Abschlussbericht

Evaluation der Weiterbildungsreihe "Systemische Beratung im Kontext Rechtsextremismus" (2012 - 2019) des Demokratiezentrums

Düsseldorf und Halle (Saale), 20.12.19

Inhalt

1. Kurzzusammenfassung 1

2. Hintergrund 3

3. Evaluationskonzept 4

4. Methodisches Vorgehen 7

4.1. Vorhandene Evaluationsbögen 7
4.2. Qualitative Telefoninterviews 8
4.2.1 Der Interviewleitfaden 8
4.2.2 Durchführung der qualitativen Interviews 8

4.2.3 Stichprobe 8

4.3. Quantitative Onlineumfrage 9
4.3.1 Inhalte der Befragung 9
4.3.2 Stichprobe/Grundgesamtheit 9
4.3.3 Rücklaufanalyse 9

5. Auswertung 11

5.1. Auswertung der vorhandenen Evaluationsbögen (2012-2017) 11
5.2. Auswertung der Primärerhebungen 14
5.2.1 Das Feld der Teilnehmenden 14
5.2.2 Einstellungen und Einflussfaktoren zur Durchführungsqualität der Weiterbildung (Reaction) 17
5.2.3 Gruppenzusammensetzung 22
5.2.4 Einstellungen im Bereich Systemisches Wissen und Praxistauglichkeit (Outcome – Learning und Transfer) 23
5.2.5 Einstellungen im Bereich nachhaltige Effekte (Impact – Results) 27

6. Fazit 31

7. Anhang 32

7.1. Qualitativer Interviewleitfaden 32
7.2. Fragebogen der quantitativen Onlineumfrage 34
7.3. Auswertung der offenen Fragen – vorhandene Evaluationsbögen 46
7.4. Auswertung der offenen Fragen – Onlineumfrage 50

8. Methodenbericht 56

8.1. Einleitung 58
8.2. Stichprobe und Zugang zur Befragung 58
8.2.1 Die Stichprobe 58
8.2.2 Ansprache der Teilnehmer*innen 58
8.2.3 Der Zugang zur Befragung 59
8.3. Durchführung der Befragung und Befragungsverlauf 59
8.4. Stichprobenverteilung und Beteiligung an der Befragung 60
8.5. Hinweise zur Datenaufbereitung 61

9. Ihre Ansprechpartner*innen 63

1. Kurzzusammenfassung

Für Berater*innen, die im Kontext Rechtsextremismus tätig sind, wird seit 2012 durch das Demokratiezentrum Hessen als Geschäftsstelle des Beratungsnetzwerks Hessen in Zusammenarbeit mit dem Systemischen Institut Tübingen eine Weiterbildungsreihe mit dem Titel „Systemische Beratung im Kontext Rechtsextremismus" angeboten. Die Weiterbildungsreihe richtet sich überwiegend an Mobile Berater*innen, sowie darüber hinaus an Berater*innen der Opferberatung und der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde die Weiterbildung, die zunächst nur an in Hessen tätige Berater*innen gerichtet war, 2016 auch für Berater*innen aus dem gesamten Bundesgebiet geöffnet. Bei den teilnehmenden Berater*innen handelt es sich sowohl um Berufseinsteiger*innen als auch um Berufserfahrene. Das aktuell letzte Jahr der Förderung soll für eine Evaluierung der Weiterbildungsreihe genutzt werden. Im Rahmen der vorliegenden Evaluation soll insbesondere geklärt werden, inwieweit sich die systemischen Methoden und Inhalte für einen Transfer in den Berufsalltag der Berater*innen als wirksam erweisen und inwieweit eine heterogene Zusammensetzung der Gruppe der Teilnehmenden von diesen selbst als hilfreich oder hinderlich betrachtet wird. Durch die Ergebnisse soll außerdem eine Optimierung der Weiterbildungsreihe für den spezifischen Kontext Rechtsextremismus ermöglicht werden.

Zur Klärung dieser Fragen wurde auf einen Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Erhebungen zurückgegriffen. Zum einen wurden bereits vorliegende Evaluationsbögen ausgewertet. Diese wurden nach Kursende durch die Teilnehmenden ausgefüllt. Darüber hinaus wurden 23 Teilnehmende der Weiterbildungsreihe im Rahmen eines strukturierten Interviews befragt. Auf Basis dieser Ergebnisse wurde ein Fragebogen entwickelt und an die Gesamtheit der Berater*innen gesendet, die in den vergangenen acht Jahren an der Weiterbildungsreihe teilgenommen hatten. 68 Berater*innen beteiligten sich an der Onlineumfrage, was einer Rücklaufquote von 53 Prozent entspricht. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalysen und deskriptiver statistischer Analysen.

Im Ergebnis zeigt sich eine ausgesprochen hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Weiterbildungsreihe, sowohl im Hinblick auf organisatorische als auch inhaltliche Aspekte. Dies spricht auch für eine gut gelingende Koordination der Weiterbildungsreihe durch das Demokratiezentrum Hessen an der Philipps-Universität Marburg als Teil des Beratungsnetzwerkes Hessen und eine erfolgreiche Kooperation mit dem Systemischen Institut Tübingen. Die vermittelten Methoden und Themen werden als für den Arbeitsalltag hilfreich erlebt und von vielen Befragten regelmäßig eingesetzt. Insbesondere die Methoden der systemischen Fragen, der Perspektivübernahme und der Hypothesenbildung werden als relevant und praxistauglich bewertet. Welche Methoden und Inhalte als besonders hilfreich eingeschätzt werden, hängt auch damit zusammen, in welchem Beratungsfeld und wie lange die Teilnehmenden bereits in der Beratung tätig sind. Im Hinblick auf die Zufriedenheit ergeben sich dadurch aber keine Unterschiede. Dies bedeutet, dass sowohl erfahrene als auch vergleichsweise unerfahrene Berater*innen von der Weiterbildung profitieren und auch letztere das Erlernte anwenden können. Fast alle Teilnehmenden würden die Weiterbildung an Personen weiterempfehlen, die im gleichen beruflichen Kontext tätig sind. Niemand spricht sich gegen eine Empfehlung aus. Dies unterstreicht nochmals die Relevanz der vermittelten Inhalte für die Berater*innen. Trotz der vergleichsweise kurzen Zeit, die zwischen Teilnahme an der Weiterbildungsreihe und Evaluation lag, kann ca. ein Viertel der Befragten bereits von Strukturen, Netzwerken oder Veränderungen im eigenen Team berichten, die als Folge der Weiterbildung entstanden sind. So gibt es beispielsweise zwischen Teilnehmenden einen regelmäßigen Austausch. Die vermittelten Methoden werden in den Beratungsstellen, in denen die Berater*innen tätig sind, implementiert (z. B. im Rahmen von Fallbesprechungen im Team). Die Weiterbildung der einzelnen Berater*innen entfaltet somit über die einzelnen Personen hinaus Wirkung.

Bezogen auf die Gruppenzusammensetzung während der Weiterbildung zeigt sich ein eindeutiges Ergebnis: Heterogene Gruppen (bezogen auf Berufserfahrung, Beratungsschwerpunkt und Bundesland) werden von den allermeisten Teilnehmenden befürwortet und als bereichernd erlebt. Insbesondere die

Teilnehmenden aus der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung sowie der Opferberatung wünschen sich allerdings explizit eine stärkere Vertretung ihrer Beratungsfelder, um sich besser zu ihren spezifischen Themen austauschen zu können.
Im Hinblick auf mögliche Ansätze für eine weitere Optimierung der Weiterbildungsreihe ergeben sich aufgrund der bereits sehr positiven Bewertung nur einige wenige Ansatzpunkte. So wird empfohlen, zukünftig soweit möglich auf eine heterogene Gruppenzusammensetzung zu achten, insbesondere im Hinblick auf das Beratungsfeld, aber auch bzgl. Berufserfahrung und der Bundesländer, in denen die Beratenden tätig sind. Um eine spezifische Vertiefung der Inhalte für die unterschiedlichen Beratungskontexte zu ermöglichen, kann geprüft werden, inwieweit einzelne Kurselemente nach Beratungsfeldern getrennt vermittelt werden können. Der Ort der Weiterbildungsreihe ist für einige Teilnehmende nur schwer bzw. mit langen Fahrtzeiten zu erreichen. Deshalb wird empfohlen, ggfs. einen verkehrsgünstigeren Ort zu wählen. Zudem kann die Vernetzung der Teilnehmenden untereinander schon während der laufenden Weiterbildung noch stärker gefördert werden, um den langfristigen Aufbau eines Berater*innennetzwerkes, das sich gegenseitig fachlich unterstützen kann, noch gezielter zu fördern.

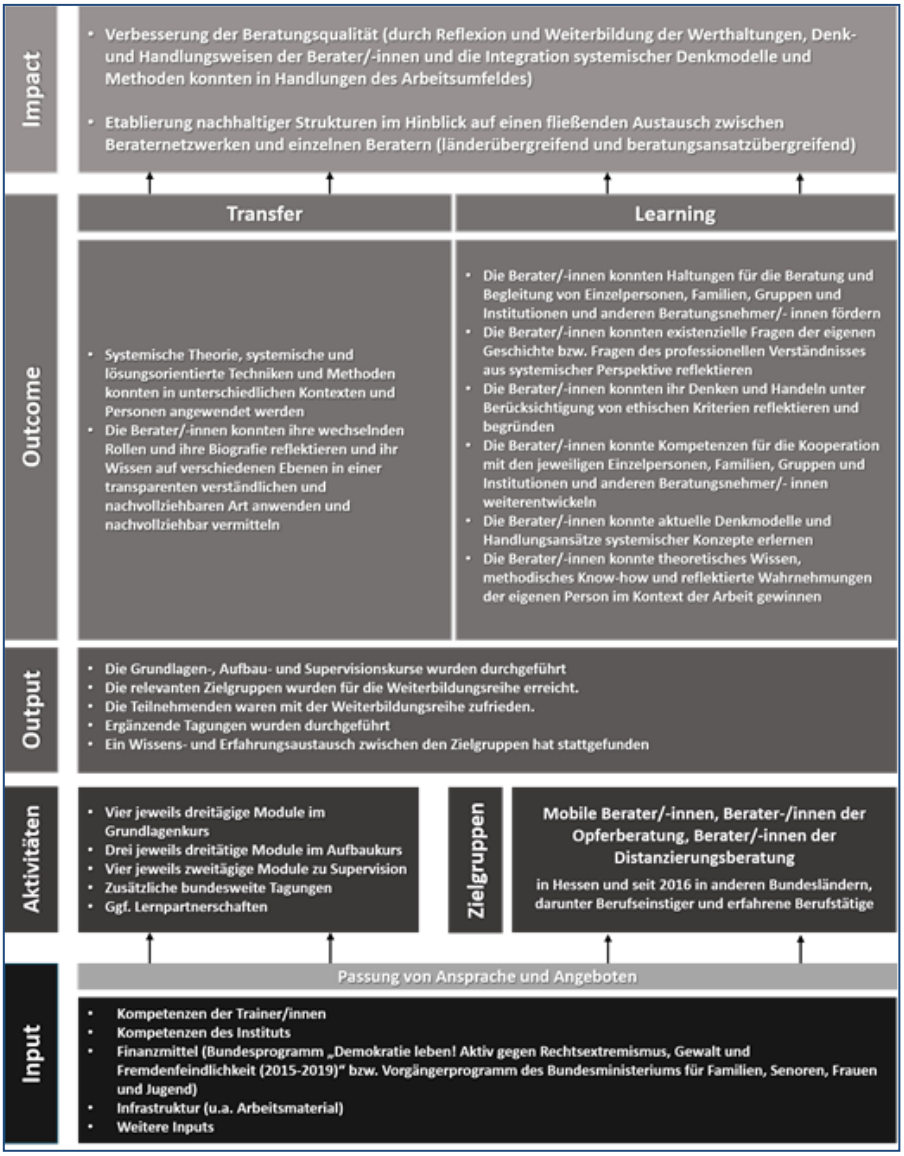
2. Hintergrund

Die modulare Weiterbildungsreihe „Systemische Beratung im Kontext Rechtsextremismus“ wird seit 2012 vom Beratungsnetzwerk Hessen für Berater*innen in diesem Themenfeld angeboten. Die Durchführung wird vom Demokratiezentrum Hessen koordiniert und in Kooperation mit dem Systemischen Institut Tübingen durchgeführt. Finanziert wird die Weiterbildung durch Mittel aus dem Bundesprogramm "Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Fremdenfeindlichkeit" (2015-2019) bzw. aus Mitteln des Vorgängerprogramms "TOLERANZ FÖRDERN - KOMPETENZ STÄRKEN" des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. Das Angebot richtet sich überwiegend an Mobile Berater*innen, sowie darüber hinaus an Berater*innen der Opferberatung und der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung. Die teilnehmenden Berater*innen sind sowohl Berufseinsteiger*innen als auch erfahrene Berufstätige. Seit 2016 wird diese Weiterbildungsreihe nicht mehr nur für Berater*innen, die in Hessen tätig sind, sondern auch bundeslandübergreifend angeboten und so von verschiedenen Akteur*innen aus Deutschland genutzt.
Die Weiterbildungsreihe zielt darauf ab, dass die gewonnenen Kompetenzen als systemische*r Berater*in die Qualität und Effektivität der Beratung im Kontext „Rechtsextremismus“ erhöhen. Dafür sollen vor allem das Verständnis für systemische Beratungsansätze gefördert, sowie systemische Theorie, Techniken und Methoden vermittelt werden. Dazu gehört auch die Reflektion der eigenen Biografie sowie wechselnder Rollen, welche die Berater*innen in ihrem Arbeitsalltag einnehmen. Nicht zuletzt ist die Weiterbildungsreihe darauf ausgelegt, dass Teilnehmende durch die gemischte Gruppenzusammensetzung und Intervisionstreffen mit anderen Berater*innen zu Anwendungserfahrungen in der Praxis in Austausch treten und davon für ihre individuellen Kontexte profitieren.
Um dem Selbstanspruch der beständigen Optimierung der Weiterbildungsreihe gerecht zu werden, gab das Demokratiezentrum Hessen an der Universität Marburg zu Beginn des Jahres 2019 eine Evaluation in Auftrag. Der Evaluationsauftrag umfasst alle bis dahin durchgeführten Weiterbildungsreihen, wobei verschiedene Aspekte berücksichtigt werden sollen. U.a. soll die Praxistauglichkeit der Inhalte und Methoden bewertet werden. Insbesondere gilt es zu klären, inwieweit die Inhalte und Methoden des systemischen Ansatzes im „Beratungskontext Rechtsextremismus“ Anwendung finden und somit der nachhaltige Transfer in die Praxis gelingt. Dabei ist auch die Frage relevant, inwieweit eine heterogene Zusammenstellung der Ausbildungsgruppe im Hinblick auf Berufserfahrung, Beratungsfeld und Bundesland, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, einen unterstützenden oder eher hemmenden Faktor für die Qualifizierung darstellt. Mögliche Ansätze oder Bedarfe für eine weitere Optimierung der Weiterbildungsreihe sollen erfasst werden.

3. Evaluationskonzept

Das Evaluationsteam orientiert sich bei der Umsetzung der Evaluation an den Qualitätskriterien der DeGEval.[1] Methoden- und Forschertriangulation erhöhen die Qualität der Ergebnisse. Für die Beurteilung der Praxistauglichkeit und des Lernerfolges der Weiterbildungsreihe muss zunächst ein Verständnis für die Wirkungsziele der Weiterbildungsreihe vor dem Hintergrund des spezifischen Arbeitskontextes der Zielgruppe gewonnen werden. Die vorliegende Evaluation orientiert sich an dem in Abbildung 1 dargestellten logischen Wirkungsmodell. Dabei wird die gängigste Betrachtung von Wirkungszusammenhängen bei Evaluationen und im Projektmanagement, die sogenannte Input-Output-Outcome-Impact-Methode, genutzt. Mit ihr wurden die verschiedenen Projektschritte in einen kausallogischen Zusammenhang gebracht (vgl. Abbildung 1). Auf das Modell wird im Folgenden kurz inhaltlich eingegangen.

Abbildung 1 Wirkungslogik der Evaluation



Eigene Abbildung

1 Die Standards umfassen die Aspekte Nützlichkeit (N1-8), Durchführbarkeit (D1-3), Fairness (F1-5) und Genauigkeit (G1-9) Siehe: Gesellschaft für Evaluation e.V. (DeGEval) (2016): Standards für Evaluation. Köln: DeGEval.

Die **Inputs** bezeichnen die in die Weiterbildungsreihe eingesetzten Ressourcen und Mittel. Hierzu zählen vor allem die Ausstattung im Sinne von finanziellen Mitteln, Infrastruktur und Material, aber auch immaterielle Ressourcen wie die Kompetenzen der eingesetzten Trainer*innen bzw. des Instituts.
Als **Output** werden die angebotenen Leistungen der Weiterbildungsreihe bezeichnet, mit denen die übergeordneten Ziele verfolgt werden. Dazu gehören vor allem das Curriculum und ergänzende Tagungen für die relevante Zielgruppe. Eine Erfolgsmessung findet in der Regel auf dieser Ebene statt. Hier geben Teilnahmelisten und Seminarevaluationen einen guten Anhaltspunkt zu unmittelbar messbaren Ergebnissen, wie die Anzahl aller durchgeführten Seminare und Seminarbestandteile, die Zielgruppenerreichung oder die Zufriedenheit mit den Leistungen (Reaction).
Unter **Outcome** wird die Auswirkung der Weiterbildungsreihe verstanden. Sie beschreiben die intendierten und nicht intendierten Wirkungen bei den Teilnehmenden, wie beispielsweise einen Wissenszuwachs oder eine Veränderung in der Beratungshaltung (Learning). Im nächsten Schritt können sich diese Veränderungen in veränderten Handlungsweisen niederschlagen (Transfer). Die Weiterbildungsreihe zielt mit ihren Leistungen auf beide Ebenen ab. Neben der Erlangung systemischen Wissens sollen die Teilnehmenden eine systemische Beratungshaltung einnehmen können. Auf dieser Grundlage sollen systemische Methoden und Techniken in der Arbeitspraxis Anwendung finden.
Mit **Impact** wird die Breitenwirkung der Weiterbildungsreihe auf Meso- und Makroebene bezeichnet (Results). Auf Mesoebene sollen systemische Methoden und Techniken langfristig in das lokale Arbeitsumfeld integriert werden. Auf Makroebene soll dies zu einer Verbesserung der Beratungsqualität im Phänomenbereich insgesamt führen. Dabei können z. B. bilaterale langfristige Austauschformate als auch nachhaltige Strukturen der länderübergreifenden Beratungsarbeit entstehen. Die vorliegende Evaluation orientiert sich an diesem klassischen IOOI-Modell. Ein Schwerpunkt wird auf die Beziehungen zwischen Output- und Outcome-Ebene gelegt. Die Impact-Ebene wird bei der Einordnung der identifizierten Wirkweisen dahingehend betrachtet, ob zwischen den Outcomes und dem intendierten Impact Wirkungszusammenhänge bestehen.

Analyseraster

Auf Grundlage dieser Wirkungslogik wurde ein Analyseraster entwickelt, an dem sich das Vorgehen und die Methodik der Evaluation orientieren (vgl. Tabelle 1). Das Analyseraster unterscheidet dabei, entsprechend des weit verbreiteten theoretischen Modells von Donald Kirkpatrick[2] für Evaluationen von Weiterbildungsmaßnahmen, vier Stufen: Reaction (Zufriedenheiten mit einzelnen Elementen), Learning (Einschätzung von Wissenszuwachs und Lernerfolg), Transfer (Anwendungserfolge in der Praxis) und Results (Nachhaltigkeit der Weiterbildungsreihe). Sie bilden den Prozess ab, den die Teilnehmenden durchlaufen und lassen sich mit der Wirkungslogik verknüpfen. Die Stufen stehen dabei in einer sequenziellen Abhängigkeit und sind jeweils Voraussetzung für das Erreichen der nächsten Stufe.
Reaction: Auf der Output-Ebene wird die Reaktion der Teilnehmenden erhoben. Hier geht es um die Zufriedenheit mit der Weiterbildungsreihe und wie die Teilnehmenden die Durchführung bzgl. ihrer Passung und Qualität bewerten.
Learning: Auf der ersten Outcome-Ebene soll der Lernerfolg der Teilnehmenden überprüft werden. Hier sollte untersucht werden, welches Wissen erlernt, welche Fähigkeiten entwickelt und ob die Einstellung verändert wurden. Alle drei Elemente sollten dabei optimalerweise bereits vor dem Training abgefragt werden.
Transfer: Auf der zweiten Outcome-Ebene soll die tatsächliche Verhaltensänderung, die sich aus dem Gelernten ergibt, überprüft werden. Die zentrale Frage lautet hier: Was passiert, wenn die Teilnehmenden an ihren Arbeitsplatz zurückkommen?
Results: Auf der Impact-Ebene soll die Wirkung erhoben werden, die die Weiterbildung für die Beratungsqualität im Phänomenbereich und auf die Struktur des Austausches hat. Da diese Ebene auch von verschiedenen anderen Faktoren beeinflusst wird, ist ihre Messung nur bedingt möglich.
Die folgende Tabelle (Tabelle 1) bildet die betrachteten Evaluationsfragen sortiert nach den vier Stufen der Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen ab.

[2] Kirkpatrick, D. L. (1959/60). Techniques for evaluating training programs Part I, II, III and IV. Journal of the American Society of Training Directors

Tabelle 1 Analyseraster

Punkte	Untersuchungsindikatoren – angepasst nach dem Auftaktgespräch mit dem Auftraggeber (Evaluationsleitende Fragestellungen)	Methoden	
		Int.	Bef.
Reaction (Output): Durchführungsqualität	Sind die Teilnehmenden mit der Weiterbildungsreihe zufrieden?	✓	✓
	Wie bewerten die Teilnehmenden die Organisation, die Dauer, die Methodik und die Inhalte der Weiterbildungsreihe?	✓	✓
	Wie bewerten die Teilnehmenden die Zusammensetzung der Gruppe?	✓	✓
	Gibt es Unterschiede bei der Bewertung der Weiterbildungsreihe zwischen den Teilnehmendengruppen (Mobile-, Opfer-, und Distanzierungsberatung und auch zwischen Berufseinsteigern und erfahrenen Berater*innen?	✓	✓
	Gibt es Unterschiede im Bedarf und in der Inanspruchnahme der Angebote zwischen den Teilnehmendengruppen (s.o.)	✓	✓
	Wie hoch schätzen die Teilnehmenden den Wissenszuwachs ein?	✓	✓
Learning (Outcome): Systemisches Wissen und systemische Haltung	Gibt es Unterschiede im Lernerfolg zwischen Berufseinsteiger*innen und berufserfahrenen Berater*innen?	✓	✓
	Welche Inhalte und Methoden bzw. Module waren besonders einprägsam bzw. hilfreich?	✓	✓
	Inwieweit hat sich die Beratungshaltung der Teilnehmenden nach der Weiterbildung verändert?	✓	✓
	Welchen Nutzen konnten die Teilnehmenden aus der Biografie-Arbeit ziehen?	✓	✓
	Welche Themen haben aus Sicht der Teilnehmenden gefehlt?	✓	✓
	Werden die Inhalte und Methoden von den Teilnehmenden (langfristig/kurzfristig) in der Praxis angewendet?	✓	✓
Transfer (Outcome): Praxistauglichkeit	Welche Inhalte und Methoden haben sich besonders praxistauglich erwiesen?	✓	✓
	Inwieweit konnten die systemische Theorie, systemische und lösungsorientierte Techniken und Methoden in unterschiedlichen Kontexten und bei unterschiedlichen Personen angewendet werden? Welche Grenzen der Anwendung gibt es?	✓	✓
	Inwiefern hat sich die Qualität der Beratung durch die systemische Weiterbildungsreihe verändert?	✓	✓
	Welche Module waren für den Praxistransfer besonders hilfreich?	✓	✓
	Gibt es Differenzen bei der Umsetzung in der Praxis zwischen den einzelnen Teilnehmendengruppen (s.o.).?	✓	✓
	Welche Veränderungen in der Praxis können ursächlich auf die Anwendung systemischer Techniken zurückgeführt werden?	✓	✓
	Haben sich im Anschluss an die Weiterbildungsreihe (neue) Kommunikationsformate zwischen den Gruppenmitgliedern etabliert?	✓	✓
	Haben sich im Anschluss an die Weiterbildungsreihe Veränderungen in der Kommunikation u. a. zu Netzwerkpartnern, Beratungsnetzwerken oder zwischen den Beratungsansätzen im Feld ergeben, die auf die Weiterbildung zurückzuführen sind?	✓	✓
	Gibt es strukturelle Veränderungen innerhalb der Beratungsstelle, die auf die Weiterbildung zurückzuführen sind?	✓	✓
Results (Impact): Übergeordnete Effekte	Wurden weitere nachhaltige Strukturen geschaffen, die über die Weiterbildungsreihe hinaus wirksam sind?	✓	✓
	Inwiefern findet auch nach dem Abschluss der Weiterbildungsreihe ein praktischer Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Teilnehmendengruppen statt?	✓	✓

4. Methodisches Vorgehen

Für die vorliegende Evaluation wurde ein Methodenmix aus qualitativen Interviews und einer quantitativen Onlineumfrage genutzt. Dies ermöglichte sowohl eine Vollerhebung aller Berater*innen, die an der Weiterbildungsreihe teilgenommen hatten, als auch eine tiefere Erhebung durch Leitfadeninterviews mit 23 ausgewählten Teilnehmenden. Darüber hinaus wurden die vorliegenden Evaluationsbögen der Weiterbildungsreihe einer quantitativen Auswertung unterzogen. Um das Problem der Subjektivität von Bewertungen und Empfehlungen zu vermeiden, wurden die einzelnen Fragestellungen im Rahmen einer Forscher*innen-Triangulation bearbeitet. Somit können gewonnene Erkenntnisse nach dem „Vier-Augen-Prinzip" intersubjektiv nachvollziehbar gemacht werden.
Die Untersuchung erfolgte dabei auf verschiedenen Ebenen (vgl. Tabelle 1). Mit Hilfe des vorher definierten Analyserasters konnte die Weiterbildungsreihe in ihren unterschiedlichen Dimensionen, angelehnt an die Wirkungslogik (vgl. Abbildung 1) differenziert analysiert und Verbesserungspotentiale identifiziert werden.

