren auf jeden Fall richtig, auf der anderen Seite denke ich, hätte man tatsächlich schneller rankommen können“ (27:12).

Die Frage der zeitlichen Dauer ist für diese Person noch nicht abschließend geklärt, verweist aber darauf, dass möglicherweise eher das methodische Vorgehen im Seminar schwieriger war als die Zeitdauer für sich. Dieser Gedankengang zeigt sich auch in folgender Passage:

„Nur eine methodische Idee (...) Beispielmodul 6 und 7, wenn wir hier sitzen und haben ein Produkt gemacht und das wird im Plenum besprochen, und es gibt Rückfragen, geht es immer um das Produkt in der Nachfrage, (...), wenn ich auf die ersten Module zurückgehe, da gibt's Kleingruppenarbeit, die ist ja sehr persönlich, dann wurde das im Plenum vorgestellt und dann ging es auch um Nachfragen, aber das wurde ganz oft gleich persönlich und ganz schwierig und das ist vielleicht eine Frage, ob man sowas weglassen oder anders machen kann“ (40:00).

Das Problem wirft zwei Fragen auf: die Art und Weise der Moderation solcher Plenumsrunden sowie die Art und Weise Rückfragen aus der Gruppe heraus zu stellen. Hier gilt es zu überlegen, wie beide Elemente in einer Weise angepasst werden können, so dass Begriffe, Aussagen, Tonfall, Körperhaltungen etc., die verletzend sind oder wirken, reduziert werden können **und** wie eine Form gefunden werden kann, solche nicht immer vermeidbaren Verletzungen angemessen zu thematisieren.

Weiterhin finden sich Aussagen, die sich dafür aussprechen, mehr und längere Pausen in den Seminaren einzubauen:

„Wir haben ein unheimlich fettes Programm gehabt und ich muss ehrlich sagen, um Sachen da auch zu reflektieren, ich gehe danach montags in meinen Alltag, meinen Arbeitsalltag zurück und dann geht es zack, zack, zack, zack, also ein bisschen mehr Pause oder auch Gelegenheit es eher zu wagen mit Leuten, mit denen ich sonst nicht spreche auch mal ein Gespräch zu führen, dafür braucht es einfach Zeit und die gab es nicht und das fand ich sehr schade (...) wir hatten Viertel-Stunden-Pausen oder Drei-viertel-Stunden-Mittagspausen oder abends Drei-Viertel-Stunde Essen und dann weiter“ (33:19).

Der Zweck von Pausen wird auch noch einmal aus einer anderen Perspektive sehr anschaulich dargestellt:

„Wenn ich jetzt zurückblicke, dass was wir gestern produziert haben (...), ob wir das wirklich aus uns heraus rausgeholt hätten, wenn wir vielleicht bloß drei Grundmodule hätten, (...) weiß ich nicht, da bin ich skeptisch, also ich denke es braucht diese Grundbausteine, es ist kostbare Zeit, aber die braucht man, der andere Punkt (...), wir, aus dem Sport kommend, wissen dass die Pausen auch trainieren, einen Trainingseffekt haben, nicht nur die Laufstrecke sondern auch die Pausen und das hat uns gefehlt“ (34:25).

Deutlich wird hier auch, dass die eigentliche Dauer von sieben Modulen sehr wahrscheinlich sinnvoll ist. Dies zeigt sich auch in anderen Passagen:

„Diese eineinhalb Jahre klingt lang, aber war eine Zeit die ich superfinde, die ich persönlich gebraucht habe, und einfach auch weil in dieser Zwischenzeit viel passiert ist, es hat sich vieles verändert, persönlich aber auch gesellschaftlich, man konnte es wunderschön beobachten wie man sich selber verändert hat“ (30:10).

„Als ich dieses Mal Freitag meine Sachen gepackt habe, habe ich auch gedacht, sieben Mal ist eigentlich gar nicht so viel für 1,5 Jahre, aber dafür dass es nur sieben Mal war, hat sich das Thema sehr in mein Gefühl oder meinen Kopf auch verfestigt und es war eigentlich immer permanent da (...), es war ab und zu auch zäh (...) aber ich denke, das ist auch notwendig, um es auch lebenslang zu gestalten“ (31:16).

Angesprochen wird zudem die Frage der Zeitabstände zwischen den einzelnen Modulen und inwieweit dies Auswirkungen auf die Methodik hatte:

„Was ich mich frage, ob nicht viel auch den Zeitabständen geschuldet ist (...), wir haben ja manchmal zwischen den Seminaren ein halbes Jahr gehabt und denke schon, dass es da methodisch schwer ist, also wir haben es ja auch schwer mit uns gehabt, wenn du da nach einem halben Jahr wieder einsteigst“ (29:15).

Es findet sich diesbezüglich auch eine Einschätzung, die demgegenüber einen zu engen Zeitrahmen zwischen den Modulen problematisiert:

„Ich denke tatsächlich dass es im Nachhinein gut war wie es so war, ich habe schon Beraterseminare durchgeführt mit sieben Module in einem halben Jahr und das war sehr anstrengend und so ist glaube ich mehr rübergekommen, auch wenn die Brüche dazwischen waren“ (42:02).