4.1. Vorhandene Evaluationsbögen

Zur Auswertung lagen zwei verschiedene Varianten von Evaluationsbögen vor. Zum einen wurden durch das Demokratiezentrum Hessen (Beratungsnetzwerk Hessen) selbst im Nachgang der Weiterbildungen Evaluationsbögen an die Teilnehmenden ausgegeben und zum anderen evaluierte das durchführende Institut (Systemisches Institut Tübingen) seine Veranstaltungen auf gleiche Art. Diese wurden von den Teilnehmenden schriftlich ausgefüllt und später mit Excel ausgewertet. Die Messung von Zufriedenheit in Bezug auf verschiedene Teilbereiche der Weiterbildungsreihe erfolgte dabei mit unterschiedlichen Instrumentarien. So wurden die einzelnen Indikatoren teilweise mit 5-, 6- und 10-Stufigen Skalen gemessen. Um eine Vergleichbarkeit der beiden Erhebungsmethoden herzustellen, wurden alle vorgestellten Variablen in einen einheitlichen Wertebereich von -2 bis +2 umcodiert und in einem Datensatz zusammengefasst (SPSS), wobei -2 immer den negativsten und +2 den positivsten Pol darstellt. Neben den unterschiedlichen Messvarianten wurden zudem leicht abweichende Inhalte abgefragt, wobei der Fragebogen des Beratungsnetzwerkes etwas umfangreicher war. Für die vergleichende Untersuchung der bisherigen Evaluationen liegt der Fokus daher primär auf den Schnittmengen.
Diese waren die Zufriedenheit mit:

- Inhalt
- Ablauf & Struktur
- Praxistauglichkeit (Nutzen für die eigene Arbeit)
- Arbeitsunterlagen
- Organisation
- Räumlichkeiten
- Verpflegung
- Tagungsort
- Dozierenden
  - Vermittlung
  - Kompetenz
  - Teilnehmendenorientierung

Mit Blick auf das zugrundliegende Analyseraster wurde deutlich, dass die Erstevaluationen sich hauptsächlich mit dem Bereich der Durchführungsqualität (Reaction) befassten (vgl. Tabelle 1).

4.2. Qualitative Telefoninterviews

Auf Basis der zur Verfügung gestellten Daten der ehemaligen und aktuellen Teilnehmenden wurden mit ausgewählten Personen qualitative, leitfadengestützte Telefoninterviews geführt. Diese Erhebungsmethode ist aufwändiger als standardisierte Methoden, erlaubt jedoch tiefgreifende, offene Antworten zu den vorgegebenen Analysefragen und bietet somit einen hohen Erkenntnisgewinn.

4.2.1 Der Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden wurde auf der Grundlage des beschriebenen Analyserasters sowie der sich im Auftakt abgestimmten Schwerpunkte der Fragestellungen entwickelt (Kap. 6.1). Die Fragen wurden dabei so formuliert, dass bei gleichzeitiger Nähe zu den eigentlichen Evaluationsfragen eine möglichst hohe Anschlussfähigkeit an die Gruppe der Befragten sichergestellt wird. Der Leitfaden diente als Grundlage eines strukturierten Interviews, was die Möglichkeit zur Umformulierung der Fragen zuließ, um der explorativen Absicht gerecht zu werden.

4.2.2 Durchführung der qualitativen Interviews

Die qualitativen Telefoninterviews fanden im Juni und Juli 2019 statt. Insgesamt wurden 23 Interviews mit einer durchschnittlichen Länge von 45 Minuten geführt. Die Auswahl der Interviewpartner*innen erfolgte zum einen unter Einbezug der Empfehlungen der Ansprechpartnerin für das Weiterbildungsprogramm, Frau Dürr. Aufgrund ihrer Stellung konnte sie einschätzen, welche Teilnehmenden etwa wegen der Dauer ihrer beruflichen Tätigkeit (langjährige Erfahrung oder Berufseinsteiger*innen) oder dem Zeitpunkt des Einstiegs in der Weiterbildungsreihe, über diverse Erfahrungen verfügen, die sie besonders als Interviewpartner*innen prädestinieren. Daneben wurde auf eine möglichst heterogene Verteilung hinsichtlich der folgenden Merkmale geachtet: Durchlaufene Kurse, Bundesland, Berufserfahrung und ausgeübter Beratungsbereich. Darüber hinaus bedingten Zufall und zeitliche Kapazitäten der Teilnehmenden die letztendliche Auswahl der Interviewpartner*innen. Zwei noch geplante Interviews konnten aufgrund von Termindichte bei den Interviewpartner*innen und damit verbundenen kurzfristigen Absagen nicht geführt werden. Um eine möglichst hohe Objektivität und die Interrater-Reliabilität sicherzustellen, wurden die Interviewer*innen der IMAP GmbH im Vorfeld geschult und die ersten Interviews gemeinsam durchgeführt. Die Antworten der Teilnehmenden wurden während des Gesprächs am Computer schriftlich festgehalten. Im Anschluss an die Feldphase wurden die qualitativen Interviews entlang des Analyserasters mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse systematisch ausgewertet.

4.2.3 Stichprobe

Insgesamt wurden 23 Berater*innen aus dem Kontext Rechtsextremismus interviewt. Die Tatsache, dass die Teilnehmenden der Fortbildungsreihe bisher überwiegend aus dem Bereich der Mobilen Beratung kamen, spiegelte sich auch in der Zusammensetzung der Gruppe der Interviewpartner*innen wider. So wurden zwei Teilnehmende aus der Opferberatung, sieben aus der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung, sowie 13 Vertreter*innen der Mobilen Beratung interviewt. Ein Interviewpartner ordnete sich aufgrund der überwiegenden Tätigkeit in einer Koordinationsrolle keinem Beratungsfeld zu. Zudem wurde bei der Auswahl der Interviewpartner*innen darauf geachtet, sowohl Stimmen erfahrener Berater*innen als auch von Berufseinsteiger*innen einzuholen. Darüber hinaus wurden sowohl Interviewpartner*innen aus Hessen als auch aus anderen Bundesländern einbezogen. Ziel war es, das breite Feld der Teilnehmenden auch in den Interviews möglichst gut abzubilden.

4.3. Quantitative Onlineumfrage

Die Befragung wurde als teilstandardisierte Befragung mit geschlossenen sowie halboffenen Elementen angelegt. Das bedeutet, dass bei der Umfrage neben quantitativen Elementen auch offene, nichtstandardisierte Beantwortungen durch die Kommentarfunktionen zugelassen wurden.

4.3.1 Inhalte der Befragung

Für die Erstellung des Fragebogens und die Operationalisierung von Einstellungen, Verhaltensintentionen und deren Determinanten wurde soweit wie möglich auf bereits getestete Frageformate rekurriert, welche sich im Laufe der bisherigen Forschung als besonders reliabel, objektiv und valide erwiesen haben. Zudem wurden, in Absprache mit dem Auftraggeber, einige Inhalte der bereits durchgeführten Evaluationen erneut in die Primärerhebung aufgenommen, um einen Verlust möglicher Synergieeffekte und Vergleichsmöglichkeiten von vorne herein auszuschließen. Insbesondere sind aber die Ergebnisse der qualitativen Interviews in die Erstellung des quantitativen Erhebungsinstrumentes (Kap. 6.2) eingeflossen. Der Fragebogen wurde vor Beginn der Feldphase durch den Auftraggeber freigegeben.
Bei der Auswertung der Umfragedaten wurden Merkmale der Befragten berücksichtigt, welche auf Grund theoretischer Vorüberlegungen als erklärende Variablen von Bedeutung sein könnten. Im Rahmen des hier geplanten Vorhabens wurde auch nach Beratungsfeld (z. B. Opfer-, Ausstiegs- oder Distanzierungsberatung und Mobile Beratung), Berufserfahrung und Bundesland differenziert (vgl. auch Kap. 5.2.1). Des Weiteren wurde der Lernkontext in den Blick genommen. Besonders der Einfluss der heterogenen Gruppenzusammensetzung (Kap. 5.2.2.1) war hier von Interesse. Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche Auswirkungen die unterschiedlichen Beratungskontexte und -ansätze der Teilnehmenden auf die Zusammenarbeit im Feld und den Erfahrungsaustausch haben könnten bzw. ob diese überhaupt wahrgenommen würden.

4.3.2 Stichprobe/Grundgesamtheit

Die Befragung wurde an alle bisherigen Teilnehmenden der Weiterbildungsreihe adressiert, dementsprechend handelt es sich statistisch gesehen um eine Vollerhebung der Teilnehmenden der Weiterbildung. Die Kontaktdaten wurden vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt und im Vorfeld der Studie mehrfach aktualisiert. Die Zahl der angeschriebenen Personen lag letztlich bei 128.

4.3.3 Rücklaufanalyse

Insgesamt haben sich von den 128 angeschriebenen Personen über die Hälfte der Befragten an der Studie beteiligt (N= 68). Hiervon hat eine Person den Fragebogen nicht bis zum Schluss ausgefüllt. Die Daten konnten nach einer Prüfung trotzdem verwendet werden. Das entspricht einem Rücklauf von gut 53 Prozent. Dies ist ein für eine reine Onlineumfrage außergewöhnlich hoher Wert. Bei vergleichbaren Umfragen können unter schlechten Umständen auch Quoten um die zehn Prozent erreicht werden[3]. *Allein dieser Befund deutet bereits auf eine hohe Identifikation der Befragten mit der Thematik und der Weiterbildungsreihe selbst hin, die hier in jedem Fall hervorgehoben werden kann*. Zur Steigerung des Rücklaufes wurden zwei Erinnerungsschreiben verwendet. Diese wurden ca. eine (1. Erinnerung) und ca. drei Wochen (2. Erinnerung) nach dem Auftaktschreiben zur Onlineumfrage versendet. Des Weiteren wurden alle Teilnehmenden im Vorfeld der Evaluation über das Vorgehen und die geplante Umfrage informiert. Der genaue Ablauf ist im beigefügten Methodenbericht der Umfrage nochmals ausführlich dargestellt (vgl. Kapitel 8). Diejenigen Personen, welche bereits an der qualitativen Umfrage teilgenommen hatten, beteiligten sich im Schnitt etwas häufiger (64 Prozent) an der Onlineumfrage als der Rest der Befragten (50 Prozent). Wird der Rücklauf in den verschiedenen Bundesländern betrachtet, zeigt

[3] QuestionPro (2019) Rücklaufquoten bei Online-Umfragen: https://www.questionpro.de/responsequote-ruecklaufquote-online-umfrage/ [online] (abgerufen am 6.12.2019).

sich eine signifikante Abweichung insbesondere bei Mecklenburg-Vorpommern. Hier nahmen mehr als 80 Prozent aller Berater*innen an der Befragung teil. In Hessen, dem Bundesland mit den meisten Teilnehmenden, lag der Rücklauf bei etwa 55 Prozent und in Nordrhein-Westfalen und Niedersachen bei ca. 40 Prozent. In den anderen Bundesländern sind die Fallzahlen für signifikante Aussagen zum Rücklauf zu gering. Zwischen den Tätigkeitsfeldern zeigen sich innerhalb des Rücklaufes nur geringe Unterschiede. Bei der Ausstiegs- und Distanzierungs- sowie der Mobilen Beratung antworteten im Schnitt etwa 52 Prozent. Bei der Opferberatung lag der Wert etwas höher, allerdings ist hier die Fallzahl ebenfalls sehr niedrig. Generell hat sich gezeigt, dass die Teilnahmebereitschaft unter denjenigen deutlich höher war, welche zum Zeitpunkt der Erhebung schon an vier oder mehr Einzelmodulen der Weiterbildung teilgenommen hatten.

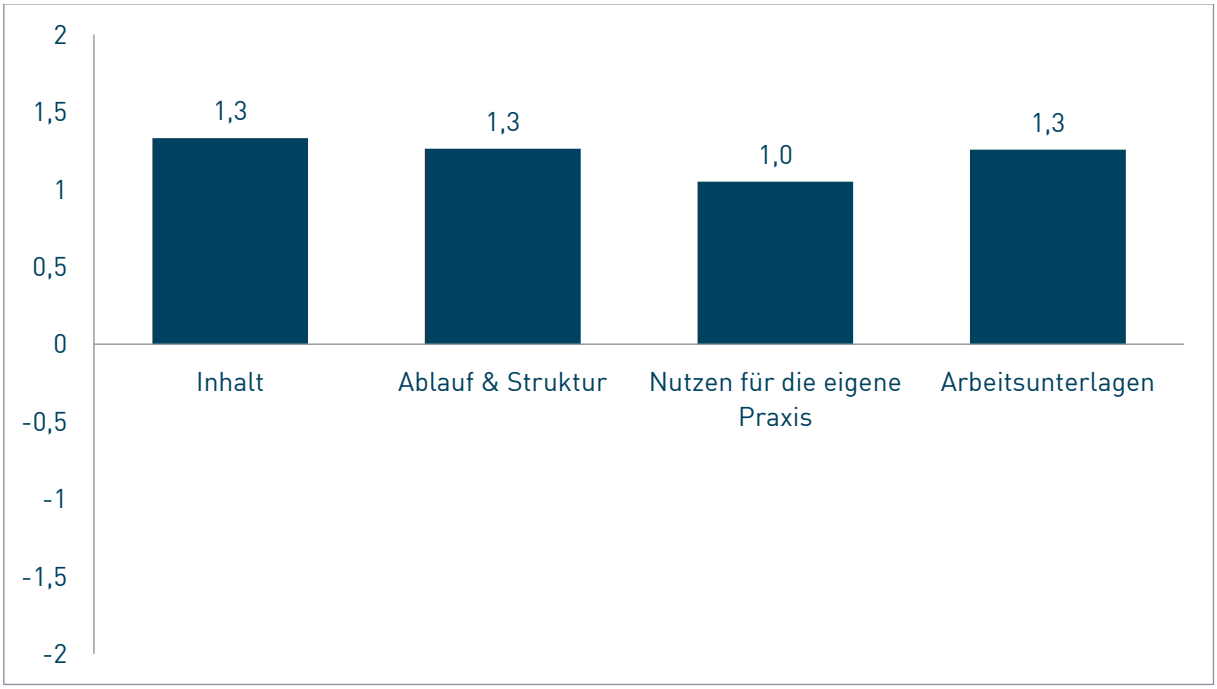
5. Auswertung

5.1. Auswertung der vorhandenen Evaluationsbögen (2012-2017)

Insgesamt werden alle Veranstaltungen ausnahmslos positiv bewertet. Die Mittelwerte sämtlicher hier aufgeführten Komponenten aus den Bereichen Weiterbildung (vgl. Abbildung 2), Organisation (vgl. Abbildung 3) und Dozent*in (vgl. Abbildung 4) bewegen sich im oberen positiven Bewertungsspektrum. Auf einer möglichen Bewertungsskala von -2 (sehr schlecht) bis +2 (sehr gut) erreichen alle durchschnittlichen Bewertungen einen Wert von mindestens +0,9.

Insgesamt werden alle Veranstaltungen ausnahmslos positiv bewertet. Die Mittelwerte sämtlicher hier aufgeführten Komponenten aus den Bereichen Weiterbildung (vgl. Abbildung 2), Organisation (vgl. Abbildung 3) und Dozent*in (vgl. Abbildung 4) bewegen sich im oberen positiven Bewertungsspektrum. Auf einer möglichen Bewertungsskala von -2 (sehr schlecht) bis +2 (sehr gut) erreichen alle durchschnittlichen Bewertungen einen Wert von mindestens +0,9.

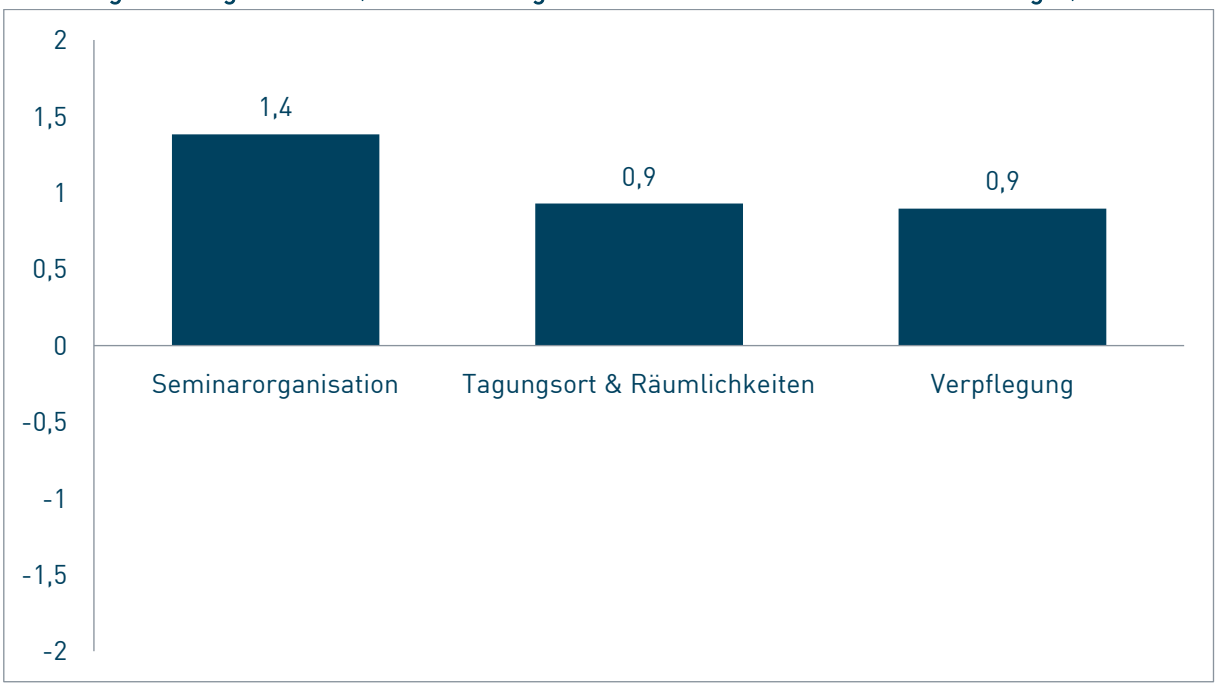
Abbildung 2 Weiterbildung (Mittelwertvergleiche von -2 sehr schlecht bis +2 sehr gut)



Eigene Berechnungen, (Inhalt: N= 573; Ablauf und Struktur: N= 574; Nutzen für die eigene Praxis: N= 571; Arbeitsunterlagen: N= 554)

Die Beurteilung inhaltlicher Aspekte der Weiterbildung schneidet insgesamt sehr positiv ab. Hervorzuheben sind die hohen Werte für die vermittelten Inhalte (+1,33), Ablauf und Struktur (+1,26) sowie für die verwendeten Arbeitsunterlagen (+1,26). Der Nutzen für die eigene berufliche Praxis wird mit +1,05 etwas weniger stark positiv hervorgehoben (vgl. Abbildung 2).

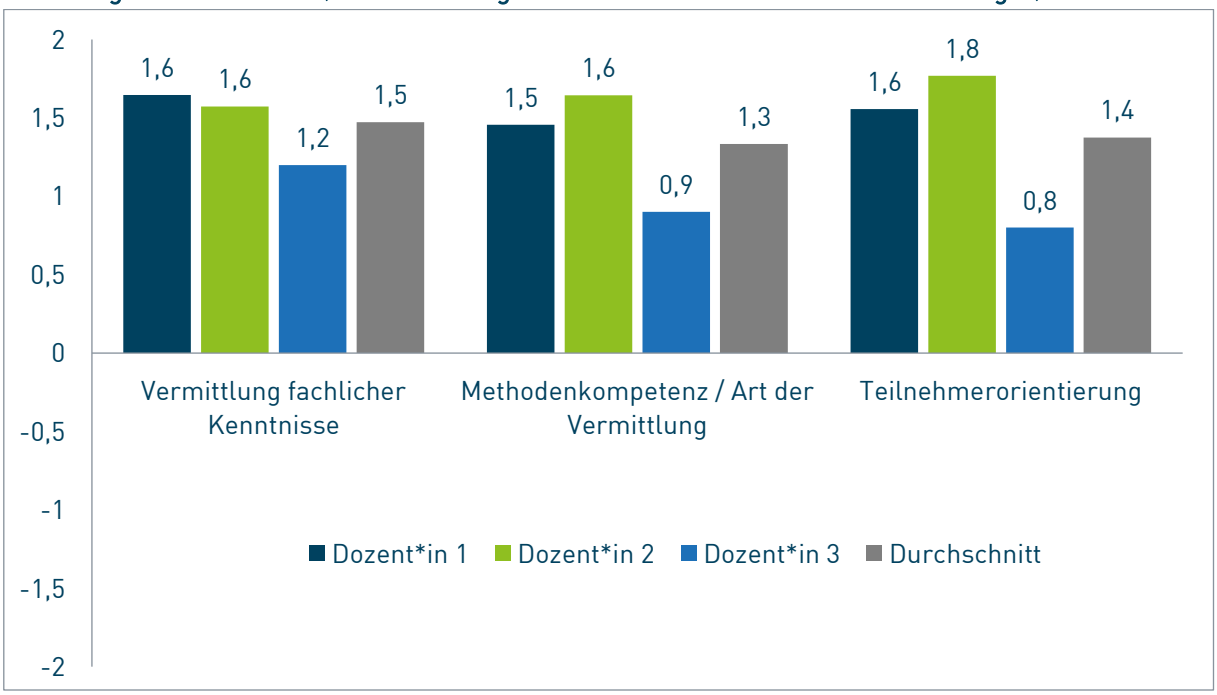
Abbildung 3 Organisation (Mittelwertvergleiche von -2 sehr schlecht bis +2 sehr gut)



Eigene Berechnungen, (Seminarorganisation: N= 346; Tagungsort und Räumlichkeiten: N= 473; Verpflegung: N= 116)

Auch die Seminarorganisation der Veranstaltungen wird mit einem Mittelwert von +1,38 sehr positiv bewertet. Etwas kritischer werden der Tagungsort und die Verpflegung beurteilt, allerdings fallen auch diese Werte deutlich in das positive Spektrum (+0,93 bzw. +0,9; vgl. Abbildung 3). Insbesondere der Anfahrtsweg wird von einzelnen Personen als zu aufwändig beschrieben.
Gemessen an den Mittelwerten fällt die Bewertung der Dozierenden insgesamt am positivsten aus (ca. +1,4), wobei diese bei Vermittlung der fachlichen Kenntnisse – aus Sicht der Teilnehmenden – am meisten überzeugen konnten (+1,5). Aber auch die Teilnehmendenorientierung sowie die Methodenkompetenz bzw. die Art der Vermittlung der Veranstaltungsinhalte finden ausnahmslos hohen Zuspruch (+1,3 bzw. +1,4). Abbildung 4 zeigt Unterschiede in der Bewertung der Dozierenden auf. Dozent*in 2 erzielt insgesamt die positivsten Bewertungen, unterscheidet sich aber dennoch kaum von Dozent*in 1. Am niedrigsten – jedoch immer noch im positiven Bewertungsspektrum – fallen die Werte für Dozent*in 3 aus, wobei hier zu beachten ist, dass die Fallzahlen ausgesprochen niedrig sind (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4 Dozent*in (Mittelwertvergleiche von -2 sehr schlecht bis +2 sehr gut)



Eigene Berechnungen (Dozent*in 1: N= 575; Dozent*in 2: N= 45; Dozent*in 3: N= 16)
*Für verlässliche (signifikante Aussagen) ist die Fallzahl für Dozent*in 3 zu gering.

Die Auswertung der Evaluationsbögen zeigt insgesamt ein außerordentlich hohes Maß an Zufriedenheit. Des Weiteren ist die Varianz des untersuchten Phänomens (Zufriedenheit mit der Weiterbildung) sehr gering. Zwar sind Steigerungen rechnerisch denkbar, diese werden aber aufgrund der hohen Ausgangswerte selbst im besten Fall eher klein ausfallen. Detailliertere Informationen zu konkreten Faktoren, die zu dieser hohen Zufriedenheit beitragen, liefern die zusätzlich integrierten offenen Fragestellungen (Evaluationen des Beratungsnetzwerkes Hessen). Hier geht es um allgemeine Rückkopplungen zum Modul, den Dozierenden und der Gruppenatmosphäre, aber auch um Auswirkungen der Fortbildung auf das eigene Netzwerk und die Beratungspraxis. Neben einer Vielzahl individueller positiver Rückkopplungen, wie beispielsweise ein höheres Vertrauen in die eigene Beratungstätigkeit und einer hervorragenden Arbeitsatmosphäre, werden einzelne Verbesserungspotentiale häufiger erwähnt. Dazu zählten eine mögliche Steigerung der Praxistauglichkeit durch stärkere Ausrichtung an der Thematik Rechtextremismus und die Implementation weiterer Praxisbeispiele, eine geringere zeitliche Verdichtung der Kurse und eine verbesserte Erreichbarkeit des Ausbildungsortes. Die genaue Auflistung der Antworten sind in tabellarischer Form im Anhang enthalten (Tabelle 2 bis Tabelle 60; Kap. 6.3)

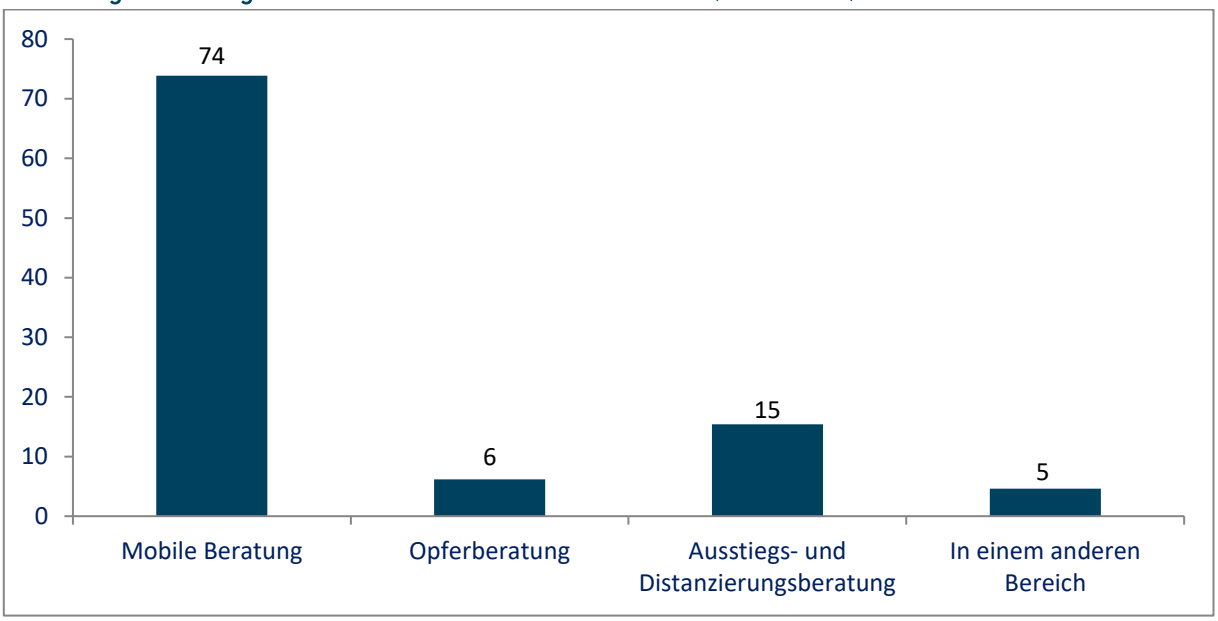
Empfehlungen:
Je nach Vorwissen über das zu erwartende Teilnehmendenfeld sollte in Erwägung gezogen werden, den Tagungsort so zu legen, dass dieser insgesamt leichter zu erreichen ist.
Es sollte darauf geachtet werden, den Tätigkeitskontext – Rechtsextremismus – der Teilenehmenden noch stärker in den Fokus zu nehmen, z. B. durch weitere Praxisbeispiele.
Grundsätzlich kann weiterhin auf eine starke Anwendbarkeit für die Beratungspraxis geachtet werden.

5.2. Auswertung der Primärerhebungen

5.2.1 Das Feld der Teilnehmenden

Die realisierte Stichprobe spiegelt die Verteilung der Grundgesamtheit, also alle Teilnehmenden, die seit Beginn der Weiterbildungsreihe mindestens an einem Kurs teilgenommen haben, zu einem hohen Grad wider.

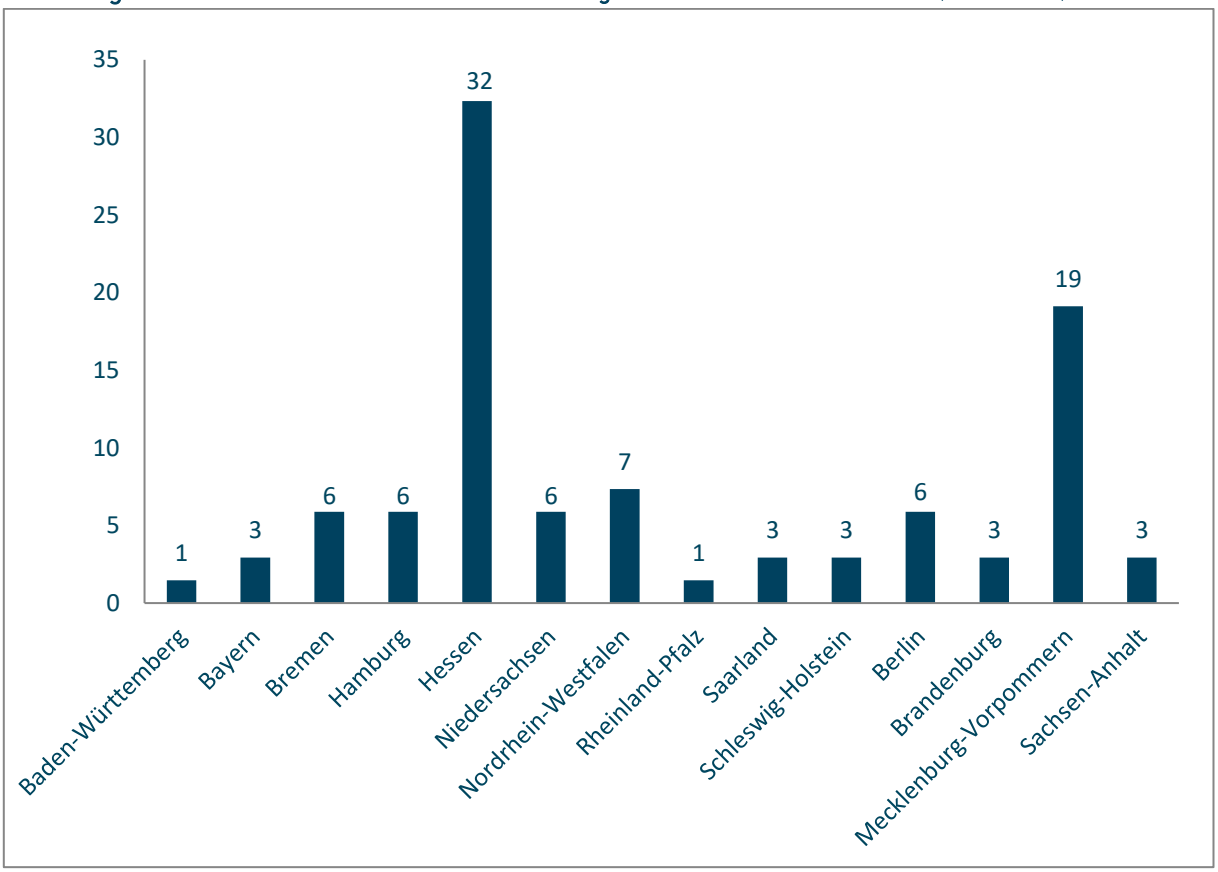
Abbildung 5 Tätigkeitsbereiche im Teilnehmendenfeld (in Prozent)



Quelle: Onlineumfrage; Frage 33

Der überwiegende Tätigkeitsbereich innerhalb der Befragten wird von der Mobilen Beratung gestellt. Diese Gruppe hat einen Anteil von fast 75 Prozent. Die zweitgrößte Gruppe stellen mit 15 Prozent die Personen aus der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung. Nur ein geringer Teil der Teilnehmenden (sechs Prozent) gibt an, in der Opferberatung tätig zu sein. Hier spiegelt sich der insgesamt geringe Anteil an Opferberater*innen an der Gesamtheit der Beratenden wider. Die übrigen fünf Prozent ordneten sich keinem der drei Felder eindeutig zu.
Bezogen auf die Beratungsfelder wird in den nachfolgenden Analysen lediglich die Gruppe der Berater*innen aus der Mobilen Beratung mit der Gruppe der Berater*innen aus den anderen beiden Beratungsfeldern verglichen, da die Fallzahlen in diesen beiden Beratungsfeldern für eine einzelne statistische Auswertung zu gering sind.

Abbildung 6 **Herkunft des Teilnehmendenfeldes getrennt nach Bundesländern (in Prozent)**



Quelle: Onlineumfrage; Frage 34

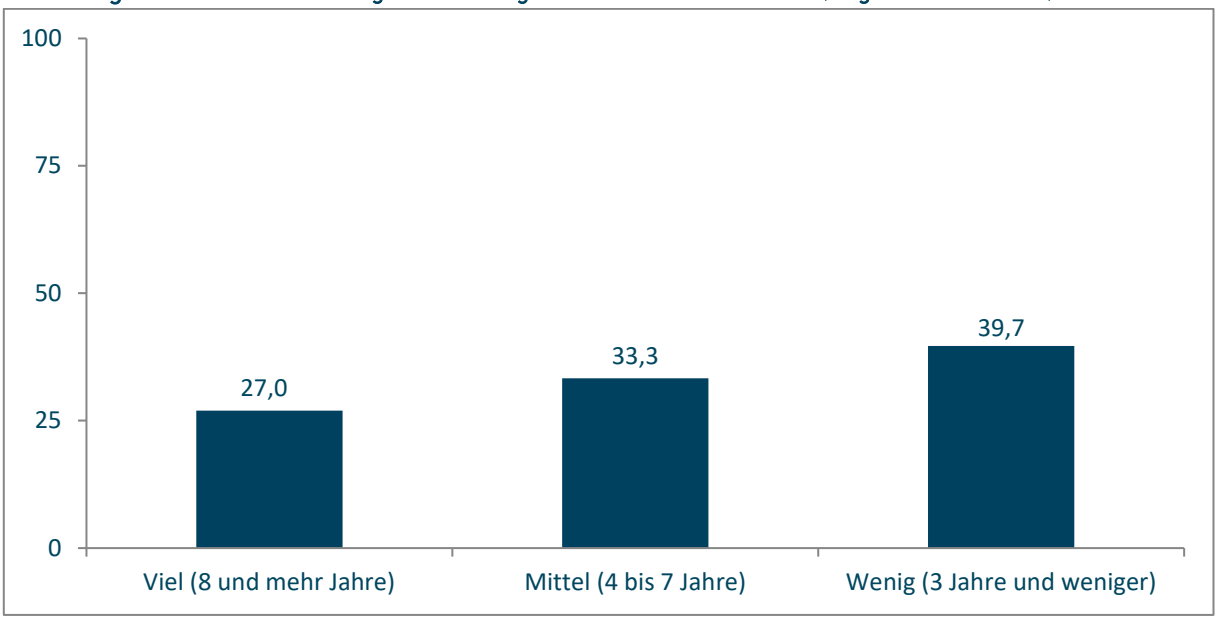
Ein Großteil der Teilnehmenden an der Onlineumfrage kommt aus Hessen (32 Prozent); am zweithäufigsten waren Personen aus Mecklenburg-Vorpommern vertreten (19 Prozent). Insgesamt sind fast 70 Prozent der Teilnehmenden in Westdeutschland und 30 Prozent in den ostdeutschen Bundesländern tätig. Wie auch im Tätigkeitsbereich handelt es sich z. T. um sehr kleine Subgruppen, dementsprechend werden im Folgenden lediglich Unterschiede zwischen Ost und West beachtet. Eine Unterscheidung nach Bundesländern wäre auf Grund der Fallzahlen nicht zielführend und würde keine validen Ergebnisse liefern.

Bei der Operationalisierung der Berufserfahrung werden die bisherigen Jahre im Berufsfeld zum Zeitpunkt der Erhebung als Ausgangspunkt verwendet. Um einen bestmöglichen Vergleich zu ermöglichen, sind diese in drei annähernd gleich stark besetzte „Erfahrungs-Gruppen" unterteilt:

- Viel Berufserfahrung (acht Jahre und mehr in diesem Bereich tätig)
- Mittlere Berufserfahrung (vier bis sieben Jahre in diesem Bereich tätig)
- Wenig Berufserfahrung (drei Jahre und weniger in diesem Bereich tätig)

Die Verteilung der Variable ist in nachfolgender Abbildung nochmal genau dargestellt und wird für die anschließenden Untersuchungen, neben dem Tätigkeitsbereich (Mobile Beratung/anderer Bereich) und dem Arbeitsort (Ost/West) als erklärende Variable verwendet.

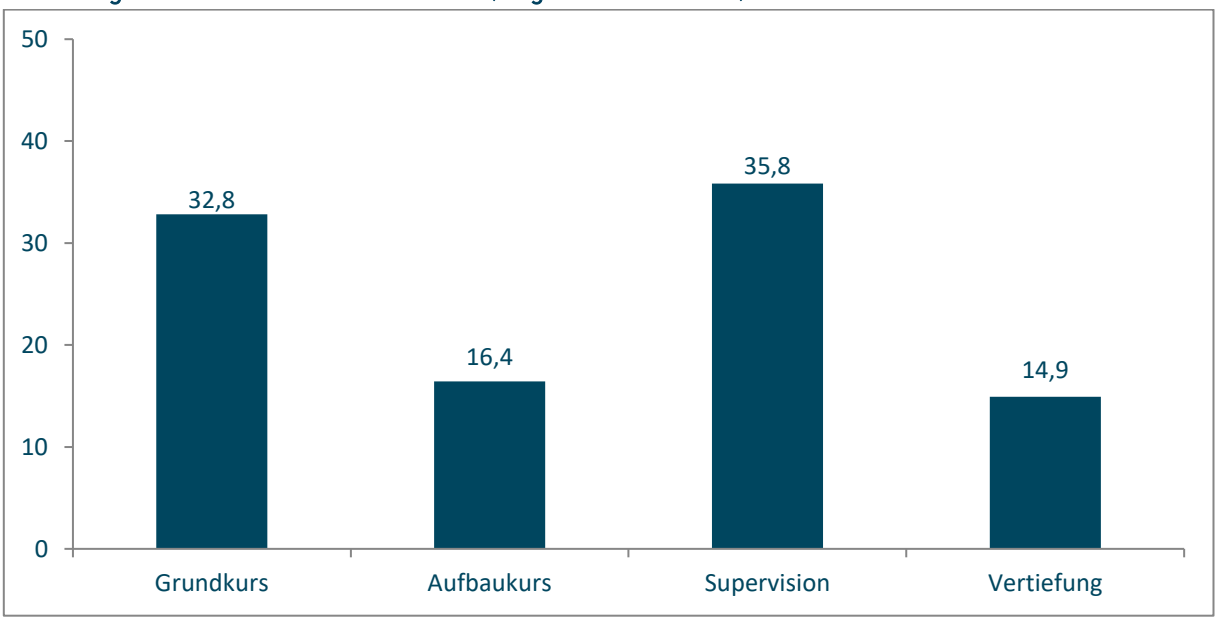
Abbildung 7 Berufserfahrung im Beratungsfeld Rechtsextremismus (Angaben in Prozent)



Quelle: Onlineumfrage; Frage 32

Mit mehr als einem Drittel steht die Mehrheit der Befragten (40 Prozent) in diesem Arbeitsfeld noch am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn, verfügt also über eher wenig Beratungserfahrung. Das bedeutet, dass sie zwischen 2016 und 2019 ihre Beratungstätigkeit aufgenommen haben. Mittlere Beratungserfahrung hat exakt ein Drittel (33 Prozent) der Befragten; diese waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen vier und sieben Jahre als Berater*innen tätig. Der restliche Teil der Befragten arbeitete mindestens seit 2011 in der Branche, wobei die Person mit der längsten Beratungserfahrung bereits seit 2002 dort tätig ist.

Abbildung 8 Zuletzt besuchter Kurs (Angaben in Prozent)



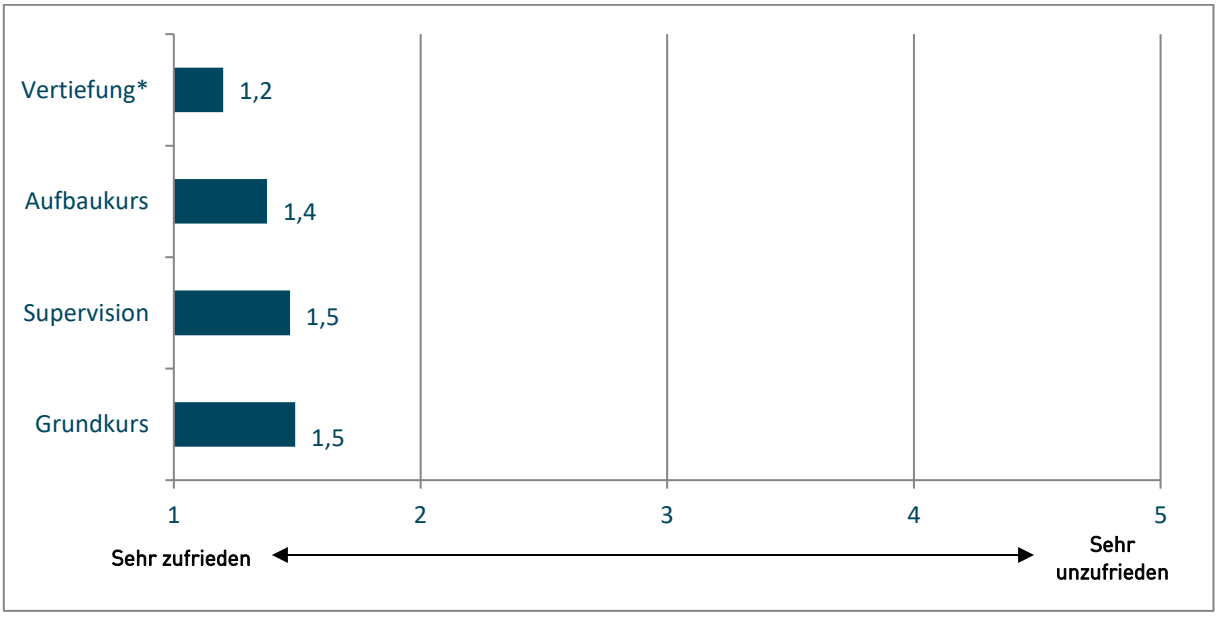
Quelle: Onlineumfrage; Frage 1

Die meisten Teilnehmenden der Onlineumfrage nahmen zuletzt an einem Supervisionskurs teil (36 Prozent), knapp gefolgt vom Grundkurs, welchen 33 Prozent der Befragten als letztes besuchten. Gut 16 Prozent besuchten kürzlich den Aufbaukurs und weitere 15 Prozent den Vertiefungskurs.
Etwas über die Hälfte der Befragten hatte den aktuell besuchten Kurs zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen. Davon gab allerdings niemand explizit an, den Kurs in Zukunft nicht abschließen zu wollen.
Während ein Zehntel bereits alle Kurse absolviert hat, hegten bis auf einen minimalen Anteil von gerade mal 2 Prozent alle die Absicht, mindestens einen Folgekurs besuchen zu wollen. Je nach individuellem Stand im Rahmen der Weiterbildung planen 60 Prozent den Aufbaukurs, 50 Prozent die Supervision und 64 Prozent den Vertiefungskurs zu belegen.

5.2.2 Einstellungen und Einflussfaktoren zur Durchführungsqualität der Weiterbildung (Reaction)

Im Allgemeinen zeigen sich die Befragten mit den Kursen außerordentlich zufrieden. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Kursen sind dabei nur minimal (vgl. Abbildung 9). Wie auch bei den schon ausgewerteten Evaluationsbögen zeigt die Befragung, dass die Zufriedenheit bereits auf einem sehr hohen Niveau liegt. Dabei sind die Zufriedenheitswerte für den Vertiefungskurs besonders hoch, wobei hier eine geringe Fallzahl vorliegt.

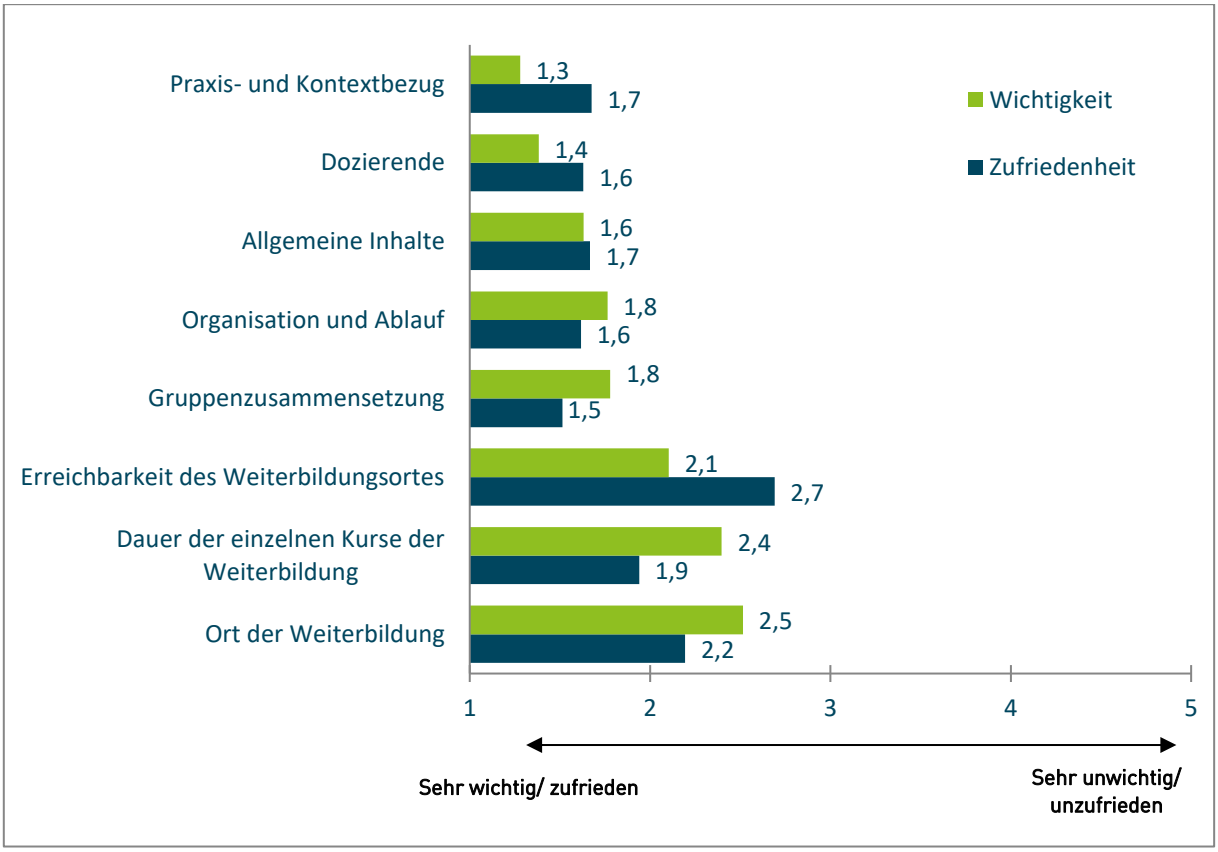
Abbildung 9 **Zufriedenheit mit den angebotenen Kursen (Mittelwerte auf einer Skala von 1 – „sehr zufrieden“ bis 5 – „sehr unzufrieden“)**



Quelle: Onlineumfrage; Frage 5a-d; *Fallzahl < N= 30

Hinsichtlich der Zufriedenheit unterschieden sich die einzelnen Gruppen kaum voneinander. Lediglich bei der Bewertung der Supervisionskurse zeigen sich leichte Unterschiede. So stellt sich heraus, dass erfahrene Berater*innen mit den Supervisionskursen etwas weniger zufrieden (1,8) sind als diejenigen mit mittlerer oder wenig Erfahrung (ca. 1,4). Dies könnte beispielsweise daran liegen, dass sie kritischer oder anspruchsvoller sind. Ebenso verhält es sich mit Personen, welche sich nicht im Tätigkeitsfeld der Mobilen Beratung verorten: Diese sind mit den Supervisionskursen ebenfalls etwas weniger zufrieden (1,7) als die Mobilen Berater*innen (1,3). Bei der Beurteilung von Grund- und Aufbaukurs zeigten sich keine Gruppenunterschiede. Beim Vertiefungskurs sind die Fallzahlen für den Vergleich von unterschiedlichen Gruppen zu gering.