Anknüpfend an die Ergebnisse nach Modul 5 wird darauf hingewiesen, dass für zukünftige Seminarreihen noch einmal die Gruppenzusammensetzung genauer in den Blick genommen werden sollte (wenngleich auch bei größerer theoretischer Vorerfahrung gemeinsame Haltungsentwicklung seine Zeit braucht und daher auch aus diesem Grund eine solche neue Reihe nicht zu stark gekürzt werden sollte):

„Aber die Zusammenstellung unserer Gruppe war ja sehr unterschiedlich, wo deine Vorkenntnisse und die von X, ihr seid ja fast vom ersten Tag des Programms dabei und mein Kollege Y, zum Beispiel, das waren unterschiedliche Stufen und das war das Problem, wo am Anfang diese Kompatibilität auch gefehlt hat und deswegen, wenn man so ein Modul oder abgespecktes Modul nochmal ins Leben ruft, dass man guckt, wie sich die Gruppe zusammen setzt, dann wäre es vielleicht auch möglich, dass man einige Dinge, auf der Wissensebene kann man es verkürzen, aber die Haltungsebene, da braucht man doch die Zeit“ (38:40).

Struktureller und individueller Ausblick

In Bezug auf die individuelle bzw. teambezogene Entwicklung finden sich einige weiterführende Passagen.

„Ja, es steht schon die Frage im Raum ‚wie geht es weiter?‘ und was wollen wir hier, die so als erste Gruppe gestartet sind, machen wir einen persönlichen Cut und jeder kehrt zurück oder besteht da noch ein Bedarf dann doch noch mal, weiter laufen zu lernen“ (43:38).

„Habe nochmal darüber nachgedacht was ich jetzt noch brauche vielleicht für die Zukunft und dann sehe ich Gespräche, der Austausch untereinander, welche Erfahrung machen wir mit dem, was wir jetzt mitnehmen, ich glaube, dass würde mir sehr viel bringen, dass man in Kontakt bleibt, ich glaube, das ist das was mich auch noch weiterbringen würde“ (46:28).

Hier wird also ein Bedarf an weiterem Austausch formuliert. In eine ähnliche Richtung weist die folgende Passage, die sich auf die Entwicklung von Leitlinien (44:35) bezieht und damit auch eine strukturelle Implementierung bereits mit einbezieht:

„Da [in den Leitlinien, O.T.] kann ich das formulieren, was wir darunter verstanden haben, diesen Bezugspunkt finden, wo es dann in die richtige Arbeit gehen kann, also, wie kann ich das in meine tägliche Arbeit umsetzen“ (45:03).

Darüber hinaus gibt es Aussagen die darauf zielen, die Inhalte auf einer strukturellen Ebene weiter zu verbreiten:

„Die Frage ist für mich schon, wie geht das jetzt weiter, bleibt das auf Ostdeutschland beschränkt, (...), weil theoretisch müsste das jetzt auch eingebracht werden in den Grundsätzen unserer Programmarbeit“ (12:00).

Auch werden weiterführende Ideen entwickelt, die ein neues eigenes Projekt nach sich ziehen würden:

„Es wäre der absolute Knaller, wir würden als fünf neue Länder plus Berlin es schaffen innerhalb der nächsten 12 Monate so eine Leitlinie für unsere Programmanteile innerhalb von IDS aufzustellen und irgendwie würdevoll rauszubringen“ (49:55).

„Wir sollten überlegen, ob man das als Bestandteil mit dem entsprechenden Rahmen (...) in die nächste, ich nenne sie Jahrestagung des Gesamtprogramms implementieren könnte, dann wär das ein würdiger Anlass, ein super Inhalt mit dem sich alle auseinandersetzen könnten, ein neuer Input und eine Chance das Thema auf eine höhere und breitere Basis zu transportieren, das kann man tatsächlich aus der Projektgruppe einbringen“ (50:44).

Wichtig ist in diesem Zusammenhang aber auch eine zu Beginn des Interviews getroffene Aussage:

„Wir haben jetzt eine Haltung entwickelt, ein Bewusstsein entwickelt, haben auch neue Methoden kennen gelernt, ich sag mal, einer müsste es jetzt machen, ich weiß es noch nicht genau (...) bloß ich sehe da die Gefahr, dass diese Impulse verloren gehen, das ist die Gefahr, wenn man das jetzt nicht pragmatisch, zumindest teilweise pragmatisch umsetzt“ (6:46).

Es geht also darum, jetzt mit der Umsetzung und Implementierung anzufangen und dabei praxisorientiert und anwendungsbezogen zu agieren.

3.3.4 Interview mit der Seminarleitung am 14. Juli 2015

Das Interview mit der Seminarleitung fand in guter Atmosphäre im Vorfeld einer Sitzung der Steuerungsgruppe statt. Das Interview wurde durch ein Telefonat unterbrochen und besteht daher aus zwei Teilen, wobei Passagen aus dem zweiten Teil als solche gekennzeichnet sind (z.B. 12:34-2). Das gesamte Interview dauerte rund 68 Minuten. Der Darstellung des Interviews mit der Seminarleitung wird im Verhältnis mehr Platz eingeräumt, da diese im Rahmen der Gesamtevaluation nur einmal zu Wort kommt.

Vor dem Hintergrund der Evaluationsfragen und aller bereits dargestellten Ergebnissen lassen sich die zentralen Aussagen des Interviews entlang folgender Stichpunkte beschreiben: Große Anstrengung und erfolgreicher Abschluss; gute Zusammenarbeit der Seminarleitung;

Machtverhältnisse, Hierarchien und Gruppenzusammensetzung; verschiedene Konfliktauslöser; Ausblick (Methodik, Seminarstruktur, Gesamtprozess).

Große Anstrengung und erfolgreicher Abschluss

„Vor allem diese ersten Seminare habe ich wirklich auch so eine Zerrissenheit ganz häufig empfunden zwischen den Auftraggebern und uns, dadurch dass wir uns auch noch in anderen Kontexten in Beziehung und Verpflichtungen stehen, mit der Gruppe die so heterogen war, dass man eigentlich an jedem Tag wusste, es kann nicht gelingen hier jeden glücklich raus gehen zu lassen (...) und auch wirklich die eigenen Bedürfnisse und Grenzen aufzuzeigen, (...) das war möglicherweise auch ein Punkt weswegen das uns auch so viel körperliche Kraft gekostet hat, diese ersten Seminare habe ich auch als so kraftzehrend empfunden“ (17:30-2).

Deutlich wird hier die große Anstrengung, für die verschiedenen Gründe aufgeführt werden (dieser werden später noch einmal thematisiert). Wichtig erscheint, dass schon von Beginn an klar zu sein schien, dass nicht alle Bedürfnisse in gleichem Maße erfüllt werden können.

Demgegenüber zeigen sich auch sehr gute Ergebnisse:

„Ich glaube, was bedeutend war und mein Ergebnis ist, wir haben in der Gruppe gelernt, vielleicht Dinge anders zu sehen, erstmal, überhaupt zu entdecken diese schwarzen Löcher oder blinde Stellen, die sonst gar nicht aufleuchten, versuchen zu berühren (...) und dann Aushandeln von Nähe und Distanz zu den Themen überhaupt und es gab auf diesem Wege ganz viele schmerzhaft Erfahrungen aber nicht negativ gesehen schmerzvoll sondern eher Erkenntnisse, die so einfach nicht immer auf den ersten Blick integrierbar sind in das eigene Konzept“ (8:24).

Dieser Erfolg wird auch damit begründet, dass es gelungen ist, die Gruppe aus der Komfortzone zu locken:

„Auch muss ich sagen, (...) dass man einen Weg der Gruppe einfach erkennt, (...) der oft steinig war, unbequem war (...) und auch teilweise schmerzhaft, weil bestimmte Perspektiven, die im Alltag gerne aufgrund der Komfortzonen nicht berührt werden, sehr berührt werden, dass waren denke ich zum einen inhaltlich-thematische Bereiche (...) und zum anderen auch die Verflechtungs- und Beziehungsebenen, in denen die Teilnehmenden sowohl im Projekt als auch in ihrem beruflichen Alltag miteinander in Verbindung stehen“ (2:34).

Die positiven Veränderungen werden an anderer Stelle konkret beschrieben:

„Was ich gemerkt habe, ist, dass dieser Druck nach Richtigkeit als Maßstab weniger geworden ist, nachgelassen hat, also dieses zulassen von unterschiedlichen Perspektiven, die auch schmerzlich sind, die einen so (...) den Spiegel vorhalten, dass da entspannter mit umgegangen werden konnte am Ende“ (12:44).

Als sehr positiv hervorzuheben sind auch die zu beobachtenden Veränderungen auf struktureller Ebene:

„Mein Blick auf die Gruppe, das sich da ganz viel getan hat, also zum einen der strukturelle Bereich, dass sich diese Bundesländer-IDS die teilgenommen haben, in sich als Struktur IDS sehr zusammengewachsen sind, was ich außerhalb des Projektes in anderen Begegnungs- und Projekträumen einfach sehr erfahren habe und sich das widergespiegelt hat und dadurch auch eine gewisse Stärke auf Bundesebene auch zu vernehmen ist, einfach dadurch, dass sie wirklich maßgeblich auch durch dieses Projekt mit den anderen Projekten wesentlich verzahnter sind, wesentlich mehr netzwerken“ (1:22).

„Ich würde schon sagen, obwohl wir auf der ersten Stufe der Wahrnehmung lange geblieben sind, gibt es doch strukturelle Einbindung, Verbindungen, über das individuelle Lernen hinaus“ (37:10-2).

„Man merkt was über diesen Seminarraum hinaus passiert, indem zum Beispiel sich Namen ändern von Projekten, wo genauer geschaut wird ob wirklich über die Interkulturalität alles zu erklären und die Welt darzustellen ist“ (35:10-2).

„Oder die Überlegung Fragebögen zu ändern“ (35:35-2).

Gute Zusammenarbeit der Seminarleitung

Die Seminarleitung sieht ihre Zusammenarbeit als sehr gelungen an, die Passagen verweisen auf ein gutes Teamwork, gegenseitiges Vertrauen und einer ähnlichen prozessorientierten Herangehensweise:

„Ich glaube unser Vorteil ist auch, dass wir ähnliche Vorbereitungsarbeitszeiten und dadurch auch wirklich ganz schnell im Seminar auch umstellen konnten“ (29:35-2).