Abbildung 10 Wichtigkeit und Zufriedenheit mit einzelnen Kriterien der Weiterbildung (Mittelwerte auf einer Skala von 1 – „sehr zufrieden/wichtig“ bis 5 – „sehr unzufrieden/unwichtig“)



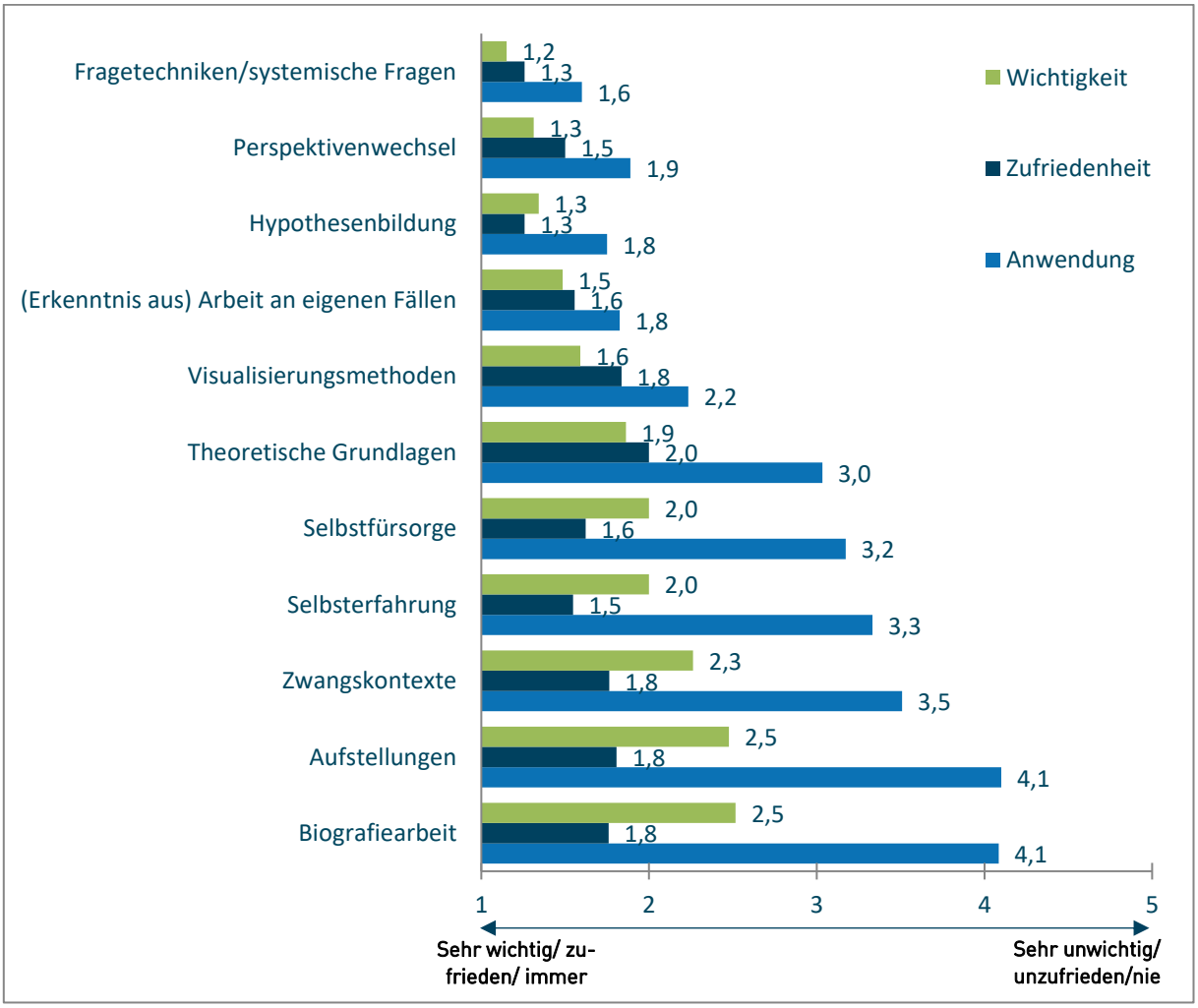
Quelle: Onlineumfrage; Frage 6a-h und Frage 7a-h

Schlüsselt man die Zufriedenheit mit der Weiterbildung nach verschiedenen Kriterien auf, zeigt sich ein differenzierteres Bild (vgl. Abbildung 10). Um validere Aussagen zu erhalten, wurden die Befragten zunächst gebeten zu bewerten, wie wichtig ihnen verschiedene Aspekte der Weiterbildung sind. Im Anschluss sollten sie einschätzen, wie zufrieden sie mit diesen Aspekten sind. Die drei wichtigsten Punkte für die Teilnehmenden sind: der Praxis- und Kontextbezug, die Kompetenz der Dozierenden und die allgemeinen Inhalte. Der Ort der Weiterbildung, die Dauer der Kurse und die Erreichbarkeit des Weiterbildungsortes sind im Vergleich dazu von eher untergeordnetem Interesse. Dabei legen insbesondere die Teilnehmenden aus dem Osten Deutschlands einen besonders großen Wert auf die Kompetenz der Dozierenden (ca. 1,2). Ansonsten zeigen sich hinsichtlich der Präferenzen keine Unterschiede zwischen den Teilnehmendengruppen.

Am zufriedensten sind die Teilnehmenden – im Rückblick – mit der Zusammensetzung der Gruppe, mit Organisation und Ablauf und den Dozierenden. Dabei wird im Rahmen der Interviews insbesondere ein*e Dozent*in wiederholt besonders positiv hervorgehoben. Die Teilnehmenden schätzten besonders, dass diese*r sich an den Bedarfen der Gruppe orientierte, sich offen für Kritik zeigte, Inhalte auf sehr eindrückliche Weise vermitteln konnte und insgesamt als kompetent und fachlich versiert erlebt wurde (vgl. auch Ergebnisse der vorhandenen Evaluationen Tabelle 3). Es wird von einzelnen Teilnehmenden als sehr positiv hervorgehoben, dass ihre jeweiligen Dozierenden selbst nicht im Kontext Rechtsextremismus tätig sind und deren Blick von außen einen großen Gewinn für die Gruppe dargestellt hat. Ein Hauptkritikpunkt aus den qualitativen Interviews im Hinblick auf die Organisation sind die anfänglichen Planungsunsicherheiten bezüglich des Verlaufs der Weiterbildungsreihe und der Zertifizierungsmöglichkeiten.

In diesem Bereich unterschieden sich die Antworten der Befragten aus den ostdeutschen Bundesländern von denen aus Westdeutschland: Hier fällt die Zufriedenheit mit den Kursleitenden noch etwas positiver aus (ca. 1,3). Weiterhin sehen erfahrene Teilnehmenden Organisation und Ablauf etwas kritischer (ca. 1,8). Berater*innen, die in der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung oder in der Opferberatung tätig sind, sind mit der Dauer der einzelnen Kurse etwas weniger zufrieden (ca. 2,2) als die Mobilen Berater*innen.
Auffällig ist, dass die Teilnehmenden die Erreichbarkeit des Weiterbildungsortes im Durchschnitt als eher wichtig betrachten, mit der Erreichbarkeit aber nur bedingt zufrieden sind. Nicht überraschend ist, dass es gerade die Gruppe der Befragten aus Ostdeutschland ist, welche die Erreichbarkeit der Weiterbildungsstätte besonders kritisch sieht (ca. 3,1).

Abbildung 11 Wichtigkeit, Zufriedenheit sowie Häufigkeit der persönlichen Anwendung hinsichtlich einzelner Methoden und Inhalte (Mittelwerte auf einer Skala von1 - 'Sehr wichtig', 'Sehr zufrieden' bzw. 'Immer' bis 5 - 'Sehr unwichtig', 'Sehr unzufrieden' bzw. 'Nie')



Quelle: Onlineumfrage; Frage 8 a-k, Frage 9a-k, Frage 10a-k

Die Bewertungen einzelner Methoden und Inhalte der Weiterbildungsreihe wurde hinsichtlich ihrer Wichtigkeit, Zufriedenheit und der anschließenden Anwendung in gleicher Weise untersucht. Diese sind in Abbildung 11 nach wahrgenommener Wichtigkeit absteigend geordnet. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Inhalte, die häufiger Anwendung im Berufsalltag finden, auch als besonders wichtig erachtet werden.

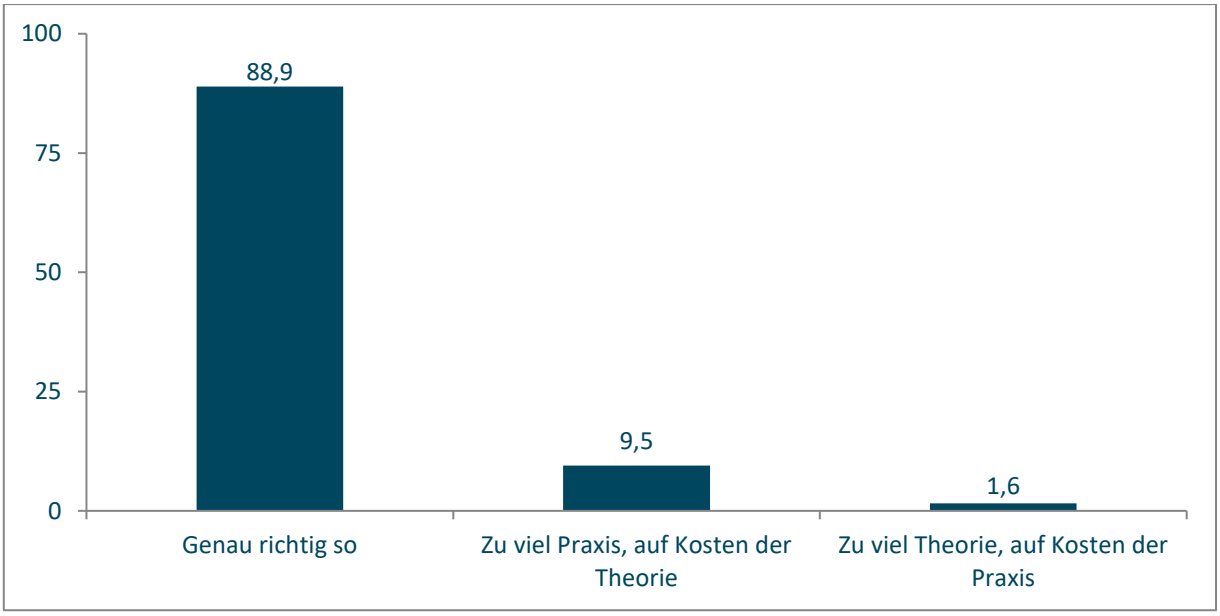
Am wichtigsten war den Befragten das Erlernen von Fragetechniken bzw. systemischen Fragestellungen. Auch in den Interviews beschrieben die Berater*innen die spezifischen Fragetechniken der systemischen Beratung als besonders einprägsam und hilfreich. Es ist, alle Antworten zusammengenommen, zudem diejenige Methode, welche bisher am häufigsten im Arbeitsalltag Verwendung gefunden hat.[4]
Darüber hinaus sind für die Teilnehmenden die Aspekte Perspektivwechsel sowie Hypothesenbildung besonders wichtig. Die Zufriedenheit bezüglich der Vermittlung dieser Themen ist auch in diesen beiden Fällen besonders hoch.
Besonders die Technik der Aufstellung sowie die Biographiearbeit werden als weniger wichtig eingestuft und finden im Berufsalltag der Teilnehmenden kaum Anwendung. Nach Aussagen der Berater*innen in den Interviews ist dies auch auf die Komplexität bzw. Spezifität dieser Methoden zurückzuführen, d. h. diese eignen sich nur in sehr ausgewählten Beratungssettings als Methode für Klient*innen. Insbesondere Mobile Berater*innen sehen für die Biographiearbeit keine Anwendungsmöglichkeiten im Berufsalltag. Die verbesserte Selbstreflexion durch die Biographiearbeit wird aber von den meisten als wichtig und hilfreich bewertet. Dabei wird besonders häufig auf das Konzept des „Inneren Antreibers", das in der systemischen Beratung Anwendung findet, verwiesen.
Im Teilnehmendenfeld sind nur wenige der Befragten der Ansicht (ca. zehn Prozent), dass ausgewählte Methoden und Inhalte komplett weggelassen werden sollten. Das gilt insbesondere für die Berufserfahrenen unter ihnen. Von einzelnen Befragten werden explizit die Biographiearbeit und das Thema Selbstfürsorge zum Weglassen vorgeschlagen.[5] Allerdings wird insbesondere von Berater*innen der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung sowie der Opferberatung in den qualitativen Interviews betont, wie wichtig das Thema Selbstfürsorge für sie ist.
Ein deutlicher Unterschied in der Beurteilung der Wichtigkeit zeigt sich bezogen bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Zwangskontexte (d. h., wenn Klient*innen zu einer Beratung verpflichtet oder zumindest gedrängt werden) zwischen erfahrenen und wenig erfahrenen Berater*innen. Die Behandlung des Themas Zwangskontexte wird von Erfahrenen als deutlich wichtiger eingeschätzt (1,5[viel Erfahrung] vs. 2,8[wenig Erfahrung]). Es ist zu vermuten, dass berufserfahrene Berater*innen die besonderen Herausforderungen dieser Situationen, in denen die Freiwilligkeit der Teilnahme an einer Beratung nicht gegeben ist, bereits öfter erlebt haben und das Thema dadurch an Wichtigkeit gewinnt.
Vergleicht man die verschiedenen Beratungsfelder, zeigt sich, dass Berater*innen aus der Mobilen Beratung verschiedene Methoden und Inhalte für weniger wichtig erachten als die Gruppe der Berater*innen aus der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung und Opferberatung. Dazu gehören die Themen Zwangskontexte (2,5 vs. 1,8) und Selbstfürsorge (2,1 vs. 1,6), die Selbsterfahrung (2,2 vs. 1,6), die Methode der Aufstellungen (2,6 vs. 2,1) sowie insbesondere die Biographiearbeit (2,7 vs. 1,9). Nur bei der Arbeit an eigenen Fällen ist dieser Zusammenhang anders gelagert; hier liegt die Priorität bei den Mobilen Berater*innen höher (1,4 vs. 1,8).

Offensichtlich schlagen sich diese unterschiedlichen Prioritätensetzungen aber nur zum Teil in der Zufriedenheit nieder. So zeigen sich beispielsweise Erfahrene nur hinsichtlich der angewendeten Visualisierungsmethoden etwas unzufriedener als diejenigen mit etwas weniger Berufspraxis (2,4 vs. 1,6). Etwas unzufriedener sind die Mobilen Berater*innen mit der Vermittlung von Selbsterfahrung (1,7 vs. 1,3) und Aufstellungen (ca. 1,9 vs. 1,5).
Die deutlichsten Differenzen in der Praxis zeigen sich dessen ungeachtet beim Vergleich der Beratungsfelder. Hier wird klar, dass die durch die Mobilen Berater*innen als weniger wichtig eingestuften Inhalte und Methoden für sie schlicht weg weniger praxisrelevant sind. So geben sie beispielsweise an, dass Biographiearbeit im Grunde nie Verwendung findet. Diese Unterschiede in den Bewertungen spiegeln deutlich die unterschiedlichen Anforderungen in den Beratungssettings wider.
Ein Anteil von ca. 40 Prozent merkte an, dass es aus ihrer Sicht noch Methoden gäbe, welche aufgenommen werden sollten und bisher noch nicht Teil der Weiterbildung sind. Hier wird vor allem ein

[4] Dieser positive Befund kann bereits der Outcome (Transfer)-Dimension zugeordnet werden. Dies gilt für alle Aussagen zur Anwendung von vermittelten Methoden und Inhalten der Weiterbildung im Arbeitsalltag (Abbildung 11).
[5] Insgesamt drei Nennungen (von N= 68), davon 2 Biografiearbeit und 1 Selbstfürsorge

engerer Bezug zum rahmenden Thema Rechtextremismus (Inhalte) gewünscht. Auch in den Interviews werden verschiedene zusätzliche oder vertiefende Themen genannt, die aus Teilnehmendensicht für die Weiterbildung relevant sind. Dazu zählt insbesondere der Umgang mit und die Reflexion von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und der eigenen Position als Berater*in. Auch eine stärkere theoretische Auseinandersetzung mit Themen der Psychologie (Bindung, Verhaltenspsychologie etc.) wurden genannt. Berater*innen der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung und der Opferberatung wünschen sich außerdem ein stärkeres inhaltliches Eingehen auf ihren spezifischen Beratungsbereich. Vereinzelt wird beschrieben, dass durch die Dozierenden Themenwünsche zwar immer wieder gut aufgegriffen wurden, diese aber fast ausschließlich an den Bedarfen der Berater*innen aus der Mobilen Beratung orientiert waren. Die genauen Aussagen und Anmerkungen der Onlineumfrage können der Tabelle 7 im Anhang des Dokuments entnommen werden.

Abbildung 12 Beurteilung des Verhältnisses von Theorie und Praxis (Angaben in Prozent)



Quelle: Onlineumfrage; Frage 13

Ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie und Praxis bescheinigen der Weiterbildungsreihe fast alle Befragten. Eine Minderheit von nicht ganz zehn Prozent empfindet eine Praxislastigkeit der Kurse (Abbildung 12). Dabei gibt es keinen Unterschied in der Beurteilung hinsichtlich Erfahrung, Tätigkeitsbereich und Herkunft der Berater*innen.

Empfehlungen:

Die Durchführungsqualität der Weiterbildungsreihe kann insgesamt als sehr hoch bewertet werden. Die gewählten Themen sowie die Form der Vermittlung sollten weitestgehend beibehalten werden, um die hohe Qualität weiterhin zu gewährleisten.

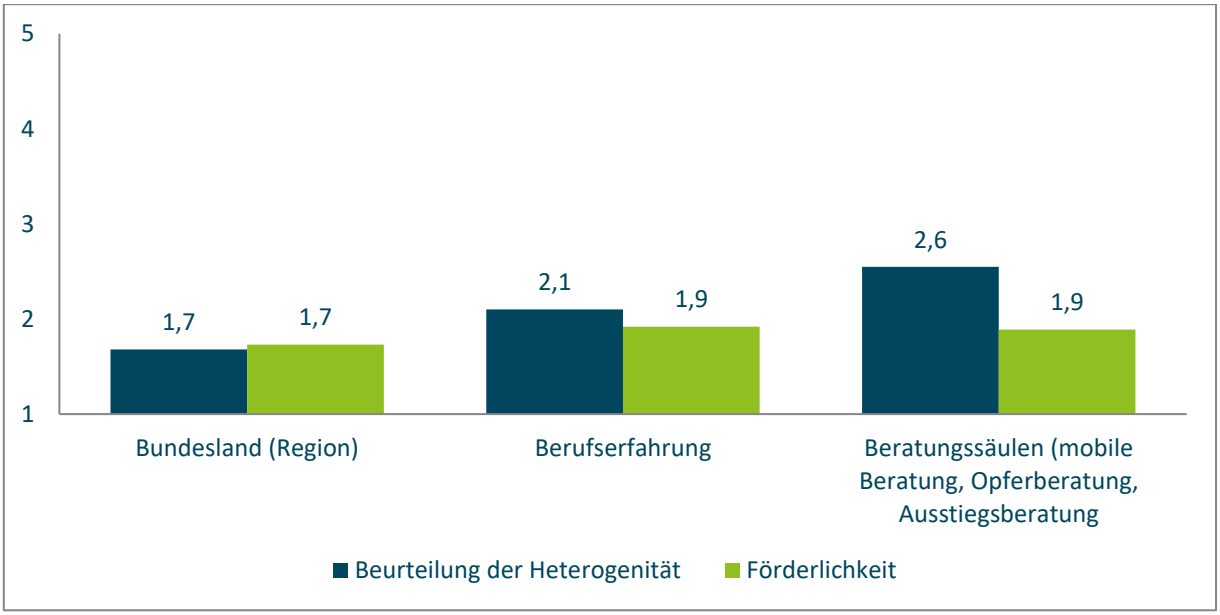
Eine stärkere thematische Ausrichtung an den individuellen Bedarfen der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung sowie der Opferberatung scheint empfehlenswert. Ggfs. würde es sich anbieten, einzelne Kurse oder Elemente von Kursen getrennt nach Beratungsfeld anzubieten, um eine thematische Vertiefung zu ermöglichen.

Unter Umständen könnte zudem die Möglichkeit eines alternativen Weiterbildungsortes, der für Teilnehmende aus ganz Deutschland besser erreichbar ist, geprüft werden.

5.2.3 Gruppenzusammensetzung

Nahezu alle Befragten (ca. 95 Prozent) sind der Überzeugung, dass eine heterogene Zusammensetzung der Gruppe sich positiv auf den Lernerfolg auswirken kann. Am wichtigsten ist aus Sicht des Teilnehmendenfeldes dabei, dass möglichst viele Berater*innen aus unterschiedlichen Beratungsbereichen partizipieren. Dem stimmen ca. 80 Prozent derjenigen Befragten zu, die eine heterogene Zusammensetzung grundsätzlich als förderlich bewerten. Aber auch eine Heterogenität mit Blick auf Berufserfahrung und Bundesland bzw. Region hält ein Großteil für förderlich (76 Prozent bzw. 72 Prozent).
Bezogen auf die Einschätzung der eigenen Ausbildungsgruppe bewerten die Berater*innen die Gruppe insbesondere im Hinblick auf das Bundesland, in dem die Teilnehmenden tätig sind, als heterogen. Hinsichtlich des Beratungsfeldes erleben sie die Heterogenität der Gruppe als etwas weniger stark ausgeprägt. Insgesamt wird die wahrgenommene Heterogenität der Gruppe als förderlich für die Weiterbildung erlebt (vgl. Abbildung 13).
In den Interviews reflektieren viele der Teilnehmenden die Vor- und Nachteile einer heterogenen Gruppenzusammensetzung. So sehen sie zwar in einer im Hinblick auf das Beratungsfeld homogenen Gruppe die Möglichkeit, einzelne Themen noch stärker zu vertiefen. Durch die Heterogenität bzgl. des Beratungsfeldes hätten sie aber Einblicke in andere Bereiche erhalten und ihre Perspektive erweitern können. Den Austausch über die unterschiedlichen politischen Gegebenheiten und Strukturen in den verschiedenen Bundesländern erleben alle Interviewpartner*innen als Bereicherung. Die Heterogenität bzgl. der Berufserfahrung, die in der Online-Umfrage von einem Großteil ebenfalls als positiv für den Lernerfolg bewertet wurde, wurde in den Interviews nur von wenigen thematisiert.
Anhand der vorliegenden Daten scheint es folgerichtig, dass die Mobilen Berater*innen die Zusammensetzung ihrer Gruppen als weniger heterogen empfinden als diejenigen aus anderen Tätigkeitsbereichen. Aus den Interviews konnte abgeleitet werden, dass es aufgrund der Tatsache, dass die Mobile Beratung schwerpunktmäßig in der Weiterbildung vertreten ist, auch teilweise zu Gruppenzusammensetzungen gekommen ist, die (fast) ausschließlich aus Mobilen Berater*innen bestanden. Diese konnten die Teilnehmenden mit Blick auf Beratungsbereiche und homogene Gruppenzusammensetzung nach eigener Aussage jedoch gut für sich nutzen. Insbesondere die Ausstiegs- und Distanzierungsberatung sowie die Opferberatung wünschen sich allerdings explizit eine stärkere Vertretung ihrer Beratungsfelder, um sich besser zu ihren spezifischen Themen austauschen zu können.

Abbildung 13 Beurteilung der Heterogenität der Weiterbildungsgruppe und Förderlichkeit für den Lernerfolg nach bestimmten Merkmalen (Mittelwerte auf einer Skala von 1 - 'Sehr heterogen / förderlich' bis 4 - 'Sehr homogen / hinderlich')



Quelle: Onlineumfrage; Frage 14 und Frage 17

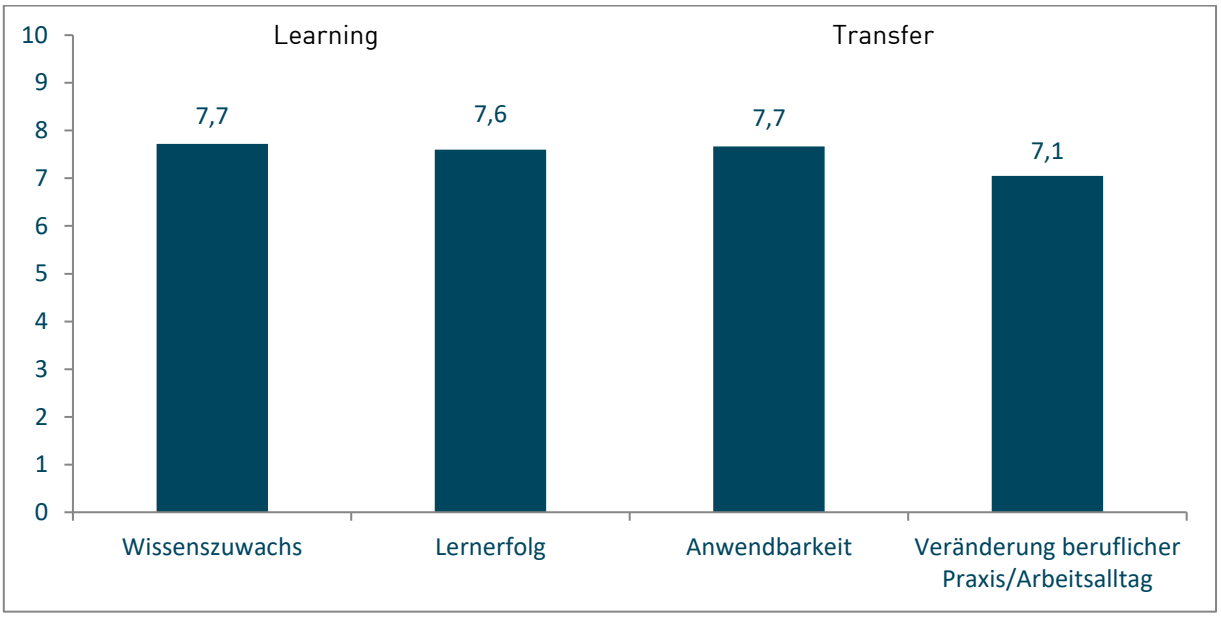
Empfehlungen:

Sofern eine Einflussnahme auf die Zusammensetzung der Weiterbildungsgruppe steuerbar ist, sollte auf eine möglichst heterogene Gruppenzusammensetzung geachtet werden. Dabei ist insbesondere, sofern dies möglich ist, auf eine Beteiligung aller drei Beratungssäulen – Mobile Beratung, Ausstiegs- und Distanzierungsberatung sowie Opferberatung zu achten, da die Gruppen hiervon besonders profitieren.

5.2.4 Einstellungen im Bereich Systemisches Wissen und Praxistauglichkeit (Outcome – Learning und Transfer)

Um zu erheben, inwieweit ein für den beruflichen Kontext relevantes Lernen stattfand, wurden die Teilnehmenden zum einen gebeten, ihren eigenen Wissenszuwachs und Lernerfolg einzuschätzen; zum anderen sollten sie die Anwendbarkeit systemischer Methoden für ihren Beratungskontext beurteilen und dann einschätzen, inwieweit ihre eigene alltägliche Arbeit durch die Weiterbildung verändert wurde. Auf einer Skala von null, welche einer minimalen Ausprägung auf der genannten Dimension entspricht (z. B.: kein Lernerfolg), bis zehn, was einer maximalen Ausprägung entspricht (z. B.: maximaler Lernerfolg), liegen die durchschnittlichen Bewertungen zwischen sieben und acht. Die Veränderung des eigenen beruflichen Alltags wurden mit durchschnittlich sieben Punkten am niedrigsten bewertet (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 14 Einschätzung des persönlichen Wissenszuwachses, des Lernerfolgs, der Anwendbarkeit systemischer Methoden und der Änderung der beruflichen Praxis, die sich ursächlich auf die Weiterbildung zurückführen lassen
(Mittelwerte von 0 – 'Minimal' bis 10 – 'Maximal)



Quelle: Onlineumfrage; Frage 18, Frage 19, Frage 20, Frage 21

Um genauer zu untersuchen, in welchen Bereichen die Teilnehmenden einen Wissenszuwachs oder auch eine Veränderung in ihrem beruflichen Alltag erlebten, wurden sie gebeten zu beurteilen, inwieweit sich ihre Beratungshaltung und auch Beratungsqualität in bestimmten Bereichen ihrer Arbeit im Nachgang der besuchten Kurse verändert hat.