„Wir sind ähnlich flexibel, das beängstigt uns nicht“ (29:59-2).

„Wir haben viel in den Seminaren auch gesprochen wie es uns auch miteinander geht und war“ (30:55-2).

Machtverhältnisse, Hierarchien und Gruppenzusammensetzung

Als sehr schwierig im Sinne eines langsamen und auch zähen Prozesses wird die Thematisierung von Machtverhältnissen beschrieben:

„Da ging es um Rollen und Hierarchieebenen, die ganz klar aufgemacht wurden, die starken Hierarchien und Machtverhältnisse im Sport haben wir dort enorm präsentiert bekommen auf dem Tablett, die waren so sichtbar, die sind jedem bewusst, aber die werden aus meiner Erfahrung sehr sehr selten besprochen und thematisiert, sondern das ist eben so in Führungsstrichen und da lernt die Struktur sehr sehr langsam aus meiner Sicht“ (3:50).

Dennoch wird positiv angemerkt:

„Ich will nicht sagen, dass es uns gelungen ist, dass man da jetzt ganz locker drüber sprechen kann (...) aber ich glaube, es sind Möglichkeitsräume geöffnet worden“ (4:57).

Die Gruppenzusammensetzung, die dort vorhandenen unterschiedlichen Hierarchieebenen sowie die unterschiedlichen thematischen und persönlichen Vorerfahrungen werden aus verschiedenen Perspektiven angesprochen. Zum einen wird auf das Thema Migration und eigene Vorerfahrungen eingegangen:

„Dadurch, dass es durch die Zusammensetzung der Gruppe auch unterschiedlich Erfahrungen gibt, auch mit Migration zum Beispiel, da waren sehr wertvolle Perspektiven, die authentisch waren, weil selber erlebt, in die Gruppe gebracht wurden“ (6:51).

„Dass da in der Gruppe auch Menschen gewesen sind, die so bestimmte Hintergründe auch mitgebracht haben, das hat natürlich den Prozess erleichtert, hatte dann aber auch auf Migration stärker und andere, die auch, das muss man auch feststellen, aber durch die Zusammensetzung der Gruppe wir stärker auch die Beispiele und alles was kam auf diesen Aspekt bezogen haben, unter anderem auch, weil es thematisch ja gewünscht war“ (9:18).

Das Einbringen erlebter Perspektiven in Bezug auf Migration wurde als sehr wertvoll empfunden. Diese (scheinbar) starke Thematisierung kann dann auch eine Erklärung dafür sein, warum beispielsweise in den Fragebögen sehr oft der Begriff Rassismus zu finden war. Hier gilt es für die Zukunft darauf zu achten, auch nicht vorhandene Perspektiven von Seiten der Seminarleitung stärker einzubringen.

Auch wenn das Vorhandensein unterschiedlichster Perspektiven als sehr wertvoll erachtet wurde, war dieser Prozess von Seiten der Seminarleitung nicht einfach zu begleiten:

„Es gab Stellen die nicht so einfach waren, dieses Aushandeln wer ist im Raum, inwiefern ist diese Gruppe ein Modell für die gesellschaftlichen Zustände, kann man daraus was lernen, wie sind die Machtverhältnisse, auch der Versuch war sehr sehr sichtbar Machtpositionen im Raum auch zu erkämpfen (...) zu besetzen, im Sinne von, es muss so bleiben, Einstellung kann sich ändern, aber das bleibt“ (10:50).

„Wie reagiert die Mehrheit, die zahlenmäßige Mehrheit, die das nicht erlebt hat, mit Resignation und Rückzug, was kann man da noch sagen, und diese Schuldgefühle, die in einem anderen Zusammenhang noch stehen und aber auch empowernd und erstärkend für Menschen, die sich vielleicht zum ersten Mal zu Wort melden“ (10:24).

Verschiedene Konfliktauslöser

Der Konflikt, der bereits auch in den vorangegangenen Ausführungen und Passagen aus den Interviews und Fragebögen angesprochen wurde, zeigt sich hier noch einmal aus der Perspektive der Seminarleitung. Vorweg: der Ausbruch des Konflikts selbst wird als sehr wichtig eingeschätzt:

„Wäre das nicht gekommen, hätten wir nicht mehr arbeiten können“ (10:15-2).

Deutlich wird im Folgenden einmal mehr, wie komplex die Gründe für die Unzufriedenheiten waren. So wird aus Sicht der Seminarleitung im Interview zum Beispiel angesprochen, dass Konflikte im Hintergrund keineswegs nur auf die Themen Migration und Hierarchieebenen beschränkt waren, sondern auch Differenzen wie Alter, Sprache, Gesundheit eine Rolle gespielt haben (11:40). Diese zu berühren fiel sehr schwer, es war, um mit den Worten der Seminarleitung zu sprechen,

„ein sehr komplexer Prozess“ (11:58).