Abbildung 15 Änderung der Beratungshaltung bzw. Beratungsqualität durch die Weiterbildung (Mittelwerte auf einer Skala von 1 – 'Trifft voll zu' bis 5 – 'Trifft überhaupt nicht zu')

Quelle: Onlineumfrage; Frage 22 a-i

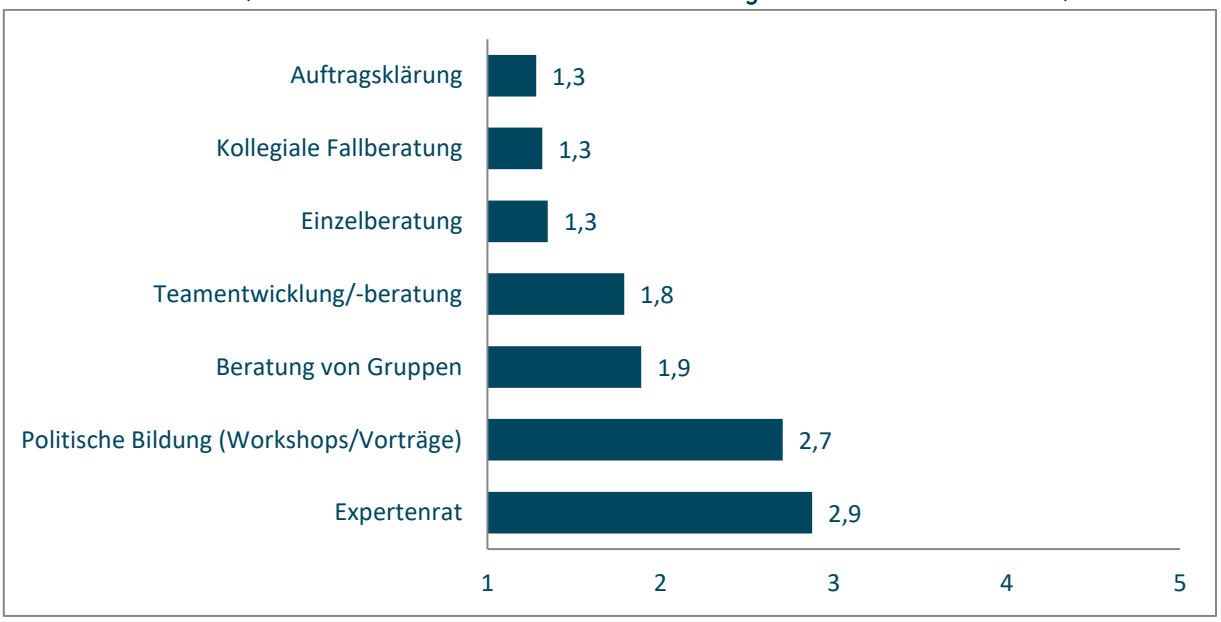
Insgesamt geben die Befragten an, nun auf eine höhere Methodenvielfalt zurückgreifen zu können und einen stärkeren systemischen Blick auf die Arbeitssituation zu haben. Ein Großteil meint, dass sich die eigene Arbeitsweise zwar nicht grundlegend verändert, die Beratungshaltung sich jedoch „vertieft" habe (mehrere Berater*innen sprechen explizit von „Vertiefung") und man zudem in der Lage sei nun professioneller und vor allem sicherer zu agieren (vgl. Abbildung 16).

Teilweise habe die Weiterbildung dazu beigetragen, dass die Befragten gegenüber anderen Meinungen aufgeschlossener und verständnisvoller seien und mit dem eigenen Verantwortungsgefühl besser umgehen könnten. Hier fällt die Einschätzung der tatsächlichen Veränderung allerdings moderater aus (ebd.).

Weitere Veränderungen im Arbeitsalltag, von denen die Berater*innen in den Interviews berichten, sind: Austausch mit Kolleg*innen aus anderen Bundesländern und Berufsfeldern, ein Zuwachs der Handlungssicherheit und Souveränität sowie ein besseres Verständnis des systemischen Beratungsansatzes, der zugrunde liegenden Theorien und deren Sinnhaftigkeit. Der Aussage, dass die Beratungshaltung hingegen weitestgehend unverändert geblieben ist, stimmen in der Onlineumfrage etwa zehn Prozent voll und ganz und weitere 15 Prozent eher zu.

Im Schnitt etwas weniger profitiert haben Personen mit wenig Berufserfahrung. Sie gaben häufiger an, dass sich ihre Beratungshaltung bisher kaum geändert habe. Allerdings stehen diese Teilnehmenden sowohl oft noch am Beginn der Fortbildungsreihe als auch am Beginn ihrer Beratungstätigkeit. Es ist davon auszugehen, dass diese eher unerfahrenen Berater*innen ihre Beratungshaltung zum aktuellen Zeitpunkt erst entwickeln. Andere Gruppenunterschiede zeigen sich in diesem Bereich nicht.

Abbildung 16 Gewinnbringende Anwendungskontexte für systemischen Inhalte, Techniken und Methoden (Mittelwerte auf einer Skala von 1 – 'Sehr gut' bis 5 – 'Sehr schlecht')



Quelle: Onlineumfrage; Frage 23 a-g

Auf die Frage in welchen Arbeitskontexten sich gelernte Methoden und Inhalte gewinnbringend anwenden lassen, stellen sich vor allem drei besonders geeignete Bereiche bzw. Aspekte heraus: die Auftragsklärung, die kollegiale Fallberatung und auch die Einzelberatung. Die Unterschiede in der Bewertung zwischen den Bereichen sind nicht signifikant und folglich zu vernachlässigen. Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in der Aufzählung von „Beispielen guter Praxis" wider. Eine Vielzahl von Beispielen ist in Tabelle 8 im Anhang (Kap. 6.4) aufbereitet. Insbesondere werden Beispiele aus der Auftragsklärung genannt und eine Vielzahl von konkreten Fällen aus der Einzelberatung geschildert. Drei Personen nennen weitere Kontexte ihrer Arbeit, in denen sich die erlernten Inhalte, Methoden und Techniken sinnvoll integrieren lassen. Dabei werden die Beschreibung von Problemlagen, etwa bei Projektanträgen, verbesserte Führungskompetenzen, Moderationstätigkeit sowie Vorträge über Beratung bzw. Beratungsfälle aufgeführt.

Hinsichtlich des Bereiches politischer Bildung im Rahmen von Workshops und Vorträgen sowie für den Kontext eines Expert*innenrates schätzen die Befragten die Anwendung der Weiterbildungsinhalte im Durchschnitt jedoch nur teilweise als gewinnbringend ein (vgl. Abbildung 17), was in Anbetracht der Rolle als Expert*innen, die sie in diesen Fällen übernehmen und mit der sie an die Grenzen der Anwendbarkeit systemischer Methoden kommen, schlüssig ist.

Außerdem wurden die ehemaligen und aktuellen Teilnehmenden gefragt, wo sie Grenzen der Anwendbarkeit von den systemischen Methoden und Inhalten sehen. Die Antworten können in vier übergeordnete Bereiche eingeteilt werden. Dabei werden die ersten beiden Bereiche von vielen Berater*innen genannt, hier werden also von einem Großteil der Berater*innen Grenzen der Anwendbarkeit erlebt. Die Bereiche drei und vier werden deutlich seltener thematisiert.

Erstens werden die Berater*innen häufig in ihrer Rolle als Expert*innen (vgl. auch obige Abbildung 17) angesprochen, um ihr spezifisches Wissen weiterzugeben bzw. klare Lösungsvorschläge zu liefern. Die Teilnehmenden berichten, dass sie in dieser (Expert*innen-)Rolle die systemischen Methoden und Inhalte nicht anwenden können. In den Interviews wird jedoch auch vereinzelt geäußert, dass sich in der Vorbereitung auf solche Termine die Methodik der Hypothesenbildung (bspw. mit Blick auf den Teilnehmendenkreis und dessen möglicher Erwartungshaltungen) oder der Perspektivübernahme durchaus eignet.

Zweitens wird deutlich geäußert, dass die Haltung der Neutralität bzw. Allparteilichkeit, die der systemischen Beratung zu Grunde liegt, im Beratungsfeld Rechtextremismus (und dabei insbesondere in der Opferberatung) nur eingeschränkt möglich ist und auch nicht erwartet werden kann. Berater*innen in diesem

Themenfeld, und insbesondere Ausstiegsberater*innen, positionieren sich gegen rechte Ideen oder Überzeugungen und verletzen somit das Prinzip der Neutralität. Speziell Opferberater*innen ergreifen entsprechend ihrer Rolle Partei für die Opfer rechter Gewalt und können damit dem Grundsatz der Allparteilichkeit nicht mehr entsprechen.
Berater*innen im Kontext Rechtsextremismus haben – anders als systemische Berater*innen allgemein – zudem auch einen gesellschaftlichen Auftrag und die Beratung erfolgt deshalb oftmals nicht ergebnisoffen. Dass die Berater*innen mit diesen systemischen Grundannahmen hier an Grenzen stoßen, ist ihnen dadurch sehr bewusst. Laut Aussagen in den Interviews fand im Rahmen der Weiterbildung eine differenzierte und hilfreiche Auseinandersetzung mit der Verletzung dieser Grundannahmen der systemischen Beratung statt, ohne dieses „Dilemma" vollständig auflösen zu können.
Drittens berichten die Berater*innen, dass Beratungsnehmende systemischen Methoden in manchen Fällen verschlossen gegenüberstehen, z.B., weil sie die Erwartung haben, dass der Beratende eine Lösung vorgibt.
Viertens wurde darauf hingewiesen, dass in der Beratung von Menschen mit psychischen Erkrankung oder die in existenziellen Notlagen sind, die systemischen Methoden nicht angewandt werden können. Diese Aussage findet sich sowohl in der Online-Umfrage als auch den Interviews. In den Interviews wurde mehrfach geschildert, dass immer dann, wenn Beratungsnehmende an einer psychischen Erkrankung leiden, die systemischen Methoden nicht mehr verwendet werden können. Dies ist insoweit überraschend, als dass viele Methoden der systemischen Beratung identisch sind mit Methoden der systemischen Therapie, die explizit auf die Behandlung von psychischen Erkrankungen ausgelegt ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang allerdings die Abgrenzung des Beratungsauftrages von einem therapeutischen Auftrag. Das Vorliegen einer psychischen Erkrankung sollte aber eine Beratung mit Blick auf das Thema Rechtsextremismus nicht verhindern. Denkbar ist, dass einige Teilnehmer*innen der Online-Umfrage unter der Angabe „Psychische Erkrankungen" als Grenzen der Anwendbarkeit der systemischen Methoden die Verweisberatung an Psychotherapeuten verstehen, d.h. dass sie hier ihren Beratungsauftrag klar von einem therapeutischen Auftrag abgrenzen, was sehr positiv zu deuten wäre.
Die zahlreichen ausführlichen Antworten auf die Frage nach erlebten Grenzen der systemischen Beratung wurden in Tabelle 90 im Anhang nochmal (Kap. 6.4) aufbereitet.

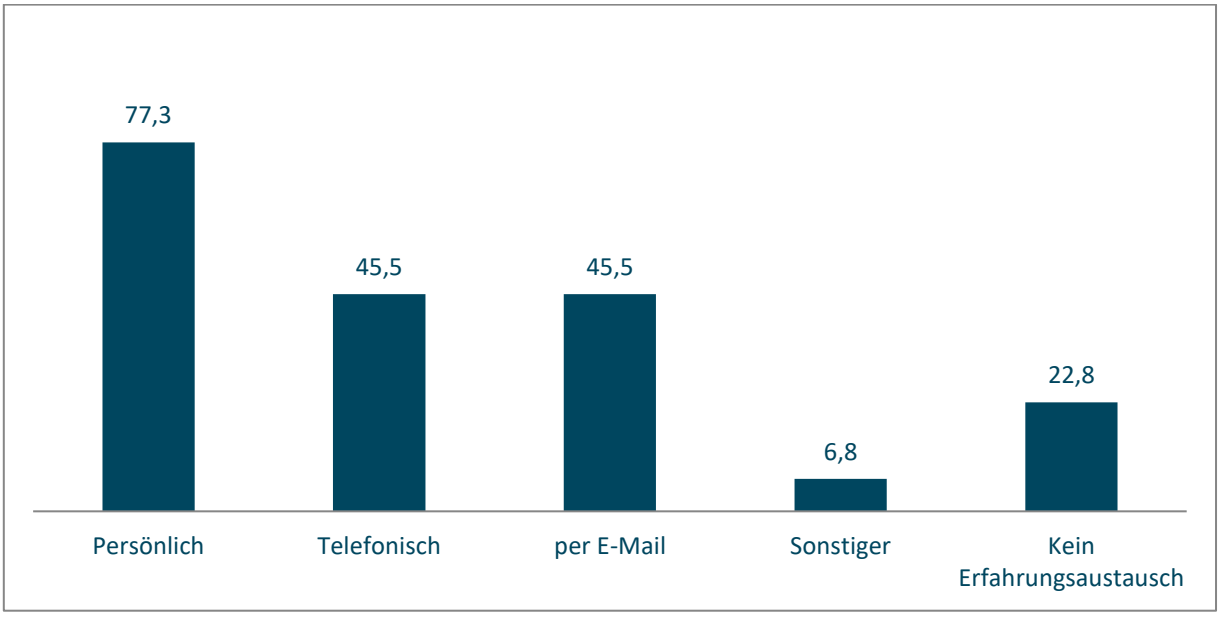
Empfehlungen:
Die systemischen Methoden können von den Berater*innen in verschiedenen Kontexten überwiegend gewinnbringend eingesetzt werden. Grenzen werden beim Einnehmen der Rolle als Expert*innen und bzgl. der Grundhaltung der Neutralität gesehen. Beide Punkte sind inhaltlich plausibel und werden aus Sicht der Teilnehmenden umfassend im Rahmen der Weiterbildung thematisiert und reflektiert.
Für eine noch bessere Anwendbarkeit der systemischen Methoden im Beratungsalltag könnte eine explizite inhaltliche Auseinandersetzung mit der Anwendung von systemischen Methoden im Kontakt mit Menschen in akuten Krisen oder psychischen Erkrankungen zielführend sein. Dadurch könnten die Berater*innen befähigt werden, die gelernten Techniken in angemessener Form auch in der Arbeit mit Menschen mit psychischen Erkrankungen einzusetzen. Hier scheint es empfehlenswert, die mögliche situationsangemessene Abwandlung von systemischen Methoden vor dem Hintergrund des jeweiligen Beratungsauftrages noch stärker zu reflektieren und zu üben.

5.2.5 Einstellungen im Bereich nachhaltige Effekte (Impact – Results)

Die Frage nach der Etablierung von nachhaltigen Strukturen nach Ende der Weiterbildung kann zum jetzigen Zeitpunkt der Evaluation noch nicht abschließend beantwortet werden. Im Rahmen der qualitativen Interviews ergibt sich bereits, dass eine Vielzahl der Befragten die Weiterbildungsreihe zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht abgeschlossen hatte, folglich konnten kaum Aussagen in diesem Bereich gewonnen werden. Allerdings berichten einzelne Personen (vornehmlich telefonischen) Kontakt zu anderen Teilnehmenden zu haben und sich manchmal zu Fällen mit diesen auszutauschen.
Im Rahmen der Onlineumfrage wurde diese Frage nochmals integriert und die Proband*innen wurden explizit gefragt, ob sich über die Weiterbildungsreihe hinaus neue Kommunikations- und Austauschformate

(wie bspw. Intervisionsgruppen) gebildet bzw. etabliert haben. Eine weitere Frage war, ob sich ein nachhaltiger praktischer Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmenden eingestellt hat. Hier ergab sich ein positiveres Bild. Nur ungefähr ein Viertel (ca. 24 Prozent) der Befragten gibt an, dass sich keine neuen Formate entwickelt haben. Als Gründe dafür werden unter anderem fehlende Zeit und eine hohe Arbeitsbelastung, sowie eine zu große räumliche Entfernung angegeben. Dass der bisherige Zeitraum zu kurz sei, um nachhaltige Formate zu etablieren, geben auch hier viele der Teilnehmenden als Grund an (Tabelle 11, Kap.6.4). Etwas mehr (ca. 28 Prozent) berichten aber über die Bildung neuer Netzwerke. Dabei spielen fast ausschließlich Intervisionsgruppen eine Rolle. Andere berichten über einen regelmäßigen telefonischen Austausch und persönliche Kontakte (Tabelle 10, Kap. 6.4). Ca. die Hälfte kann zum aktuellen Zeitpunkt dazu keine Aussage tätigen (48 Prozent entfielen auf die Antwortoptionen: kann ich zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilen, keine Angabe, weiß nicht).
Allgemeiner gefragt nach einem nachhaltigen praktischen Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmenden der Weiterbildung berichtet der Großteil der Befragten, dass bereits zahlreiche Netzwerke etabliert sind. Am häufigsten erfolgte dieser Austausch auf persönlichem Wege gefolgt von telefonischen, postalischen und sonstigen Kontakten. Nur etwas mehr als ein Fünftel gibt an, sich bisher nicht mit anderen ausgetauscht zu haben (Abbildung 18).

Abbildung 17 Praktischer Erfahrungsaustauch mit anderen Teilnehmenden über die Weiterbildungsreihe hinaus (Angaben in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

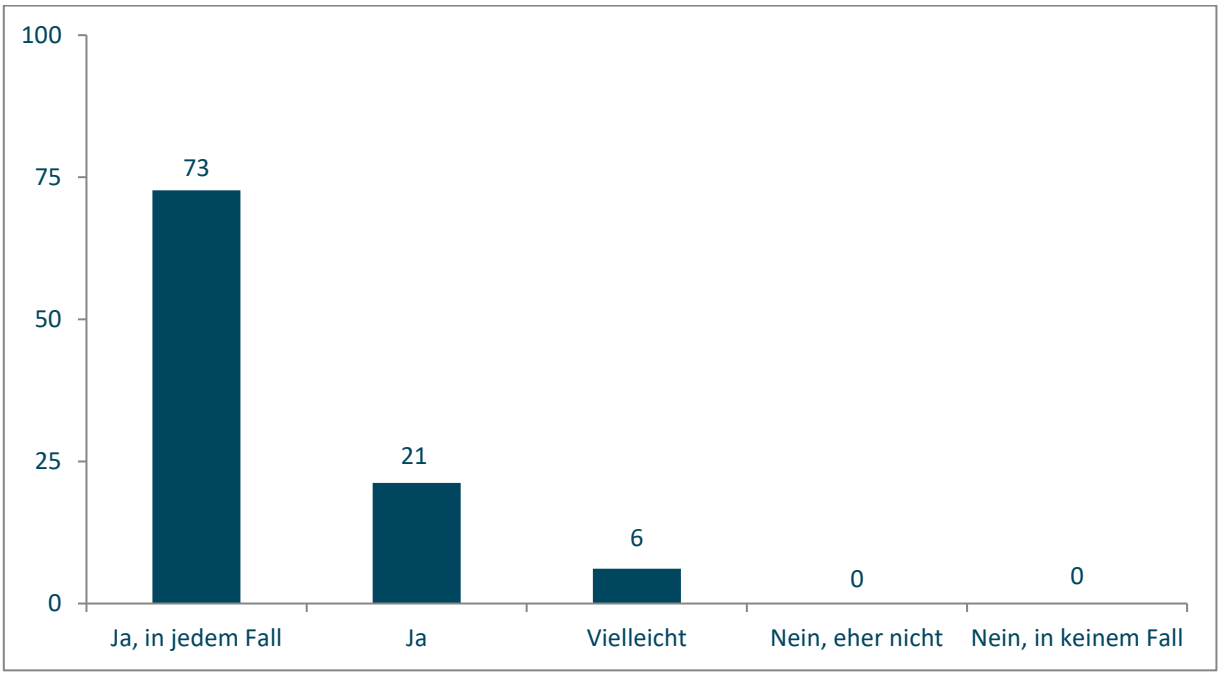


Quelle: Onlineumfrage; Frage 27

Am Ende der Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten einzuschätzen, ob sich auf Grund der Weiterbildung auf ihrer Arbeits- und Beratungsstelle strukturelle Veränderungen ergeben haben. Immerhin gut jede*r Fünfte bejahte das. Da es sich hierbei um eine indirekte und nicht intendierte Wirkung handelt, die zeigt, dass die Weiterbildung des*r Einzelnen auch in die Organisationen selbst hineinwirken, ist diese Zahl beachtlich. 24 Prozent der Teilnehmenden geben an, dass sich bei Ihnen keine strukturellen Veränderungen ergeben hätten. Etwa die Hälfte ist auch hier der Ansicht, zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Aussage dazu treffen zu können. Das ist insofern nachvollziehbar, als dass gerade strukturelle Veränderungen nicht nur in beruflichen Kontexten einen langen Zeitraum benötigen, um sich zu etablieren. Diejenigen, die über das Ausbleiben solcher Strukturen berichten, nannten überwiegend zwei Hauptgründe: Zum einen, dass systemische Grundlagen schon vorher auf der Arbeitsstelle etabliert waren und zum anderen, dass eine Notwendigkeit für strukturelle Veränderungen nicht festgestellt worden sei. Weitere Aspekte können auch hier der Tabelle 12 im Anhang (Kap. 6.4) entnommen werden. Haben sich jedoch in den Arbeitsstellen neue

Strukturen etablieren können, betraf dies vor allem die Bereiche Teambildung, -struktur und -entwicklung sowie den kollegialen Austausch (vgl. Tabelle 130, Kap. 6.4).

Abbildung 18 Weiterempfehlung der Weiterbildungsreihe „Systemische Beratung im Kontext Rechtsextremismus" des Demokratiezentrums Hessen



Quelle: Onlineumfrage; Frage 27

Ein absolut eindeutiges Bild ergibt sich auf die Frage „Würden Sie die Weiterbildungsreihe Personen in ihrem Arbeitsfeld weiterempfehlen": 94 Prozent der Befragten würden die Weiterbildungsreihe Menschen in einem vergleichbaren Betätigungsfeld weiterempfehlen. Nur ein kleiner Anteil von sechs Prozent ist sich unsicher und optiert hier für „vielleicht". Niemand spricht sich jedoch gegen eine Empfehlung aus. Auch hier lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Erfahrung, Bundesland oder Tätigkeitsbereich feststellen. Aus Sicht der Teilnehmenden stellt die Weiterbildung somit trotz des zeitlichen Aufwands eine lohnende Investition in die Arbeit als Berater*in im Kontext Rechtsextremismus dar.
Die abschließende offene Frage: „Was kann aus Sicht der Teilnehmenden verbessert werden?" wird sehr vielseitig beantwortet und nimmt die im Rahmen der Evaluation bereits gewonnen Erkenntnis teilweise nochmal auf: einige wünschen sich eine bessere Erreichbarkeit der Angebote (speziell der Norden bzw. Osten des Landes), eine engere Anbindung an den Kontext Rechtsextremismus, einen stärkeren theoretischen Bezug zu Beginn und eine heterogenere Gruppenzusammensetzung. Ein bisher kaum erwähnter Punkt ist der Wunsch nach einem Einsatz von verschiedenen Dozierenden und Referierenden in den einzelnen Kursen. Die zahlreichen weiteren und ausführlichen Anmerkungen sind in Tabelle 14 aufgeführt.
Abschließend ist zu sagen, dass in den qualitativen Interviews immer wieder geäußert wird, wie dankbar die Berater*innen für die Möglichkeit sind, an einer qualitativ so hochwertigen Weiterbildung teilnehmen zu können. Für viele von ihnen wäre eine entsprechende Weiterbildung ohne die Unterstützung durch Fördergelder nicht realisierbar.

Empfehlungen:
Die Etablierung von nachhaltigen Kommunikations- und Austauschformaten sowie der praktische Erfahrungsaustausch und letztlich die Veränderung von strukturellen Bedingungen im Arbeitsumfeld scheinen bei einer Vielzahl der Teilnehmenden im Nachgang der Weiterbildungsreihe ohne zusätzliche Steuerung zu erfolgen, indem erlernte Methoden und Inhalte kontinuierlich auf die eigne Arbeitspraxis angewendet

werden. Im Rahmen der Evaluation ist zu beachten, dass dieser Prozess bei einer Vielzahl der Teilnehmenden und damit der Institutionen aktuell noch nicht abgeschlossen ist. Die Unterstützung der Bildung von Netzwerken innerhalb der Teilnehmenden schon während der Weiterbildungsreihe, bspw. in Form von Intervisionsgruppen aber auch über andere Formate, sollte ein fester Bestandteil der Reihe sein. Auf diese Weise lässt sich einmal vermitteltes Wissen nachhaltiger in den relevanten Strukturen aufbauen und verbreiten.

6. Fazit

Zusammenfassend zeigt sich eine ausgesprochen hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Weiterbildungsreihe, sowohl bezogen auf organisatorische als auch inhaltliche Aspekte. Dies spricht insbesondere für die Koordination der Weiterbildungsreihe durch das Demokratiezentrum Hessen an der Philipps-Universität Marburg als Teil des Beratungsnetzwerkes Hessen in Kooperation mit dem Systemischen Institut Tübingen. Alle durch das Demokratiezentrum Hessen angeboten Kurse – Grundkurs, Aufbaukurs, Supervision und Vertiefung – werden durchweg als sehr gut bewertet. Dabei spielen individuelle Faktoren wie Berufserfahrung, Tätigkeitsfeld und Bundesland der Teilnehmer*innen kaum eine Rolle.
Die vermittelten Methoden und Themen werden als für den Arbeitsalltag hilfreich erlebt und von vielen Befragten regelmäßig eingesetzt. Insbesondere die Methoden der systemischen Fragen, der Perspektivübernahme und der Hypothesenbildung werden als relevant und praxistauglich bewertet. Welche Methoden und Inhalte als besonders hilfreich eingeschätzt werden, hängt auch damit zusammen, in welchem Beratungsfeld und wie lange die Teilnehmenden bereits in der Beratung tätig sind. So bewerten erfahrende Berater*innen die Behandlung des Themas „Zwangskontexte“ als deutlich wichtiger als berufsunerfahrenere Berater*innen.
Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Weiterbildung insgesamt ergeben sich dadurch aber keine Unterschiede. Dies bedeutet, dass auch vergleichsweise unerfahrene Berater*innen von der Weiterbildung profitieren und das Erlernte anwenden können. Fast alle Teilnehmenden würden die Weiterbildung an Personen weiterempfehlen, die im gleichen beruflichen Kontext tätig sind. Kein einziger Teilnehmende spricht sich gegen eine Empfehlung aus. Dies unterstreicht die Relevanz der vermittelten Inhalte für die Berater*innen nochmals. Trotz der vergleichsweise kurzen Zeit, die zwischen Teilnahme an der Weiterbildungsreihe und Evaluation lag, kann ca. ein Viertel der Befragten bereits von Strukturen, Netzwerken oder Veränderungen im eigenen Team berichten, die als Folge der Weiterbildung entstanden sind. So gibt es beispielsweise zwischen Teilnehmenden einen regelmäßigen Austausch. Die vermittelten Methoden werden in den Beratungsstellen implementiert, in denen die Berater*innen tätig sind (z. B. im Rahmen von Fallbesprechungen im Team). Die Weiterbildung der einzelnen Berater*innen entfaltet somit über die einzelnen Personen hinaus auch eine nicht intendierte positive Wirkung. Auch bezogen auf die organisatorische Umsetzung der Weiterbildungsreihe durch das Demokratiezentrum Hessen zeigte sich eine hohe Zufriedenheit.
Bezogen auf die Gruppenzusammensetzung während der Weiterbildung zeigt sich ein eindeutiges Ergebnis: Heterogene Gruppen (bezogen auf Berufserfahrung, Beratungsschwerpunkt und Bundesland) werden von den allermeisten Teilnehmenden befürwortet und als bereichernd erlebt. Insbesondere die Teilnehmenden aus der Ausstiegs- und Distanzierungsberatung sowie der Opferberatung wünschen sich allerdings explizit eine stärkere Vertretung ihrer Beratungsfelder, um sich besser zu ihren spezifischen Themen austauschen zu können. Ggfs. könnte überlegt werden, ob einzelne Module getrennt nach Beratungsschwerpunkten durchgeführt werden, um eine spezifische Vertiefung zu ermöglichen.
Im Hinblick auf mögliche Ansätze für eine weitere Optimierung der Weiterbildungsreihe ergeben sich aufgrund der bereits sehr positiven Bewertung nur einige wenige Ansatzpunkte. So wird empfohlen, zukünftig soweit möglich auf eine heterogene Gruppenzusammensetzung zu achten, insbesondere im Hinblick auf das Beratungsfeld. Um eine spezifische Vertiefung der Inhalte für die unterschiedlichen Beratungskontexte zu ermöglichen, kann geprüft werden, inwieweit einzelne Kurselemente nach Beratungsfeldern getrennt vermittelt werden können. Der Ort der Weiterbildungsreihe ist für einige Teilnehmende nur schwer bzw. mit langen Fahrtzeiten zu erreichen. Deshalb wird empfohlen, ggfs. einen verkehrsgünstigeren Ort zu wählen. Zudem kann die Vernetzung der Teilnehmenden untereinander schon während der laufenden Weiterbildung noch stärker gefördert werden, um den langfristigen Aufbau eines Beraternetzwerkes, das sich gegenseitig fachlich unterstützen kann, noch gezielter zu fördern. Dies könnte über das Demokratiezentrum Hessen als koordinierende Stelle erfolgen.

7. Anhang

7.1. Qualitativer Interviewleitfaden

Zielsetzung:	Im Gespräch mit den Berater*innen im Kontext Rechtsextremismus gilt es zu klären, inwieweit die Teilnehmenden der Weiterbildungsreihe die Inhalte und Formate der Weiterbildungsreihe als praxistauglich sowie passend und hinreichend ausreichend für ihren beruflichen Kontext erleben. Ziel ist es, die Weiterbildungsreihe weiterzuentwickeln und noch besser auf die Bedarfe der Teilnehmenden anzupassen.
Vorgehensweise:	Telefonische Einzelinterviews à 45min
Hinweis:	Der Leitfaden dient der Strukturierung des Gesprächs. Sollten einzelne Fragen bereits im Zusammenhang mit anderen Fragen beantwortet worden sein, soll nach weiteren Ergänzungen gefragt werden. Der*die Gesprächspartner*in soll ihre*seine Inhalte aber nicht wiederholen. Die Formulierung der Fragen soll im Hinblick auf eine Vergleichbarkeit möglichst beibehalten werden, im Zweifel können Fragen jedoch umformuliert werden. Wichtig ist, dass der*die Gesprächspartner*in die Frage gut versteht und dass alle relevanten Themen beantwortet werden.

Themenblock 1: Einleitung

- Kurze Vorstellung IMAP und ZSH e.V.
- Vorstellung der Evaluation
- Persönliche Vorstellung der Interviewerin
- Erläuterung zum Datenschutz: Aufzeichnung des Telefonats, Aufzeichnungen werden nach Ende der Evaluation gelöscht, Anonymisierung der Daten.
- Kurzvorstellung des*der Gesprächspartner*in
    - Name, Vorname
    - Berufsabschluss (Studium oder Ausbildungsabschluss)
    - Aus welchem Bundesland kommen Sie (ergibt sich aus Vorwahl bzw. Tabelle)?
    - Seit wann sind Sie in der Beratung im Kontext Rechtsextremismus tätig?
    - In welchem Beratungsfeld sind Sie tätig? (Opfer-, Ausstiegs- oder Distanzierungsberatung, Mobile Beratung)
    - In welchem Jahr wurde der Grundkurs besucht?
    - An wie vielen Kursen (*Grund- Aufbau- und Supervisionskurs*) der Reihe haben Sie teilgenommen?

Themenblock 2: Durchführungsqualität

- Auf einer Skala von 1-5 (1 = nicht zufrieden, 5 = sehr), wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Weiterbildungsreihe systemische Beratung? Welche Faktoren tragen zu ihrer Zufriedenheit bei?
- Aus welchen Gründen haben Sie „x" Module der Weiterbildungsreihe besucht? (Gab es Gründe, nicht weiter teilzunehmen?)
- Wie würden Sie die Qualität der Weiterbildung beschreiben?
- Wie hätte die Qualität der Weiterbildung im Hinblick auf zeitliche Planung, inhaltlichen Aufbau, Didaktik noch verbessert werden können?

- Können Sie uns etwas über die **Zusammensetzung Ihrer Weiterbildungsgruppe** erzählen? Würden Sie daran bei einem weiteren Durchlauf etwas verändern wollen? (Frage zielt auf die bundeslandübergreifende Zusammenstellung, die Mischung aus Erfahrenen und Berufseinsteiger*innen, sowie die unterschiedlichen Berufsfelder ab) Wenn ja, was und warum?

Themenblock 3: Learning: Systemisches Wissen und systemische Haltung

- Welche Inhalte oder Module fanden Sie besonders **hilfreich**? Warum? (*Curriculum als Gedächtnisstütze)*
- Welche Inhalte oder Module hätten aus ihrer Sicht weggelassen werden können? Warum?
- Welchen Nutzen konnten Sie aus der **Biographiearbeit** ziehen?
- Würden Sie sagen, dass sich Ihre **Haltung** als Berater*in durch die Weiterbildungsreihe verändert hat? In welcher Hinsicht?

Themenblock 4: Transfer: Praxistauglichkeit

- Wie **wenden** Sie die gelernten Inhalte (das erworbene Wissen) in ihrem **Beratungsalltag an**? (ggfs. prompt: In welchen Situationen gelingt dies besonders gut?)
- *Wenn keine Anwendung*: Wenn nein, was hätten Sie gebraucht, um das Gelernte anzuwenden?
- Erleben Sie die gelernten **Methoden** der systemischen Beratung **als passend für Ihren beruflichen Alltag im Kontext Rechtsextremismus**? Welche Situationen fallen Ihnen ein, in denen Sie die Methoden besonders gut einsetzen können? In welchen Situationen erleben Sie das als herausfordernd?
- In welchen Situationen erleben Sie in ihrem Arbeitsalltag **Grenzen des Ansatzes der systemischen Beratung**?
- Inwiefern hat sich Ihre Beratung durch die Weiterbildung verändert? Wer in ihrem beruflichen Umfeld würde das bestätigen und warum?

Themenblock 5: Results: Übergeordnete Effekte

- Findet weiterhin ein praktischer Erfahrungsaustausch mit den Mitgliedern ihrer Weiterbildungsgruppe statt? Wie wird dies konkret umgesetzt?
- Haben sich daraus **neuen Kommunikationsformate** etabliert?

Themenblock 6: Weiterentwicklung und abschließende Fragen

- Welche Inhalte (Themen, Theorien, Methoden) müssten aus Ihrer Sicht **zusätzlich** in einer Weiterbildung als Berater*in im Kontext Rechtsextremismus vermittelt werden?
- Gibt es noch Hinweise oder Anmerkungen, die Sie uns zu diesem Thema geben möchten?

7.2. Fragebogen der quantitativen Onlineumfrage

Frage 1. **Welchen Kurs der Weiterbildungsreihe haben Sie zuletzt besucht?**

a) Grundkurs
b) Aufbaukurs
c) Supervision
d) Vertiefung

-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 2. **Haben Sie den Kurs bereits abgeschlossen**

1) Ja -> weiter mit **Frage 4**
2) Nein -> weiter mit **Frage 3**

Frage 3. **Haben Sie vor den aktuellen Kurs der Weiterbildungsreihe abzuschließen?**

1) Ja -> **Frage 4**
2) Nein -> Filter **offene Frage (Frage 3_1) Sie möchten die Weiterbildungsreihe bzw. Ihren Kurs nicht abschließen, würden Sie uns dafür stichpunktartig Ihre Gründe nennen?**

_____
_____

-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

(-7/-8/-9) **trifft nicht zu (keine Teilnahme/ Filter)/**weiß nicht/ **keine Angabe

Frage 4. **Haben Sie vor in Zukunft noch den (Filter darauffolgender Kurs) ... zu besuchen?**

(Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden an)

a) Grundkurs
b) Aufbaukurs
c) Supervision
d) Vertiefung

1) Ja
2) Nein -> **Frage 4_1 - Sie möchten keinen weiteren Kurs besuchen, würden Sie uns dafür stichpunktartig Ihre Gründe nennen...:**

_____
_____

-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

(-7/-8/-9) **trifft nicht zu (keine Teilnahme/ Filter)/**weiß nicht/ **keine Angabe

Frage 5. **Nun würden wir gern wissen wie zufrieden sind bzw. waren Sie insgesamt mit den Kursen der Weiterbildungsreihe.**

(Nutzen Sie dazu bitte eine Skala von 1 sehr zufrieden bis 5 sehr unzufrieden)

a) Grundkurs **(Filter)**
b) Aufbaukurs **(Filter)**
c) Supervision **(Filter)**
d) Vertiefung **(Filter)**

1) sehr zufrieden
2) ziemlich zufrieden
3) teils/teils
4) ziemlich unzufrieden
5) sehr unzufrieden

(-7/-8/-9) **trifft nicht zu (keine Teilnahme/ Filter)/**weiß nicht (mehr)/ **keine Angabe

Frage 6. **Wie wichtig sind bzw. waren Ihnen die folgenden Kriterien der Weiterbildung?**

(Nutzen Sie dazu bitte eine Skala von 1 sehr wichtig bis 5 sehr unwichtig)

a) Organisation und Ablauf
b) Dozierende
c) Gruppenzusammensetzung
d) Ort der Weiterbildung
e) Erreichbarkeit des Weiterbildungsortes
f) Dauer der einzelnen Kure der Weiterbildung
g) Praxis- und Kontextbezug
h) Allg. Inhalte
i) Andere hier nicht genannte, und zwar ...i, j,k,...

1) sehr wichtig
2) eher wichtig
3) teils/teils
4) eher unwichtig
5) sehr unwichtig

(-8/-9) (**weiß nicht (mehr)/ **keine Angabe

Frage 7. **Wie zufrieden waren Sie hinsichtlich dieser Kriterien mit der Weiterbildung?**

(Nutzen Sie dazu bitte wieder eine Skala von 1 sehr zufrieden bis 5 sehr unzufrieden)

a) Organisation und Ablauf
b) Dozierende
c) Gruppenzusammensetzung
d) Ort der Weiterbildung
e) Erreichbarkeit des Weiterbildungsortes
f) Dauer der Weiterbildung
g) Praxis- und Kontextbezug
h) Allg. Inhalte
i) oben unter i... ergänzte

1) sehr zufrieden
2) ziemlich zufrieden
3) teils/teils
4) ziemlich unzufrieden
5) sehr unzufrieden

(-7/-8/-9) **trifft nicht zu (keine Teilnahme/ Filter)/**weiß nicht (mehr)/ **keine Angabe

Frage 8. **Wie wichtig waren für Sie einzelne Methoden und Inhalte der Weiterbildung? Bitte sagen sie uns zu jedem Bereich, für wie wichtig Sie diesen für Ihre Arbeit erachten.**

(Nutzen Sie dazu bitte wieder eine Skala von 1 sehr wichtig bis 5 sehr unwichtig)

a) Zwangskontexte
b) Fragetechniken/systemische Fragen
c) Hypothesenbildung
d) Selbsterfahrung
e) Selbstfürsorge
f) Theoretische Grundlagen
g) Perspektivwechsel
h) Aufstellungen
i) Visualisierungsmethoden
j) Biographiearbeit
k) Arbeit an eigenen Fällen

1) sehr wichtig
2) eher wichtig
3) teils/teils
4) eher unwichtig
5) sehr unwichtig

(-8/-9) (**weiß nicht (mehr)/ **keine Angabe

Frage 9. **Sagen Sie uns nun bitte wie zufrieden Sie mit der Vermittlung dieser Bereiche im Rahmen der Weiterbildung waren?**

(Nutzen Sie dazu bitte wieder eine Skala von 1 sehr zufrieden bis 5 sehr unzufrieden)

a) Zwangskontexte
b) Fragetechniken/systemische Fragen
c) Hypothesenbildung
d) Selbsterfahrung
e) Selbstfürsorge
f) Theoretische Grundlagen
g) Perspektivwechsel
h) Aufstellungen
i) Visualisierungsmethoden
j) Biographiearbeit
k) Arbeit an eigenen Fällen

1) sehr zufrieden
2) ziemlich zufrieden
3) teils/teils
4) ziemlich unzufrieden
5) sehr unzufrieden

(-8/-9) (**weiß nicht (mehr)/ **keine Angabe

Frage 10. **Abschließend zu diesem Komplex würden wir nun gerne ungefähr von Ihnen wissen, wie häufig Sie die hier aufgeführten Methoden und Inhalte in Ihrem Arbeitsalltag bisher angewendet haben. Uns geht es hier in erster Linie um eine grobe Schätzung.**

(Nutzen Sie dazu bitte eine Skala von 1 immer bis 5 nie)

a) Zwangskontexte
b) Fragetechniken/systemische Fragen
c) Hypothesenbildung
d) Selbsterfahrung
e) Selbstfürsorge
f) Theoretische Grundlagen
g) Perspektivwechsel
h) Aufstellungen
i) Visualisierungsmethoden
j) Biographiearbeit
k) Erkenntnisse aus der Arbeit an eigenen Fällen

1) Immer (bei jedem Fall)
2) Häufig
3) manchmal
4) selten

5) nie (bei keinem Fall)

(-8/-9) (**weiß nicht (mehr)/ **keine Angabe

Frage 11. **Gibt es aus Ihrer Sicht Inhalte und Methoden der Weiterbildung, die man hätte weglassen können?**

(Falls Ja – Können Sie hier in Stichpunkten Ihre Antwort eintragen)

1) Nein
2) Wenn Ja welche wären das:

_____

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 12. **Gibt es aus Ihrer Sicht noch Themen, die im Rahmen der Weiterbildung gefehlt haben und aufgenommen werden sollten?**

(Falls Ja – Können Sie hier in Stichpunkten Ihre Antwort eintragen)

1) Nein
2) Wenn Ja welche wären das:

_____

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 13. **Wie würden Sie das Verhältnis von Theorie und Praxis der Weiterbildungsreihe insgesamt beurteilen.**

(Bitte kreuzen Sie nur eine Antwort an)

a) genau richtig so
b) zu viel Theorie, auf Kosten des Praxisbezuges
c) zu viel Praxisbezug auf Kosten der Theorie

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 14. **Wie beurteilen Sie die Zusammensetzung bzw. Heterogenität der Weiterbildungsgruppe (Teilnehmende) hinsichtlich folgender Kriterien?**

(Sagen Sie uns dies bitte auf einer Skala von 1 sehr heterogen (unterschiedlich) bis 4 sehr homogen (einheitlich))

a) Bundesland (Region)
b) Berufserfahrung
c) Beratungssäulen (Mobile Beratung, Opferberatung, Ausstiegsberatung)
d) Herausforderungen
e) Politische Bedingungen im Arbeitsumfeld

1) sehr heterogen (sehr unterschiedlich)
2) eher heterogen (eher unterschiedlich)
3) eher homogen (eher einheitlich)
4) sehr homogen (sehr einheitlich)

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 15. **Sind Sie der Ansicht, dass eine heterogene Zusammensetzung der Gruppe zum Lernziel (Lernerfolg) der Weiterbildung beitragen kann?**

1) Ja, eher schon ->**Frage 16**
2) Nein, eher nicht -> **Frage 17**

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 16. **Bezüglich welcher Kriterien sollte die Gruppe aus ihrer Sicht heterogen zusammengesetzt sein, um zum Lernziel (Lernerfolg) der Weiterbildung beizutragen zu können?**

(Bitte wählen Sie die 3 aus Ihrer Sicht wichtigsten Kriterien aus)

a) Bundesland (Region)
b) Berufserfahrung
c) Beratungssäulen (mobile Beratung, Opferberatung, Ausstiegsberatung)
d) Herausforderungen
e) Politische Bedingungen im Arbeitsumfeld

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 17. **Nun nochmal ganz allgemein gefragt, haben Sie die Gruppenzusammensetzung eher als förderlich oder hinderlich, für den Lernerfolg der Weiterbildung erlebt?**

(Sagen Sie uns dies bitte auf einer Skala von 1 sehr hilfreich bis 5 sehr problematisch)

1) Sehr förderlich
2) eher förderlich
3) weder noch
4) eher hinderlich
5) sehr hinderlich

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 18. *Wie würden Sie selbst Ihren Wissenszuwachs durch die Weiterbildungsreihe einschätzen?*

(Nutzen Sie dazu bitte eine Skala von 0o bis 10, 0 entspräche dabei einem minimalen und 10 einem maximalen Wissenszuwachs)

__ *Bitte Tragen Sie hier eine Zahl zwischen 0 und 10 ein.*
(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 19. *Wie würden Sie selbst Ihren Lernerfolg in der Weiterbildungsreihe einschätzen?*

(Nutzen Sie dazu bitte wieder eine Skala von o bis 10, 0 entspräche dabei einem minimalen und 10 einem maximalen Lernerfolg)

__ *Bitte Tragen Sie hier eine Zahl zwischen*
(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Im Folgenden möchten wir gerne von Ihnen wissen ob und wie sich die Weiterbildungsreihe auf Ihren Arbeitsalltag und dessen Praxis ausgewirkt hat.

Frage 20. **Ganz allgemein gefragt, inwieweit glauben Sie lassen sich systemische Fragen und Methoden in Ihrer täglichen beruflichen Praxis und Ihren Arbeitsalltag anwenden?**

(Nutzen Sie dazu bitte nochmal eine Skala von 0 bis 10, eine 0 entspräche in diesem Fall „lässt sich überhaupt nicht anwenden“ eine 10 für eine maximale Anwendbarkeit)

__ *Bitte Tragen Sie hier eine Zahl zwischen 0 und 10 ein.*
(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 21. *Bitte sagen Sie uns zunächst ganz allgemein inwieweit Sie der Ansicht sind, dass die systemische Weiterbildung Ihre berufliche Praxis und Ihren Arbeitsalltag verändert hat.*

(Nutzen Sie dazu bitte eine Skala von0 bis 10, 0 entspräche dabei keinerlei Veränderung eine 10 einer sehr starken Veränderung)

__ *Bitte Tragen Sie hier eine Zahl zwischen 0 und 10 ein.*
(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 22. **Inwieweit hat sich Ihre Beratungshaltung/ Beratungsqualität durch die Weiterbildung geändert? Bitte geben Sie an inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.**

(Nutzen Sie dazu eine Skala von 1 trifft voll und ganz zu bis 5 trifft überhaupt nicht zu)

a) Meine Beratungshaltung hat sich nicht grundsätzlich geändert, aber vertieft.
b) Ich habe einen stärken systemischen Blick auf die Arbeitssituationen.
c) Ich bin gegenüber anderen Meinungen nun aufgeschlossener und verständnisvoller.
d) Ich kann jetzt lösungsorientierter und effektiver vorgehen.
e) Ich kann sicherer und professioneller agieren.
f) Ich bin strukturierter und klarer in meinem Vorgehen.
g) Ich kann auf eine höhere Methodenvielfalt zurückgreifen.
h) Ich kann mit dem eignen Verantwortungsgefühl besser umgehen.

i) Meine Beratungshaltung hat sich durch die Weiterbildung im Grunde nicht geändert.

j) Gibt es weitere, hier nicht genannte, Änderungen in Ihrer Beratungshaltung/-qualität, die Sie auf die Weiterbildungsreihe zurückführen? .... (Frage 22_1)

1) Trifft voll und ganz zu
2) Trifft eher zu
3) teils/teils
4) trifft eher nicht zu
5) trifft überhaupt nicht zu

(-8/-9) (**weiß nicht (mehr)/ **keine Angabe

Frage 23. **In welchen Kontexten Ihrer Arbeit lassen sich systemische Inhalte, Techniken und Methoden gewinnbringend anwenden. Bitte sagen Sie uns für jeden Kontext wie gut dies - aus Ihrer Sicht -möglich ist?**

(Nutzen Sie dazu eine Skala von 1 sehr gut bis 5 sehr schlecht)

a) Einzelfallberatung
b) Auftragsklärung
c) Beratung von Gruppen
d) Kollegiale Fallberatung
e) Teamentwicklung/-beratung
f) Expertenrat
g) Politische Bildung (Workshops/Vorträge)

h) Andere als die genannten, und zwar..._____i, j,k...

1) Sehr gut
2) Eher gut
3) teils/teils
4) eher schlecht
5) sehr schlecht

(-8/-9) (**weiß nicht / **keine Angabe

Frage 24. **Wo liegen aus Ihrer Sicht, bezogen auf Ihr Arbeitsfeld, die Grenzen in der Anwendbarkeit systemischer Inhalte, Techniken und Methoden?**

(Bitte tragen Sie hier in Stichpunkten die Bereiche ein, auf die die Aussage zutrifft)

_____

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 25. **Gibt es aus Ihrem Arbeitsalltag ein Beispiel bei dem die Anwendung systemischer Inhalte, Techniken oder Methoden besonders gut funktioniert hat?**

(Falls Ja – Könnten Sie dies hier kurz in Stichpunkten beschreiben)

1) Nein
2) Ja gab es und zwar... :

_____
_____
_____
_____
_____

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Etablierung nachhaltiger Strukturen?

Frage 26. **Haben sich über die Weiterbildungsreihe hinaus (neue) Kommunikations- und Austauschformate (wie bspw. Intervisionsgruppen) gebildet bzw. nachhaltig etabliert?**

(Offenen Nennung – Bitte geben sie Ihre Meinung in Stichpunkten an)

1) Nein, warum ist das Ihrer Meinung nach nicht passiert:

_____
_____

2) Ja, gibt es und zwar… :

_____
_____

(-7/-8/-9) **kann ich zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilen**weiß nicht **keine Angabe

Frage 27. **Hat sich über die Weiterbildungsreihe hinaus ein praktischer Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmenden der Weiterbildung ergeben?**

(Kreuzen Sie hier bitte alles Zutreffende an.)

1) Ja, persönlich
2) Ja, telefonisch
3) Ja, über E-mail
4) Nein, kein Erfahrungsaustausch.
5) Sonstiges hier nicht genanntes, und zwar…:
   _____

(-7/-8/-9) **kann ich zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilen**weiß nicht **keine Angabe

Frage 28. **Haben sich durch die Weiterbildungsreihe auf Ihrer Arbeits- bzw. Beratungsstelle strukturelle Veränderungen ergeben, welche Sie auf die Weiterbildung zurückführen würden?**

(Offenen Nennung – Bitte geben sie Ihre Meinung in Stichpunkten an)

1) Nein, warum ist das Ihrer Meinung nach nicht passiert:

_____
_____

2) Ja, gibt es und zwar… :

_____
_____

(-7/-8/-9) **kann ich zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilen**weiß nicht **keine Angabe
Nun sind wir fast am Ende des Fragebogens angekommen, und haben noch einige kurze Fragen an Sie.