Es zeigt sich hier ein Spannungsfeld zwischen der Notwendigkeit und dem Vorteil der Heterogenität einer solchen Seminargruppe einerseits und der wahrscheinlich unlösbaren Herausforderung alle Bedürfnisse in gleichem Maße abzudecken andererseits:

„Ich habe mich oft im Seminar veranlasst gefühlt die Lücken zu füllen, die Heterogenität der Gruppe war so groß, dass es einige gegeben hat, die das gar nicht gebraucht haben, die hätten eigentlich am liebsten nur mit kurzen Anleitungen selber Sachen sich erarbeitet, und es gab aber die anderen, die sonst nie was gesagt haben und es gibt auch die, die einen starken Input gefordert haben und wir haben dann versucht, einen Mittelweg zu finden, weil es doch wichtig war auf diesen didaktischen Ebenen immer zu bleiben, Reflektion, Anleitung, Dialog, mit sich selbst und in der Gruppe“ (14:15).

Der Versuch alle Bedürfnisse zu berücksichtigen, hat dann auch zu Konflikten geführt:

„Aber dann auch inhaltliche Diskussion und Feststellung von, nicht Feststellungen, sondern wir haben das so gesehen und gehört, und aus unserer Sicht wäre es das, oder man hätte das auch anders, und ich bin zum ersten Mal damit konfrontiert worden, dass von einigen die Inputs als moralisierende Richtigstellungen empfunden wurden, nicht von allen, einige haben dann gesagt, genau das brauchen wir, ich muss irgendwas haben womit ich Dinge erklären kann“ (15:00).

Schwierig war es neben den Vorerfahrungen auf einer persönlichen Ebene (im Sinne spezifischer Diskriminierungserfahrungen) auch die Einbindung unterschiedlicher professioneller Vorerfahrungen:

„Menschen, die auch durch politische Seminare gegangen sind, mit ihrer politischen Einstellung schon auseinandergesetzt haben (...), für die war, wie gucke ich, aus welcher Perspektive, war nicht neu“ (16:44).

Als herausfordernd wurden auch sich häufig wechselnde Erwartungen angesehen:

„Aber auch die Teilnehmer (hatten) an sich eine innere Zerrissenheit, an dem Tag war das so und am nächsten Tag oder der nächsten Stunde wurde wieder ein ganz anderer Methodenwunsch, Zugang geäußert, das war ganz spannend, und das hat es für mich manchmal ganz schwierig gemacht“ (25:11).

Neben diesen Aspekten werden die Hierarchieebenen als ein möglicher zentraler Punkt des Konfliktes angesehen:

„Ich glaube, dass der wesentliche Ausgangspunkt die schon so oft benannte Leitungs- und Mitarbeiterebene gewesen ist“ (04:26-2).

„Dann hat sich die Unzufriedenheit auch so gezeigt, dass wir als Referentinnen als Projektionsfläche genutzt wurden, wir wurden plötzlich Teil des Konfliktes obwohl wir gar nicht mit drin sind“ (05:04-2).

Ein weiterer zentraler Punkt des Konfliktes scheint der Verlust des geschützten Raumes zu sein, der maßgeblich mit Schwierigkeiten im Kommunikationsprozess in Verbindung steht und auch in Verbindung mit den unterschiedlichen Rollen der Teilnehmenden steht:

„Es von Anfang an seitens der Leitung so etwas gegeben hat wie, oh, das habt ihr gut gemacht, oh, das habt ihr schlecht gemacht, oder ja, das kann ich nachvollziehen, ich würde es aber anders machen (...) es war nicht das fehlende Vertrauen sondern das Bedürfnis nach vielleicht eigener Verortung im Seminar, ich weiß nicht, ich will es nicht deuten“ (07:30-2).

„Das funktioniert nicht, wenn du im ersten Seminar den Begriff Schutzraum einführst, und der aber kein Schutzraum ist“ (09:20-2).

Zur Konfliktlösung hat das Formulieren der eigenen Bedürfnisse der Seminarleitung beigetragen:

„Und das war das Wesentliche, wir haben eingeleitet, wir haben auch Bedürfnisse (ja), nicht nur ihr, weil wir haben über eure Bedürfnisse gesprochen, wir haben auch Bedürfnisse, und haben uns wirklich positioniert dazu (ja) wie es uns geht, zum ersten Mal, und wie wir das wahrnehmen und da habe ich mich gefragt warum haben wir das nicht vorher gemacht, und das wir so nicht arbeiten können und (...) das war der erste Schritt zur Lösung“ (15:30-2).

Auch der Kommunikationsprozess in der Gruppe hat sich im Laufe der Reihe und dem Austragen bzw. Raum geben für den Konflikt eindeutig verbessert:

„Der [Kommunikationsprozess, O.T.] hat sich verändert, hin zu mehr Achtsamkeit und Behutsamkeit und dem Miteinbeziehen, dass es andere Perspektiven im Raum noch gibt oder geben kann, ohne dass ich die als Beweis sehen muss, das fand ich sehr schön zu beobachten“ (00:34-2).

Rückblickend wird der Konflikt als bereinigend und wichtig angesehen, auch wenn dies nicht für alle Teilnehmende in gleicher Weise gilt:

„Einige haben nichts mitbekommen, nur gespürt dass da was ist, aber wussten überhaupt nichts, andere haben sehr genau gewusst worum es geht, und sich sofort dazu positioniert (...) jedenfalls war das sehr gesund was da passiert ist, trotzdem wurde gesagt das war zu viel und zu lang, von einigen, und eigentlich war da nichts und eigentlich haben wir das selbst erzeugt“ (16:04-2).