Frage 29. **Würden Sie die Weiterbildungsreihe Personen in Ihrem Arbeitsfeld weiterempfehlen?**

(Nutzen Sie dazu eine Skala von 1 Ja in jeden Fall bis 5 Nein, in keinem Fall)

1) Ja, in jedem Fall
2) Ja
3) Vielleicht
4) Nein, eher nicht **Frage 30**
5) Nein, in keinem Fall **Frage 30**

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 30. **(Wenn Frage 29 =4|5) Sie würden die Weiterbildungsreihe eher nicht weiterempfehlen, was sind die Gründe dafür?**

(Bitte tragen Sie hier in Stichpunkten Ihre Antwort ein)

_____

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 31. **Was können wir aus Ihrer Sicht besser machen? Haben Sie Wünsche und Anregungen für unsere Arbeit?**

(Bitte tragen Sie hier in Stichpunkten Ihre Anmerkungen ein)

_____

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 32. **Seit welchem Jahr (ungefähr) arbeiten Sie in diesem Bereich der Beratung?**

(Bitte tragen Sie das Jahr ein)

Jahr _____

-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 33. **In welchem Bereich der Beratung sind bzw. waren Sie hauptsächlich tätig?**

a) Mobile Beratung

b) Opferberatung
c) Ausstiegs- und Distanzierungsberatung
d) In einem anderen und zwar: ...

(-8/-9) **weiß nicht **keine Angabe

Frage 34. **In welchem Bundesland sind Sie hauptsächlich tätig?**

_____

-9 **keine Angabe

Vielen Dank das Sie sich die Zeit genommen haben unsere Umfrage zu beantworten.

7.3. Auswertung der offenen Fragen – vorhandene Evaluationsbögen

Tabelle 2 **Allgemeine Ergänzungen und Anmerkungen – Offene Nennung - Zusammengefasst**

Thema
Häufig sind die Beratungsfälle nicht so, dass sie mit den systemischen Methoden bearbeitet werden können. Nicht genügend Praxismöglichkeiten im Alltag.
Mehr Input im Plenum und etwas kürzere Gruppenarbeiten
Ausgewogenes Verhältnis von theoretischen Inputs und praktischen Übungen!
Umsetzbarkeit von Methoden im Arbeitskontext schwierig -> Genogramm - Schwerpunkt Organisationsberatung sinnvoll
Abendeinheit 1. Tag evtl. auf 2. Tag verlegen
Aufstellungen in der Form nutze ich in meinem Arbeitskontext eher nicht. Trotzdem interessant
Aus Sicht Mobiler Beratung waren die Module 3+4 nicht besonders praxisbezogen. Vielleicht ließen sich die Ansätze mehr mischen innerhalb der Module.
Der 2. Teil der Fortbildung hat sich wider Erwartungen gut entwickelt (Zusammenlegung von 2 Gruppen).
Ersten beiden Module hatten für mich wenig Bezüge zu meiner beruflichen Praxis Aus den letzten beiden Modulen nehme ich anregende Ideen und Handwerkszeug für die alltägliche Arbeit und mich selbst mit
Einige Methoden lassen sich gut anwenden. Einiges erscheint wenig sinnvoll für Beratung im Kontext Rechtsextremismus.
Es fällt zunehmend leichter eigenständigen Transfer in die spez. Eigene Praxis zu unternehmen. Dazu gehören auch Grenzen? Syst. Beratung in der kommunalen Beratung.
Es gab wenig bis keine Theorie – das ist sehr gut
Es hätte gerne etwas mehr Theorie sein können. Gerne auch mehr Einleiten im Plenum.
Fand die Gruppenfindungsmethoden größtenteils super & entlastend
Manchmal wurde sehr viel Zeit für die Klärung individueller Bedürfnisse benötigt
Mehr Transparenz vorab / vor Beginn was kommt.
Mehr und ausführlichere theoretische Inputs zu den Methoden wären hilfreich. => Warum, welche Methode genauso.
Taktung zu eng – wenig Zeit für Pausen (zweifache Nennung)
Etwas mehr theoretische Einbettung
Wünschenswert wäre ein „roter Faden" im Aufbau der Fortbildungsreihe
Praxis: Durch den Fokus auf Methodenlernen komme ich als Fallgeberin bei Beratung manchmal in die Ambivalenz zwischen eigenem Nutzen für den Fall und der Metaperspektive. Es bleibt zeitweise eine gewisse Unabgeschlossenheit/Unzufriedenheit.
Wenig Nutzen, liegt nicht an den Inhalten, sondern an wenig Praxis bisher, Intervisionsgruppen werden unterstützend wirken.
Außerhalb Hessens ist Wetzlar nicht zentral gelegen. Bei einer Fortführung wäre ein Ort mit einer besseren Erreichbarkeit für Teilnehmenden außerhalb Hessens wünschenswerter.
Fortsetzung von praxisnahen Übungen. Wiederholung von gelernten Inhalten.
Gruppendynamik, Co-Beratung
Ich würde gerne auf die Fortbildung aufbauen und in eigener Regie oder auch in Kooperation mit dem Beratungsnetzwerk und einem Eigenanteil die Ausbildung fortführen.
Mehr praktische Übungen z. B. systemische Fragen
Weitere Übungen und Praxisbeispiele: Wo hat Beratung mit den hier gelernten gut funktioniert?

Tabelle 3 Feedback zu den Dozierenden – Offene Nennung – Zusammengefasst (Namen entfernt, nicht nach einzelnen Dozierenden ausgewiesen)

Thema
Die Visualisierung könnte manchmal etwas strukturierter sein (Schaubilder auf Flipchart/Pinnwand).
Für den gesamten Fortbildungsverlauf war sein wertschätzender, urteilsfreier Umgang mit den Teilnehmenden besonders förderlich!
Gerne mehr Theorie - mehr Reaktion auf TN-Beiträge.
Humorvoll & flexibel
Das Arbeiten mit dir hat sehr viel Spaß gemacht. Ich habe mich sehr wertgeschätzt und ernst genommen gefühlt. Der Dozent hat die Inhalte und Methoden flexibel auf Wunsch lebendig vermittelt; gut gefallen hat mir, dass auf die Teilnehmenden eingegangen wurde.
Sehr speziell
Auch nach vielen Jahren immer noch eine gewisse Irritation bei stark steuernder und teilweise fast bevormundende Vorgehensweise. Dann aber auch Einsicht ob der Nützlichkeit der starken Steuerung und eine sehr sehr große Wertschätzung! Könnte immer weiter gehen :-).
Authentisch, witzig, kompetent
Danke
Die Vermittlung von Methoden ist anschaulich und nachvollziehbar, während mir die Vermittlung der dahinter stehenden Konzepte und Haltungen zum Teil zu oberflächlich war / mehr Theorie wagen.
Eine Bereicherung auf jeder Ebene
Es geht kaum besser!
Etwas kompliziert in den Erläuterungen teilweise (mehr fokussieren?) aber fachlich super, gute Beobachtungsgabe, tolle Anregungen
Richtig angenehm, präsent, einfühlsam und kompetent
Gruppen- & Prozessorientierung
Speziell. Arbeitsweise erfordert Anfangs ein einlassen
Ich habe schon viele Fortbildungen besucht, noch nie hatte ich so eine emphatische u. herzliche SE-Leitung. Ihr ist es gelungen fachlich sehr kompetent zu sein u. Eine große Offenheit den TN ggü zu zeigen
Im Laufe des Jahres gelang es, den Einstieg in die jeweiligen Einheiten schneller zu finden, bis hin zum sofortigen Einstieg. Weiter so!
Könnte manchmal etwas klarer / strukturierter sein / stringenter
Mag ich – Prozess (offenes) + orientiertes Arbeiten des Dozenten!
Mehr kleine Theorieblöcke wären hilfreich, z. B. zum Einstieg in die jeweiligen Themen
Mehr Zeit für Theorie nehmen => inhaltlich ein super Dozent! => viel Handwerkzeug → sehr positiv
Nur das Beste Feedback ist zugemessen – vielen Dank für ein weiteres Jahr an Stärkung und Vorankommen!
Orientierung an unseren Fragen sehr gut – flexibel
Schneller Seminareinstieg! Deutliche Besserung im Vergleich zu manch anderem Seminar
sehr hingewandt, sehr strukturiert, super!
siehe Karte: „Danke für Zugewandheit, Verständnis und gelebte Expertise!“
Unglaublich toll
Vielen Dank
War alles schick, sehr gut: Einblick gegeben in eigene Erwägungen / Wahrnehmungen zur Begründung des weiteren Seminarablaufs
Die offene Struktur mit dem Eingehen auf unsere Wünsche war klasse!
Gelungener Einstieg im letzten Modul!
Gut so!
Gute Visualisierung; theoretisches Fachwissen im Hintergrund; Humor!
Humorvoll & flexibel
Ich fand, das es sehr gut hinbekommen wurde die Themen, die wir mit bearbeitet haben auf unsere Praxis zu übertragen; Grenzen und Möglichkeiten des systemischen Ansatzes herauszuarbeiten.
Komme mit der Art + Vermittlung von (Dozent) besser zurecht. Scheint mir etwas strukturierter als (Dozent) zu sein.
Sehr anschauliche Visualisierung
Ein sehr interessantes Seminar und eine Bereicherung für diese Fortbildung. Erweiterung der Perspektiven
Gerne nochmal bei einer anderen Einheit

Tabelle 4 Auswirkung auf Zusammenarbeit, Beratungspraxis und systemische Fragen im Beratungskontext – Offene Nennung – Zusammengefasst

Thema
Zusammenarbeit
Innerhalb des Beratungsnetzwerkes besseres Kennenlernen und Zusammenarbeit.
Noch nicht, kann aber noch kommen, die Vernetzung ist ja jetzt da!
Kennenlernen der KollegInnen → BeraterInnenteams; gemeinsame Grundlage auf der wir arbeiten. Teambildung im BNH
Kollegiale Fallberatung beim MIT. Kennenlernen anderer BeraterInnen in Hessen
Leichtere Co-Arbeit nach Kennenlernen-
Praxis
Es kommt zur Anwendung in Praxis.
Nein, Da bisher keine entsprechende Fälle.
Einsetzen von Methoden – systemische Fragen.
Komplexere Sicht von Problemen und Grundprinzipien
Mehr Methoden, mehr theoretisches Hintergrundwissen, einfach sicherer in der Beratung
Mein Blick hat sich erweitert und mir Sicherheit und Handwerkszeug in der Beratung gegeben.
Meine Beratungsgespräche sind strukturierter geworden. Ich fühle mich in Beratungssituationen sicherer - Ich kenne mehr Methoden, dich ich anwenden kann.
Nochmals theoretischer Aufbau.
Nutzung einzelner Tools in Beratungskontexten, allerdings noch nicht oft. Die Erfahrungen waren auf jeden Fall positiv.
Sicherheit in der Beratung gestiegen; neue Methoden/Tools für die Beratung gelernt; teilweise zuvor Gelerntes wieder aufgefrischt.
Übung von 2-3 kleineren Modulen im Beratungskontext. Vorstellung von Methoden im Team.
Verschiedene Methoden angewendet.
Nein weil ich noch keinen Fall hatte, sonst in jedem Fall.
Systemische Fragen
Allerdings keine besonders hohe Steigerung bis dato.
Eher in der Seminararbeit
Habe noch kein Elterngespräch/Bilanzgespräch geführt.
Ich übe noch; die Fortbildung hat mich sichtlich zur Verwendung systemischer Fragestellungen ermutigt.
Nein, Da bisher keine entsprechende Fälle.
Meine Beratungsgespräche sind strukturierter geworden. Ich fühle mich in Beratungssituationen sicherer - Ich kenne mehr Methoden, dich ich anwenden kann.)
Syst. Fragenkatalog werden in Vorbereitung eines Beratungsgespräches eingesetzt.
Systemische Ansätze und Fragen haben vermehrt Eingang in meine Arbeit gefunden.
Teils, nicht durchgängig.

Tabelle 5 Arbeits- und Gruppenatmosphäre – Offene Nennung – Zusammengefasst

Thema
Angenehm, aufgeschlossen und gut.
Angenehme Gruppe, die gut aufeinander geachtet hat. Harmonisch und meist konzentrierte Arbeitsatmosphäre
Freundlich, konstruktiv, ernsthaft
Hilfreich, offen und gut
Ich fand die Gruppenatmosphäre sehr wertschätzend und es hat viel Spaß gemacht so viele nette Leute kennen zu lernen.
Insgesamt freundliche, konzentrierte Atmosphäre, sehr kollegial.
Positiv, angenehm, konstruktiv
Sehr angenehm und wurde immer besser.
Sehr angenehme und offene Atmosphäre, in denen auch persönliche Beispiele selbstverständlich und ohne Hemmungen eingebracht wurden.
Sehr gut
Sehr gut, kollegial und unterstützend, solidarisch. Entspannt und auf Augenhöhe.
Sehr gut, sehr positiver Umgang untereinander, konstruktive Kritik, immer wertschätzend.
Sehr gut, wertschätzend und gute Gruppendynamik. Guter Austausch auch zu Arbeitskontexten, Beratungserfahrungen etc.
Sehr offene Atmosphäre in der gut und vertrauensvoll miteinander gearbeitet werden konnte.
Wertschätzend, motiviert. Bereicherung durch KollegInnen aus anderen Beratungsnetzwerken.

Tabelle 6 Besonders gelungen und weniger gelungen – Offene Nennung – Zusammengefasst

Thema
Besonders gelungen:
der inhaltliche Aufbau und die Organisation. Der hohe Stellenwert von Nutzbarkeit für die Praxis.
Die Erfahrungen der anderen Teilnehmenden
Die Flexibilität der Leitung spontan auf Bedürfnisse und Wünsche einzugehen. Die Themenauswahl und Vielfältigkeit – besonders d. Methoden.
gemeinsames Grillen und Zusammensitzen (inkl. WM-Spiel).
Gruppenarbeit, Rollenspiele
konkrete Bearbeitung von aktuellen Fällen, Übungen und Balance Theorie und Praxis
Teilnehmendenorientierung und Praxisbezug war gut.
Visualisierungen
Wechsel zwischen Input und Gruppenarbeit
Weniger gelungen:
Unterbrechungen durch früheres gehen oder späteres kommen. Seminarraum hätte für die Gruppe etwas größer sein können. Manchmal viel Stoff in wenig Zeit.
Die Gruppe könnte ggf. kleiner sein. Mehr zeitliche Ressourcen wären den Themen – komplex angemessen (Fortführung)
Lange Plenumssitzungen mit Vorträgen (Vergessensfaktor höher)

7.4. Auswertung der offenen Fragen – Onlineumfrage

Tabelle 7 Frage 12 - Fehlende Methoden und Inhalte – Offene Nennung - Zusammengefasst

Thema
Intensivere Beschäftigung mit Grundlagentexten, z. B. in Form von Hausaufgaben. - Mehr Lesestoff zur Vor- und Nachbereitung.
Grenzen systemischer Grundannahmen (Konstruktivismus)
Beratung von Institutionen / Organisationen; der Absatz war zu sehr auf Einzelpersonen fokussiert
Besonderheiten der Beratung im Kontext Rechtsextremismus
Die Grundlagen der Opfer- und Betroffenenberatung sowie der Ausstiegsberatung entsprechend der Vorstellung der Mobilen Beratung, dabei auch die Betrachtung komplexer Fälle, bei denen alle drei Beratungen eine Rolle spielen
Eigene Positionierung in gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Auswirkung auf die und Umgangsweisen in der eigenen Arbeit
Engerer Kontext zu Rechtsextremismus
Etwas wie Mediation/Konfliktmanagement
Etwas mehr theoretisches Basiswissen zu Beginn
Perspektive Betroffener rechter Gewalt und Auswirkungen auf Beratungssituation
Selbsterfahrungsseminar sollte tiefergehender sein. Durch Gruppendynamik und Rahmung blieb die Selbstreflexion oft zu oberflächlich und konnte von vielen umgangen werden, wenn es unangenehm wurde. Hier hätte etwas mehr Tiefe und Zeit um sich besser mit sich selbst im Kontext der eigenen Arbeit zu befassen gut getan.
Welchen Einfluss hat Bindungstheoretische Überlegungen im Zusammenspiel mit Systemischen Methoden
Theoretische Grundlagen Wissen um Rassismus Wissen um Diskriminierung

Tabelle 8 Frage 25- Beispiel für gute Anwendbarkeit aus der eigenen Praxis – Offene Nennung - Zusammengefasst

Thema
Angehörigenberatung einer Ehefrau: der Ehemann vertritt rechtsextreme Ideologie; Ehefrau sucht nach Handlungsoptionen - Moderation von Konflikten im Schulsystem -Auftragsklärung
Bei jeder Auftrags- und Zielklärung - bei der Suche nach weiteren Handlungsebenen im System der Beratungsnehmenden
Diverse Beratungskontexte
Jede Auftragsklärung
Auftragsklärung mit komplizierten Beratungssuchenden (Gruppe), Zusammenbringen verschiedener Interessen und Priorisierung der Reihenfolge der nächsten Schritte
Auftragsklärung profitiert sehr von systemischen Fragetechniken (mehrfache Nennungen in diesem Bereich).
Bei Gruppen - z. B. Skalierungsfragen, Positionierungsfragen. Bei kollegialer Beratung - z. B. Hypothesenbildung. Allgemein: Fragen, Fragen, Fragen stellen und Kontextualisierung. Gut auch Visualisierungen (keine Beratung ohne Bild) und Spiegelung Zwangskontext (wenn Sie mit mir kooperieren, halte ich Ihnen XY vom Pelz").
Beratung einer Flüchtlingsinitiative. Die Beratungsnehmenden sahen dadurch viele Handlungsoptionen.
Beratung einer Mutter, deren Kind in der rechten Szene ist und geoutet wurde
Beratung eines Netzwerkes, Bündnisses, eines OGS-Teams einer Förderschule
Beratung SuS, Einzelperson. Klare Auftragsklärung, Positionierungen, Zeitstrahlarbeit, Umsetzung war erfolgreich. Keine Aufträge d. Klientin abgenommen. Situationsanalyse erfolgreich, Umsetzung und Hindernisse besprochen.
Beratung von 2 Sozialarbeiterinnen einer Schulstation. Anlass: Beschwerde von Schüler_innen über einen Lehrer, der wiederholt abwertende, diskriminierende Äußerungen macht. Sozialarbeiterinnen wollten sich auf das Gespräch mit diesem Lehrer und der Schulleitung vorbereiten. Es fanden 2 Beratungsgespräche statt in denen systemische Fragen und Hypothesenbildung entschieden dazu beitrugen, wie und mit welcher Haltung die Sozialarbeiter_innen auf den betreffenden Lehrer zugehen wollen. Die Beratungsnehmerinnen beschrieben die Beratung als auch das Gespräch mit Schulleitung und Kollegen im Nachhinein als gelungen und hilfreich.
Besonders die Erstberatungsgespräche und die Auftragsklärung sind deutlich strukturierter und zielführender
Konkreter Beratungsfall aus der Opferberatung

Eine beratungsnehmende Person wollte aufgrund eines rechtsextremen Vortrages etwas unternehmen. War aber in der Situation hilflos und überfordert. Die Methoden der Systemischen Beratung haben geholfen, dass sie ihre Wünsche und Ziele herausfiltern, einen Auftrag benennen und einen Plan erstellen konnte.
Einzelfallberatung: Beratung durch Provokation, Fall im privaten Kontext, mit Fragetechniken, Beratung eines Geschäftsleiters (KMU), Ausstiegsberatung, Krisenberatung
Fallberatung zum Umgang mit rassistischen Vorkommnissen in einer Organisation
Fortbildung mit KitTa-Angestellten zum Thema Diversität und damit einhergehenden, sich widersprechenden Aufträgen von Kommune, Eltern und Kindern an die Kita.
Im Kontakt mit Entscheidern und Funktionären
Da wo in der Weiterbildung erlernte Methoden inkorporiert wurden.
Kollegiale Fallberatung
Möglichkeiten zur Bewältigung von /Umgang mit Rassismuserfahrungen; Beratung von Unterstützer*innen von Betroffenen rechter/rassistischer Gewalt
Systemische Fragetechniken in der Ausstiegsbegleitung
Teamberatung zum Umgang mit Kindern rechtsextremer Eltern
Träger der Jugendhilfe im Umgang mit neonazistischen Maßnahmeträgern und Richtlinien sowohl für Einzelperson, Team als auch Träger
In der Visualisierung
Zwei Beratungsnehmende haben eine Beratung aufgesucht, weil sie sich mit der Aufnahme ihrer Arbeit als Fach- und Koordinierungsstelle einer Partnerschaft für Demokratie mit verschiedenen Akteuren aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft konfrontiert sahen und sich darin verorten wollten. Sie fühlten sich teilweise zwischen den Stühlen und mit unterschiedlichen und divergierenden Erwartungen konfrontiert und spürten teilweise Widerstände. Ich habe mit ihnen ein Auftragskarussell erstellt, in dem alle offenen und versteckten (angenommenen) Erwartungen an sie eingezeichnet wurden. Ergänzt wurden angenommene Erwartungen, die sich an die anderen Akteure richten. Über die Visualisierung konnten die Beratungsnehmenden das System und die Zwänge begreifen, in denen sie sich, aber auch die anderen Akteure verorten lassen. Sie sind gestärkt daraus hervorgegangen.

Tabelle 9 Frage 24- Beispiel für Grenzen der Anwendbarkeit – Offene Nennung - Zusammengefasst

Thema
Beratungsnehmer lassen sich manchmal nicht auf Methoden ein.
Die Beratungsnehmenden lassen sich nicht immer auf eine tiefgehende Beratung ein, sondern sehen die Berater*innen als Experten, die ihnen Lösungsvorschläge aufzeigen sollen.
Im Bereich der guten Gründe und der Neutralität gibt es Grenzen
Im Verstehen in der Kommunikation des Gegenübers - existenziellen Lebenslagen und Unveränderbarkeit von Situationen
Informationsberatung - Situationen mit konkreten Lösungswunsch - Situationen im Kontext politisch motivierter Gewalt
Mobile Beratung und ein konstruktivistisches Menschenbild passen in letzter Konsequenz nicht zusammen. - Eine "Allparteilichkeit" ist mit den Grundsätzen der Mobilen Beratung nicht vereinbar. - Viele Fälle sind zu kurz, als dass sich Methoden gut anwenden ließen.
Neutralität systemischer Beratung - Zeit und Aktionsdruck für Beratungsnehmer*in
Offenheit der Beratungsnehmenden (BN) - Vertrauensverhältnis zu BN - Länger/ Dauer der Beratung - Biografiearbeit eher hinderlich
Vollumfängliche Allparteilichkeit/Neutralität kann in unserem Arbeitsfeld nicht gegeben sein - wenn wir als Expert*innen gefragt sind und BN Wissen, Einschätzungen, Informationen brauchen
"Neutralität" und Allparteilichkeit - Biografisches Arbeiten und Arbeiten mit Selbsterfahrung bei Beratungskontexten mit klarer Hierarchie (z. B. in Unternehmen oder Politik)
Im Bildungskontext.
Allparteilichkeit / Ergebnisoffenheit
An der Schnittstelle von Individuum und Gesellschaft. Wenn es z. B. darum geht systemisch auf individuelle Situationen zu schauen und diese zu bearbeiten bei gleichzeitiger relativer "Determination" durch Machtverhältnisse.
Auf Grund des Auftrags als Expert*innen und nicht neutraler Positionierung stößt der Ansatz an seine Grenzen
Bei der Beratung von Menschen mit Persönlichkeitsstörungen
Bei Expert*innenberatung, also wenn wir Fachwissen vermitteln

Beim absoluten Erstkontakt am Telefon, wenn man sich nicht kennt und sieht, sind systemischen Fragen manchmal schwierig.
Beliebigkeit, Nihilismus, Auftraggeber-Dilemma (wer ist mein Auftraggeber? - Der Geldgeber?)
Beratung in existenziellen Notlagen
Bereitschaft, sich auf Prozess und Methodik einzulassen
Die systemische Beratung beinhaltet den Grundsatz der Neutralität. Der*die Kundin entscheidet, welches Ergebnis angestrebt wird und ein Erfolg ist. Als gefördertes Projekt mit klarem Auftrag, sich für Menschenrechte und Grundrechte einzusetzen, können wir nicht zu 100 Prozent neutral sein. Verfolgt ein*r Beratungsnehmende*r Ziele, die dem obigen Auftrag widersprechen, ist der Beratungsauftrag von unserer Seite aus beendet.
Eher kurze oder Einmalberatungen Zum Teil informeller Charakter der Beratung, da eher Informationsnachfrage Keine Allparteilichkeit
Es gibt Grundprinzipien, z. B. Allparteilichkeit, die bei unserem Arbeitsfeld nicht funktionieren.
Expertenberatung ist in einigen Fällen explizit gewünscht.
Man wird als Experte angefragt und muss auch so agieren & man ist nicht neutral, das erwartet aber auch niemand
Grenzen systemischer Theorie liegen dort, wo menschenfeindliche Ideologie vertreten wird, da hier eine systemische Haltung nicht sinnvoll erscheint. Ebenso ist der zugrunde liegende z.T. radikale Konstruktivismus schwierig, gerade im Kontext extreme Rechte. Die Methoden systemischer Beratung stoßen dort an ihre Grenzen, wenn Beratungsnehmer*innen Anfragen haben, das auf Expert*innenwissen abzielt.
In der Funktion als Expertin.
Kenntnisse über Neonazi-Kontexte vor Ort
Menschenrechtsorientierte Grundhaltung Zeitliche Kapazitäten in Vor- und Nachbereitung
Überall dort, wo Expertise und Parteilichkeit deutlich im Vordergrund stehen oder für die Beratungsanbahnung benötigt werden.
Verfestigte Meinungsbilder, nicht irritierbar, wenn kein Dialog zustande kommt
Viele Workshops und Weiterbildungen, dabei weniger Anwendbarkeit
Vorliegen psychischer Probleme
Wenn der Beratungsnehmende keinen Beratungsbedarf hat.
Wenn es um rechtliche Fragen oder pathologische Konstellationen geht
Wunsch nach Expertenrat vs. Systemische Haltung
Z.T. sind wir Experten für bestimmte Themen bzw. haben wir auch einen bestimmten (politischen) Auftrag, so dass wir zu gewissen Dingen aus dem Kontext heraus raten müssen.
Zwangskontexte, Bereitschaft des Klientel, Glauben der Betroffenen an die Methode

Tabelle 10 Frage 26- Neue Kommunikations- und Austauschformate im Nachgang der Weiterbildung – Offene Nennung - Zusammengefasst

Thema
Intervisionsgruppe - Zukünftig ggf. weitere Austauschtreffen mit Leuten aus der der Weiterbildungsgruppe
Austausch bei besonderer Problematik, Kollegenberatung
Eine Intervisionsgruppe im Allgemeinen (mehrfache Nennungen)
Eine Intervisionsgruppe Kontakte zu Berater*innen aus der ganzen Bundesrepublik - da greift man schneller mal zum Hörer
Teil einer Intervisionsgruppe, in der Mobile Beratung, Betroffenenberatung und Ausstiegbegleitung ihre Sichtweisen auf und die praktische Anwendung von Systemischer Beratung reflektieren können.
Intervisionsgruppe (Bundesland- und Arbeitsbereich übergreifend); arbeitet über die Pflichtintervisionstermine hinaus; zwischen Treffen auch kurze Austausche per Telefon/Mail
Intervisionsgruppe anlassbedingte telefonische kollegiale Fallberatung/ Ultra-Kurz-Beratung von/ mit Kolleg_innen
Intervisionsgruppe Bundeslandübergreifend
Intervisionsgruppe innerhalb der systemischen Reihe & private Intervisionsgruppe mit verschiedenen Beratungshintergründen.
Intervisionsgruppe mit Kolleg_innen aus drei weiteren Bundesländern
Intervisionsgruppe regelmäßiger oder punktueller Austausch mit Einzelpersonen zu Themen
Intervisionsgruppe und engere Kontakte zu anderen Beratungsstellen

Intervisionsmöglichkeiten im Team, angeregt durch die Teilnehmenden der Weiterbildungsreihe
Regelmäßiger telefonischer und persönlicher Austausch mit Kolleg_innen aus den anderen Bundesländern

Tabelle 11 Frage 26 – Gründe dafür das keine neuen Kommunikations- und Austauschformate entstanden sind – Offene Nennung - Zusammengefasst – Offene Nennung - Zusammengefasst

Thema
Arbeitsorte zu weit voneinander entfernt, zu unterschiedliche Aufgabenbereiche
Die Austauschformate sind Teil der weiterführenden Module der Weiterbildung. Da unklar ist, ob ich weiter machen kann, bin ich kein Teil so einer Gruppe.
Die Entfernung ist aus den verschiedenen Bundesländern zu groß und es haben sich berufliche Veränderungen ergeben.
Im Arbeitskontext gibt es nicht die Menschen, die das auch wollen
Innerhalb meines Beratungsnetzwerks gibt es genügend Raum zur Intervision.
Keine Gelegenheit
Zu zeitaufwendig (mehrere vergleichbare Nennungen)
noch zu früh in der Weiterbildung (mehrere Nennungen)
Notwendigkeit wurde nicht gesehen
Auch ohne Formate in einem sehr guten Austausch mit den Kolleg*innen stehe.