Sehr bedeutsam erscheinen zudem folgende Aussagen zu sein, denn sie deuten darauf hin, dass der Konflikt für die Kommunikation auch entwicklungsfördernd war (was sich auch in den Interviews mit allen Teilnehmenden und den Fragebögen so abzeichnete). So wurde die Arbeitsatmosphäre der drei Seminare danach mit

„(...) total arbeitsfähig und zugänglich für neue Dinge (...) achtsam miteinander, immer achtsamer“ (17:03-2)

beschrieben.

Ausblick: Methodik, Seminarstruktur, Gesamtprozess

In Bezug auf Folgeveranstaltungen findet sich eine Reihe von wichtigen Hinweisen, die zum Teil auch schon in den vorangegangenen Auswertungen angesprochen wurden.

In Bezug auf die Seminarstruktur wird angemerkt, dass es sinnvoll sein könnte, das grundlegende Design etwas zu ändern:

„Es ging an die Substanz, wir machen ja viele Seminare, (...), da ist das nicht immer so, es war wirklich auch, ich glaube das Design an den Wochenenden hat dazu beigetragen, weil am Freitag ist es schwierig rein zu kommen, es dauert, dann sind sie total committed, dann Samstag ist ein sehr dichter voller Tag und man will viel schaffen und sie haben auch eine große Erwartung (...), die Frage, ob für solche Formate es ein bisschen anderes designt werden kann“ (19:03).

Es ist zu überlegen, ob hier nicht auch eine Kompaktwoche zwei oder drei Seminare zusammenfassen könnte.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass das Coaching für die Seminarleitung sehr hilfreich war (18:30-2) und auch für zukünftige Veranstaltungen eine solche Form der Begleitung der Seminarleitung von hoher Bedeutung ist:

„Bei so einem Projekt ist Supervision und Coaching unerlässlich, das ist etwas was man mitdenken muss und auch wir müssen beim nächsten Mal wirklich mitdenken, dass wir früher die Sachen schicken, (...) dass wir einfach mehr Möglichkeiten geben reinzuzucken“ (19:02-2).

In Bezug auf die inhaltliche Seminarkonzeption denkt die Seminarleitung darüber nach, ob nicht doch (stärker) während der Thematisierung der NS-Zeit und oder der eigenen Familienhintergründe dann auf die Themen Ost- und Westdeutschland hätte eingegangen werden sollen (23:20-2) und kommt zu dem Schluss, dass es insgesamt zu wenig war (27:10-2). Dazu wird weiter angemerkt:

„Weil wir gemerkt haben im sechsten Seminar, dass es doch Vorbehalte gibt gegenüber Menschen, die aus dem Osten kommen und sie sich drüber geärgert haben und ich habe gespürt dass das immer wieder eine Identifikationsebene war“ (26:29-2).

„Wenn es nach mir ginge hätte ich genau zu diesen beiden Themen, zu den beiden Abschnitten der Geschichte und deren Einflüsse auf das Eigene wirklich Gesprächskreise über die Übungen eingeleitet, wo es nur darum zu reflektieren und mehr darüber zu erfahren (...) Nationalsozialismus und sein Einfluss und Osten“ (28:30-2).

Thematisiert wurde auch die Art der Seminar-Protokolle:

„Im ersten Seminar gab es ein Protokoll bestehend aus den Power-Point-Folien, im zweiten Seminar gab es ein Protokoll (...) anhand eines Word-Dokumentes und das war mit ganz viel Mühe, mit zusätzlichem Input, und das war eine Katastrophe, es wurde gelesen, man hat das Format nicht wiedererkannt, und dann wurde uns gesagt, wir haben das Gefühl ein anderes Seminar besucht zu haben“ (33:37-2).

Hier sollte zu Beginn mit der Gruppe abgesprochen werden was für eine Form des Protokolls erwünscht bzw. hilfreich ist und was von der Seminarleitung geleistet werden kann. Möglicherweise lässt sich die Protokollführung auch für jedes Seminar jeweils zwischen Teilnehmenden aufteilen.

Die heterogene Gruppenzusammensetzung inkl. der verschiedenen Hierarchieebenen wird in Bezug auf strukturelle Veränderungen noch einmal positiv thematisiert:

„Ich finde es, rückblickend auf den Anfang (...) für mich sehr wirkungsstark, dass eigentlich so viele verschiedene Hierarchien in der Gruppe sitzen, weil sie miteinander angefangen haben anders zu sprechen und sich gefunden haben und grade die strukturellen Fragen, die Möglichkeiten, vielleicht andere Formen von Beratung zu finden oder vielleicht auch auf die Konzepte und Ordner zu schauen, dass können natürliche Menschen tun, die deutungsmächtig sind in diesem Bereich und auch Entscheidungen treffen können“ (38:30-2).

Gesehen wird weiterhin eine notwendige Begleitung des Implementierungsprozesses, gerade auch, weil der Übertrag in die eigene Praxis dann doch mitunter schwer fällt:

„Sobald es aber darum ging, dass zu übertragen in seine eigenen Settings, die Gewohnheiten, also, wenn das jetzt Diskriminierung sein soll, dann ist das doch ein bisschen überspitzt, oder?“ (26:15).

„Ich habe das Gefühl das wir grade am Anfang sind, weil wenn man so tief geht und Menschen wirklich aus dieser Komfortzone lockt (...), die sehen bestimmte Sachen und fragen sich, was mache ich jetzt damit und da reichen die Module nicht, egal wie viele“ (22:06).

Ganz grundsätzlich wird noch einmal darauf hingewiesen, dass ein solcher Prozess nicht zu Ende sein kann:

„Da muss jetzt was passieren, wenn das jetzt in die Schublade kommt (...), so ein Prozess kann an dem Punkt nicht enden, wenn man strukturelle Veränderungen sich wünscht“ (40:59-2).

4. Fazit

4.1 Zusammenfassung

Die Seminarreihe ist insgesamt als erfolgreich zu bewerten. Mit Blick auf die zentralen Fragestellungen (siehe Seite 5) kann festgestellt werden, dass der Anti-Bias-Ansatz das Programm Sport Interkulturell sehr bereichert hat. Dieser Mehrwert zeigt sich insbesondere durch die umfassende Thematisierung der Herausforderungen einer heterogenen Gesellschaft auf struktureller und individueller Ebene. Konkret zu nennen sind hier die verbesserte Sensibilisierung der Teilnehmenden sowie der deutliche Zugewinn an praktischen und theoretischen Kompetenzen mit dem Anti-Bias-Ansatz und im Themenfeld Diskriminierung allgemein. Einhergehend damit – auch durch die Dauer der Auseinandersetzung mit dem Thema über 1,5 Jahre – ist eine Veränderung in der Haltung zu beobachten, die bereits erste Handlungsansätze in den Arbeitsfeldern auch auf struktureller Ebene nach sich gezogen hat (z.B. Anpassung von Fragebögen, „Zusammenwachsen“ der beteiligten Landesverbände). Für die Durchführung einer weiteren Reihe sollte an einigen Punkten nachjustiert werden (zum Beispiel stärkere Einbindung der Vorerfahrungen, Stärken des Sportbezuges, Umgang mit verletzenden, bewertenden Aussagen).

Das Gesamtergebnis zeigt, dass ein Übertrag des Weiterbildungsansatzes auf alle Bundesländer sehr zu empfehlen ist. Ein Mehrwert besteht hier u.a. in der Thematisierung von struktureller Diskriminierung, der Verschränkung von Diskriminierungsformen (Intersektionalität) sowie der Sensibilisierung der Teilnehmenden. Dies kann wesentlich dazu beitragen, einen vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreien Umgang zu fördern und die Angebote entsprechend einer heterogenen Gesellschaft auszurichten.

4.2 Ergebnisse, Empfehlungen, Ausblick im Einzelnen

Im Folgenden werden die Ergebnisse im Einzelnen dargestellt und um Empfehlungen für zukünftige Seminarreihen und weiterführende Ideen ergänzt.

Teilnehmende

- Die Auswertung aller Daten zeigt, dass sich die Sensibilisierung in Bezug auf den Themenkomplex Diskriminierung stark verbessert hat, die theoretischen und praktischen Kenntnisse weiter ausgebaut worden sind und die Motivation, die Inhalte anzuwenden, kontinuierlich angestiegen ist. Besonders positiv hervorzuheben ist zudem, dass die Inhalte bereits Eingang in erste strukturelle Veränderungen gefunden haben (Änderung von Fragebögen, „Zusammenwachsen“ der Landesverbände, erster Entwurf für Leitlinien).
- Die Unterschiede zum bisherigen Programm Sport Interkulturell sind deutlich geworden. Insbesondere der Blick auf die Verschränkung von Diskriminierungsformen (Stichwort Intersektionalität) sowie strukturelle Formen von Diskriminierung wurde als sehr bereichernd eingestuft.
- Die Teilnehmenden waren insgesamt betrachtet sehr zufrieden und dankbar für das Angebot. Es wurde von einigen besonders betont, dass die Seminarreihe sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung ein großes Stück weitergebracht hat.
- An den ersten fünf Modulen nahmen 16 Personen, an den beiden letzten Modulen (6 und 7) 13 Personen. Auch wenn damit der größte Teil die gesamte Reihe durchlaufen hat, und der Schwund angesichts einer Länge von 1,5 Jahren gering ist, wäre es möglicherweise hilfreich, die Gründe für das jeweilige Aussteigen zu erfahren.

Konzeptioneller Rahmen der Seminarreihe

- Die umstrittene Frage der Gesamtdauer der Seminarreihe kann nicht abschließend beantwortet werden. Es zeigt sich, dass Handlungsveränderung eine angemessene Zeit braucht. Deutlich wurde auch, dass große Zeiträume zwischen den Modulen nicht sinnvoll waren. Hier ist zu überlegen, inwieweit eine Kompaktwoche nicht zwei oder drei Module zusammenfassen könnte (und die Anzahl der Seminartage dadurch gleich bleibt, die Reihe aber insgesamt einen kürzeren und planbaren Zeitraum umfasst). Auch könnten regionale Treffen von Teilnehmenden oder ein kleineres Praxisprojekt große zeitliche Zwischenräume überbrücken helfen.
- Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Gestaltung der jeweiligen Protokolle. Die Form sollte zu Beginn mit allen gemeinsam abgestimmt werden. Möglicherweise lässt sich die Protokollführung auch für jedes Seminar jeweils zwischen Teilnehmenden aufteilen.
- Für die Zukunft sollte geprüft werden, wie es möglich ist bereits im Vorfeld oder zu Beginn die Bedürfnisse der Teilnehmenden (genauer) festzustellen und an die Vorerfahrungen (Stärken und Kompetenzen) besser anzuknüpfen. Auch ist der Bezug zum Themenfeld Sport zu stärken.
- Inhaltlich gilt es zu bedenken, ob und inwieweit das Thema NS-Zeit und die unterschiedlichen Umgangsweisen in Ost- und Westdeutschland stärker in den Mittelpunkt gerückt werden müsste.
- Wichtig ist es zudem den Teilnehmenden im Vorfeld rechtzeitig und ausreichend Informationen über das Ziel und den Ablauf der Seminarreihe bereit zu stellen.