Tabelle 12 Frage 28 - keine strukturellen Veränderungen der Arbeits-und Beratungsstelle, weil… – Offene Nennung - Zusammengefasst

Thema
Standards der systemischen Beratung wurden dort bereits umgesetzt (mehrfache Nennung)
Aus meiner Beratungsstelle nehme nur ich (zu wenige) an der Fortbildung teil. Für strukturelle Veränderungen wäre ein deutlich größerer Transferaufwand durch mich notwendig. Es besteht aber Interesse an der Weitergabe methodischen Wissens.
keine Notwendigkeit für strukturelle Veränderungen (mehrfache Nennung)
Ist nicht nötig. Beratung ist gut etabliert. Der Abschluss wurde begrüßt, war aber weder für die fachliche Anerkennung meiner Beratungsleistungen noch die strukturelle Absicherung der Beratung vonnöten.
Unterschiedliche Arbeitskontexte
War nicht notwendig. Veränderungen in Form von Arbeitsabläufen waren auch so umsetzbar.
Weil die Strukturen vom Mittelgeber vorgegeben sind.
Zeitliche Kapazitäten / Inkonstantes Team

Tabelle 13 Frage 28 - strukturelle Veränderungen der Arbeits-und Beratungsstelle, Ja und zwar… – Offene Nennung - Zusammengefasst

Thema
Anwendung von verschiedenen Methoden - weniger Konflikte im Team
Vor- und Nachbereitung von Beratungsterminen - Thematisierung von Selbstfürsorge
Auseinandersetzung mit systemischen Methoden im Team, sei es in der konkreten Fallberatung wie auch beim kollegialen Austausch
BAG MobileBeratung und BAG Ausstieg zum Einstieg sind aufeinander zugegangen.
Bei internen Teamstrukturprozessen
Durch die Zunahme von Kolleg*innen mit systemischer Ausbildung hat die Professionalisierung des Teams und seiner Arbeitsweisen erheblich zugenommen: deutlich höherer Einsatz von Reflexionstools (sowohl intern als auch extern), Qualitätssteigerung insbesondere von Beratungsprozessen (vom Auftrag bis zum Abschluss), klarere / professionalisierte Haltung in Beratungen

Implementierung systemischer Methoden auf der Arbeit (Teamsitzungen, ...)
Kollegiale Fallberatung Professionalisierung der Beratung insgesamt
Netzwerkerweiterung: potenzielle Expertise der Kolleg*innen ("Ich wüsste, wenn ich kontaktieren könnte/würde, wenn...")
Regionale und teaminterne Arbeitsaufteilung/ Verantwortlichkeiten
Transfer ins Team findet statt, Professionalität erhöht sich.
Verstärkte kollegiale Fallberatung Mehr Visualisierung, z. B. bei Jahresplanung, Teamentwicklung etc.

Tabelle 14 Frage 31- Verbesserungsvorschläge/Anmerkungen Allgemein – Offene Nennung - Zusammengefasst

Thema
Am Anfang angeben, wie viel Zeit der Fragebogen in Anspruch nehmen wird, um eine bessere Planbarkeit zu garantieren
Bessere Ausgeglichenheit zwischen den drei Säulen (Ausstiegs-, Opfer-/Betroffenen- und Mobile Beratung)
Bildungsstätten mit besserer Erreichbarkeit auswählen. Insbesondere aus dem Norden wird für die An- und Abreise ein Tag extra benötigt.
Blöcke stärker inhaltlich mischen, Einzelne waren sehr praxisfern – z. B. lieber kleinere Einheiten zu Biographie / Selbsterfahrung kombiniert mit Fragetechniken o.ä.
Der Ort der Weiterbildung war, besonders wenn man aus dem Norden kommt, nicht sonderlich gut zu erreichen. Besonders Wetzlar war äußerst schwierig.
Die Dokumentation der einzelnen Seminare/Supervisionstreffen (...) könnte noch besser werden. Das Skript war sehr gut, nur danach fehlte mir die Ergebnissicherung. Vielleicht habe ich aber auch etwas übersehen.
Die Gewichtung vereinheitlichen aus den Bereichen. In meiner Weiterbildungsgruppe ist neben mir nur eine weitere Person aus der Opferberatung.
Die vorangegangenen Erfahrungen mit systemischer Beratung berücksichtigen, ggf. anrechnen, mehr Rücksicht bei der Planung auf Arbeitsfelder der TN legen!
Dozenten besser auswählen. Mir fehlte Wertschätzung und ein respektvoller Umgang miteinander
Eigentlich nicht, war sehr dankbar über Umfang und Organisation der Weiterbildung; meinen Wunsch einer besseren Planbarkeit des Abschließens halte ich selbst für überzogen:), aber das wäre der einzige
Einzelne Module durch andere Referent_innen
Engerer Kontext zu Rechtsextremismus
Es gibt mehr Nachfrage als es Weiterbildungsplätze gibt. Außerdem muss an der Heterogenität (Diversität) gearbeitet werden. Heterogenität kann nicht auf Berufserfahrung, Bundesland und Arbeitsfeld gedacht werden. In einer Einwanderungsgesellschaft müssen die Gruppen anders heterogen gedacht werden. Die Betroffenenperspektive ist nicht bzw. kaum vertreten. Das muss sich ändern.
Es wäre besser einen Ort zu wählen, der aus allen Himmelsrichtungen schnell zu erreichen wäre.
Gezielter noch bereits Berufserfahrene ansprechen, die ebenfalls von der Weiterbildung profitieren können und ggf. auch wichtige Perspektiven miteinbringen können
Gute Tagungshäuser ohne lärmende Kinder und Jugendliche, die nachts vor dem Fenster stundenlang singen - das ist einfach nicht zumutbar (Wetzlar).
Ausgeglichnere Gruppen, mehr Bezug zum Arbeitsalltag
Ein Angebot in drei Jahren hierzu fände ich klasse.
Keine Teilnehmende aus fachfremden Bereichen zulassen (politische Bildung ohne Beratungsbezug,...)
Macht weiter so! und verbindet über diese Weiterbildung noch mehr Menschen aus dem Bereich der "politischen Arbeit"...
Manchmal wünsche ich mir, dass die Dozent*innen mehr Kenntnis von der Arbeit in der Mobilen Beratung besitzen. Andererseits ist eine höhere Distanz auch förderlich, um Abstand zu wahren. Ich bin unentschieden.
Mehr Hausaufgaben. Mehr Leseempfehlungen.
Mehr Struktur und Übersichtlichkeit. Mehr Abstimmung des Fortbildung auf die Lebensumstände des Teilnehmers
Mehr Wechsel bei den Dozierenden. Es wäre sinnvoll, wenn die Gruppen verschiedene Dozierende mit ihren eigenen Stilen kennenlernen würden.
Mir ist klar, dass der Ort immer schwierig ist. Aber ich komme weder am ersten Tag hin noch am letzten Weiterbildungstag nach Hause.

Nicht auf so langen Zeitraum gestreckte Fortbildung, sondern etwas komprimierter, da durch häufig prekäre Arbeitsverhältnisse "Schwund" bei den Mitarbeiter*innen ist
Sehr guter Fragebogen keine Wünsche
Stärker auf die Besonderheiten von Beratungsfällen im Kontext Rechtsextremismus eingehen.
Stärkerer Themenbezug der Referenten.
Unterschiedliche Referenten einsetzen.
Zu Beginn der Fortbildung sollte die Theorie, die hinter systemischer Beratung steht tiefergehend bearbeitet werden und nicht beinahe ausgeblendet werden.
Zu Beginn ein etwas vertiefter auf die Theorie eingehen.

8. Methodenbericht

Methodenbericht
–
Evaluation der modularen Weiterbildungsreihe „Systemische Beratung im Kontext Rechtsextremismus“ des Demokratiezentrum Hessens

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
2019

Methodenbericht – Evaluation der modularen Weiterbildungsreihe „Systemische Beratung im Kontext Rechtsextremismus“ des Demokratiezentrum Hessens

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Großer Berlin 14
06108 Halle
Telefon: 0345 9639600
Fax: 0345 9639601
E-Mail: info@zsh.uni-halle.de
Internet: www.zsh-online.de
Alle Rechte vorbehalten

8.1. Einleitung

Vom 5. September 2019 bis zum 7. Oktober 2019 wurde im Auftrag der Phillips-Universität Marburg und in Zusammenarbeit mit der IMAP GmbH eine Online-Befragung der Teilnehmer*innen an der modularen Weiterbildungsreihe „Systemische Beratung im Kontext Rechtsextremismus" des Demokratiezentrum Hessens durchgeführt.
Aufgaben des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V. waren die Unterstützung bei der Erhebungsvorbereitung, Fragebogenerstellung bzw. -beratung, Programmierung, Gestaltung, Durchführung und Begleitung der Online-Befragung sowie die Aufbereitung der erhobenen Daten. Die Stichprobe aus Teilnehmer*innen an der Weiterbildungsreihe wurde durch das Demokratiezentrum Hessen zur Verfügung gestellt. Die Ansprache der Teilnehmer*innen per E-Mail war Aufgabe des ZSH.
Folgende vordergründige Themenkomplexe sind in die Befragung eingegangen:

- Besuchte Kurse und Zufriedenheit mit absolvierten Kursen hinsichtlich organisatorischer Aspekte
- Einschätzungen zu Methoden und inhaltlichen Fragen der Weiterbildungsreihe
- Einschätzungen zur Gruppenzusammensetzung
- Einschätzungen zum Praxisbezug der Weiterbildungsreihe und der praktischen Umsetzung des Gelernten im Arbeitsalltag
- Einschätzungen zu strukturellen Effekten der Weiterbildungsreihe in der Beratungsarbeit
- Allgemeine statistische Angaben

Die angestrebte Befragungsdauer sollte 15 Minuten betragen.

8.2. Stichprobe und Zugang zur Befragung

8.2.1 Die Stichprobe

Die Erhebung war als Vollerhebung geplant. Für die Stichprobe der Teilnehmer*innen lagen personalisierte Kontaktdaten vor. Insgesamt wurden bundesweit 131 Teilnehmer*innen per E-Mail angeschrieben.
Eine Rücklaufkontrolle war aufgrund der ursprünglichen Stichprobe und des gewählten Zugangs für die Online-Befragung hinsichtlich der Beteiligung möglich.

8.2.2 Ansprache der Teilnehmer*innen

Die E-Mails enthielten neben Informationen zur Erhebung einen Link zur Online-Befragung sowie einen personalisierten Zugangsschlüssel. Das Anschreiben und die Hinweise am Beginn des Online-Fragebogens enthielten folgende Aspekte:

- Projektinhalte, Ziele der Erhebung, beteiligte Akteure,
- Hinweise auf die Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Anonymität der gemachten Angaben,
- Hinweis auf Kontaktmöglichkeiten bei inhaltlichen oder technischen Fragen zur Online-Erhebung.

Ziel war es, den angesprochenen Personen die wesentlichen Projektinformationen zugänglich zu machen und die Teilnahmebereitschaft positiv zu beeinflussen.
Die Ansprache der Teilnehmer*innen an der modularen Weiterbildungsreihe wurde vollständig durch das ZSH durchgeführt und ist in der folgenden Übersicht dargestellt:

*Tabelle 1: Ansprache der Teilnehmer*innen*

Datum	Ansprache
05.09.2019	• Versand der Auftakt-E-Mail durch das ZSH (1. Kontakt)
13.09.2019	• Versand des Dankeschön-Reminders durch das ZSH (2. Kontakt)
30.09.2019	• Versand des zweiten Reminders durch das ZSH (3. Kontakt)

8.2.3 Der Zugang zur Befragung

Der Zugang zur Online-Erhebung wurde über einen Link, der direkt zur Online-Erhebung auf der Umfrage-Seite des ZSH führte, ermöglicht. Für die Teilnahme war ein personalisierter Zugangsschlüssel notwendig, der eine einmalige Teilnahme an der Befragung sicherstellte.
Mit dem Ausfüllen des Online-Fragebogens erhielt jeder Fragebogen eine ID, die für die folgende statistische Weiterverarbeitung verwendet wurde. Alle Daten, die im Datensatz enthalten waren und Rückschlüsse auf einzelne Personen ermöglichten, wurden entsprechend der datenschutzrechtlichen Vorgaben behandelt.

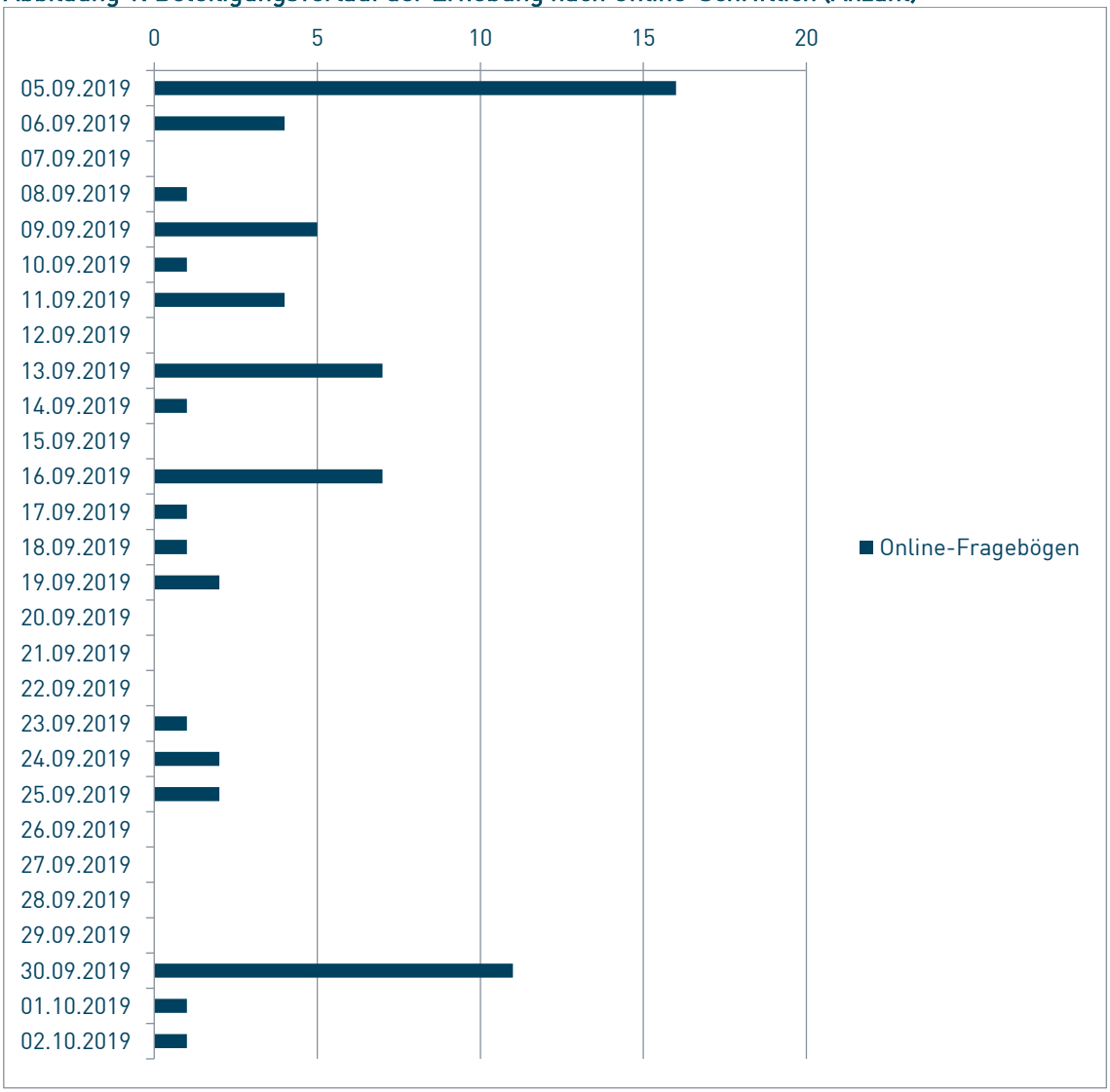
8.3. Durchführung der Befragung und Befragungsverlauf

Die Erhebung wurde in der Zeit vom 5. September 2019 bis zum 7. Oktober 2019 durchgeführt.
Insgesamt fühlten sich 69 Personen durch die Aufforderung zur Teilnahme animiert, was im Durchschnitt jeder 1,9ten angesprochenen Person entspricht (bezogen auf die Brutto-Stichprobe: 53,9 Prozent).
Für die Erhebung lässt sich anhand des Befragungsverlaufs in der folgenden Tabelle sowie der Abbildung (berücksichtigt werden hier die 68 Fälle, die in die Auswertung Eingang finden) sehr gut erkennen, dass die Teilnahme jeweils im Anschluss an eine Ansprache der Teilnehmer*innen am höchsten ist und nach dem Auftakt etwa eine Wochen und im Fall der Reminder etwa vier Tage anhält. Nach zwei Wochen hatten sich bereits fast drei Viertel (71 Prozent) der angesprochenen Personen beteiligt. Mit dem Reminder (3. Kontakt) am 30.09.2019 konnten noch einmal fast 20 Prozent der angeschriebenen Personen zur Teilnahme an der Befragung motiviert werden.

Tabelle 2: Beteiligungsverlauf

Zeitraum	Teilnahme in Prozent	Anzahl
nach 1 Woche	45,6	31
nach 2 Wochen	70,6	48
nach 3 Wochen	80,9	55
nach 4 Wochen	100,0	68

Abbildung 1: Beteiligungsverlauf der Erhebung nach Online-Schriftlich (Anzahl)



Der Auftraggeber wurde durch die Mitarbeiter*innen des ZSH über den aktuellen Stand der Befragung informiert.

8.4. Stichprobenverteilung und Beteiligung an der Befragung

Bei der Bereinigung der Brutto-Stichprobe wurden die Ausfälle berücksichtigt, bei denen eine Erhebung bereits vor Erreichen einer Zielperson verhindert wurde. Gründe dafür können technischer Natur (z. B. Nicht-Zustellbarkeit eines Anschreibens) oder durch die Stichprobe bedingt sein (z. B. Aktualität der Daten).

Bei der hier durchgeführten Online-Befragung konnten drei Personen nachweisbar nicht per E-Mail erreicht werden. Wobei sich bei einer Person die E-Mail-Adresse erst mit dem Reminder-Versand als fehlerhaft erwies.

Tabelle 3: Bereinigung der Brutto-Stichprobe

			Gesamt
Brutto-Stichprobe			**131**
Keine Zustellung möglich			3
Netto-Stichprobe für die Befragung			**128**

Für die Befragung ergibt sich eine Netto-Stichprobe von 128 Fällen.
Generell ist die Bereinigung der Stichprobe bei einer Online-Befragung nur sehr begrenzt aussagefähig. Da lediglich die Kontakte erfasst werden konnten, die sich tatsächlich zurückgemeldet haben, bleibt eine große Dunkelziffer, über deren Motivation bzw. Nicht-Teilnahme keine Aussage getroffen werden kann.
Von den insgesamt 128 angesprochenen Personen meldeten sich 59 überhaupt nicht zurück, eine Person verweigerte die Teilnahme an der Befragung explizit.
Für alle im Datensatz enthaltenen Fragebögen haben die Teilnehmer*innen ihre Einwilligung zum Datenschutz erteilt. Ein Fragebogen wurde frühzeitig abgebrochen. Um die enthaltenen Informationen dennoch für die Auswertung berücksichtigen zu können, wurde dieser Fall gekennzeichnet und im Datensatz belassen.
Letztlich wurden während der Befragung 67 Fragebögen vollständig ausgefüllt. Insgesamt konnten 68 Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden.

Tabelle 4: Beteiligung an der Befragung

			Gesamt
Netto-Stichprobe für die Befragung			**128**
Keine Rückmeldung			-59
Keine Einwilligung Datenschutz			0
Verweigerung			-1
Fragebögen, die im Datensatz enthalten sind			**68**
Abbrüche bzw. nur sehr vereinzelte Angaben			-1
Vollständig ausgefüllte Fragebögen			**67**

Bei der Online-Befragung der Teilnehmer*innen an der modularen Weiterbildungsreihe wurde eine **Netto-Ausschöpfung von 52,3 Prozent** (berücksichtigt sind die vollständig ausgefüllten Fragebögen) erreicht. Diese Ausschöpfungsquote kann für eine Online-Befragung als sehr gut eingestuft werden.
Anhand der Teilnehmer*innen an der Online-Befragung ließ sich eine durchschnittliche Befragungsdauer von etwa 17 Minuten ermitteln.

8.5. Hinweise zur Datenaufbereitung

Die Datenaufbereitung umfasste im Wesentlichen folgende Schritte:

- Labelung der Variablen und Werte,
- Setzung und Labelung der Filterführungen,
- Prüfung der gemachten Angaben auf Plausibilität,
- Überprüfung der getätigten offenen Angaben, ggf. Zuordnung zu standardisierten Antworten sowie ggf. Rechtschreibkorrektur und Vereinheitlichung der Schreibweise,
- Kenntlichmachung der Abbrüche in einer gesonderten Variablen,

- Zuspielung der Stichprobenvariablen Bundesland (Bundesland der*s Teilnehmerin*s), Beratungsansatz (Kennzeichnung des Beratungsansatzes), gk_dummy, aufbau_dummy, sup_dummy, vertief_dummy (absolvierte Kurse des*r Teilnehmers*in) und
- Codierung der offenen Variable v34 (Angabe des Bundeslandes in Variable v34neu).

Eine Kategorisierung der offenen Angaben wurde nicht vorgenommen.

9. Ihre Ansprechpartner*innen

Anne-Christin Krämer
Beraterin (IMAP GmbH)
IMAP GmbH
Gladbacher Straße 6
40219 Düsseldorf

Tel.: 0211 - 513 69 73 28

E-Mail: kraemer@imap-institut.de

Tobias Jaeck
Wissenschaftlicher Mitarbeiter (ZSH e.V.)
Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
Großer Berlin 14
06108 Halle / Saale

Tel.: 0345-6939617
Fax.: 0355-96396 01

E-Mail: tobias.jaeck@zsh.uni-halle.de