Gruppenzusammensetzung

- In Bezug auf die Gruppenzusammensetzung zukünftiger Seminarreihen lässt sich – trotz der großen Herausforderungen, die eine solche Gruppe mit sich bringt – feststellen, dass eine heterogene und auch hierarchisch durchmischte Gruppe von Vorteil ist. Dies bezieht sich zum einen auf die verschiedenen Vorerfahrungen und zum anderen auf das von der Gruppe ausgehende Veränderungspotential, dass durch Leitungskräfte entschieden gestärkt (oder schlechtesten falls) auch geschwächt werden kann. Dennoch besteht die Anforderung an die Seminarleitung, die in der Gruppe nicht vorhandenen Perspektiven mit einzubringen.
- Für die Zukunft sollte sichergestellt werden, dass angesichts heterogener und hierarchischer Gruppen ein stärkeres Augenmerk auf die Kommunikationsformen bzw. den Umgang untereinander gelegt wird, um dem Verlust eines Schutzraumes entgegen zu wirken. Auch stellt sich die Frage, inwiefern in einem solchen Seminar-kontext die Machtverhältnisse noch sensibler angesprochen werden müssen. Konkret gilt es für die Arbeit in Kleingruppen und auch im Plenum zu überlegen, wie beide Elemente in einer Weise angepasst werden können, so dass Begriffe, Aussagen, Tonfall, Körperhaltungen etc., die verletzend sind oder wirken reduziert werden können **und** wie eine Form gefunden werden kann, solche nicht immer vermeidbaren Verletzungen angemessen zu thematisieren.

Anforderungen an die Seminarleitung

- Für die Seminarleitung gilt es in der Zukunft eine Balance zu finden zwischen: viel Programm, Diskussionen und prozessorientierter Seminargestaltung (gepaart mit

dem eigenen Anspruch an die zu behandelnden Themen) auf der einen Seite und notwendige längere Pausen zum Sacken lassen, Reflektieren und Gespräche führen sowie grundlegende Entschleunigung des Seminartempos auf der anderen Seite. Eine gute Balance zwischen eigenem Anspruch und Prozessorientierung zu finden kann auch dazu beitragen, die Redeanteile der Seminarleitung nicht zu groß werden zu lassen.

- Als sehr sinnvoll und absolut notwendig wurde das begleitende Coaching der Seminarleitung eingeschätzt. Ein Coaching unterstützt das Wahrnehmen der eigenen Bedürfnisse und ist vor allem bei Konflikten hilfreich. Dieses Modell sollte in weiteren Reihen beibehalten werden.

Ausblick

- Angesichts der herausfordernden Thematik, des noch jungen Prozesses und den in aller Regel starren organisationalen Strukturen bedarf es einer weiterführenden Begleitung: (1) Unterstützung der Teilnehmenden bei der direkten Implementierung in ihren Arbeitsfeldern (der Inhalte, Haltungen, zur methodischen Weiterentwicklung und auch zum kollegialen Austausch). Hier kann auch der geäußerte Bedarf nach Reflexion der eigenen beruflichen Rolle in diesem Themenfeld aufgegriffen werden. (2) Unterstützungsstruktur der Leitungsebene, um auch strukturelle Veränderungsprozesse initiieren und begleiten zu können. Beides kann den Effekt der Gesamtreihe noch einmal steigern bzw. absichern.
- Offen geblieben sind zu diesem Zeitpunkt zwei inhaltlich-methodische Fragen, die bereits nach Modul fünf im Raum standen und in der Konzeption einer weiteren Reihe berücksichtigt werden sollten: Ist der Anti-Bias-Ansatz zu sehr kopflastig bzw. zu theoretisch-intellektuell in seiner Herangehensweise? Ist der Anti-Bias-Ansatz, vielleicht auch wegen dieser Kopflastigkeit – und zugespitzt formuliert – ein Wohlfühlansatz für die privilegierte Mittelschicht?
- Über das Ende der Seminarreihe hinaus gilt es jetzt zu entscheiden, in welcher Form die Inhalte in die bestehenden Programm einfließen (bspw. als Zusatzmodul oder Aufnahme einzelner Bestandteile in vorhandene Fortbildungsmodule) und wie die Ergebnisse und Inhalte auf eine höhere Ebene gehoben werden können (bspw. auf der Bundesebene der Sportbünde). Die bereits begonnene Arbeit an Leitlinien könnte ein solcher nächster konkreter Schritt sein.