

09 | 28 | 2023

Auftraggeber*in

Zentrum für Interkulturelle
Kompetenz der Justiz NRW,
Essen (ZIK NRW)

Evaluation – Fortbildungskonzept Interkulturelle Kompetenz | ZIK NRW Abschlussbericht

Kontakt

IngUT GmbH
Geschäftsführer | Prof. Dr. Johannes Jäger
Meesmannstraße 8
58456 Witten
jaeger@ingut-gmbh.de
02302 - 27 77 00

Wissenschaftliche Leitung
Prof. Dr. Martina Eckert
prof.eckert@gmx.de
0151 5241 5680

Witten im September 2023

Inhalt

Kontext	1
Zentrale Ergebnisse	1
Evaluationsdesign	2
Evaluationsphasen	2
Vorgehen und Stichprobe	3
Schritt 1: Die Online-Befragung	4
Dimensionen und Itemklassen	4
Ergebnisse - globale Trends	6
- Zufriedenheit mit der Fortbildung	7
- Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung	7
- Anwendungs- und Transferqualität	10
- Zusammenfassung - Dimensionen	12
- Wertschätzung, Ergänzungs- und Änderungswünsche	13
Zusammenfassung zu den globalen Trends	17
Ergebnisse - Gruppenvergleiche	18
Item-Cluster	18
Ausgewählte Variablen für die Gruppenvergleiche	20
- Geschlecht	21
- Alter und Berufserfahrung	21
- Vorerfahrungen mit der IK-Thematik	24
- Unterschiede zwischen Berufsgruppen	26
- Formatspezifische Unterschiede	29
Zusammenfassung zu den Gruppenvergleichen	32
Schritt 2: Die Interviews	33
Der Interviewleitfaden	33
Ergebnisse - Interviews	34
Schlussbetrachtung	39

09 | 28 | 2023

IngUT GmbH, Witten
Wissenschaftliche Leitung
Prof. Dr. Martina Eckert

Evaluation - Fortbildungskonzept Interkulturelle Kompetenz | ZIK NRW Abschlussbericht

Kontext

Im Rahmen des Projektes „Diversität und Justiz in NRW - Interkulturalität in der Rechtspraxis“ beschäftigte sich ein Teilprojekt des ZIK NRW mit der Entwicklung eines handlungsfeldspezifischen Fortbildungskonzepts zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten der Justiz des Landes NRW.

Im Februar 2023 erhielt die IngUT GmbH den Auftrag, die Wirkung der Fortbildungsmaßnahmen zu untersuchen, die durch die Mittelnehmer*in (KiiK) bis zum Frühjahr 2023 realisiert werden konnten.

Mit dem Evaluationsdesign wurde bis 09|2023 ein zweischrittiges Vorgehen umgesetzt. In der ersten Phase wurde ein Online-Fragenbogen zur Erhebung quantitativer Daten verwendet. Als Schwerpunkte wurden die Zufriedenheit mit dem Angebot, Lernfortschritte und die Anwendungsqualität überprüft. In der zweiten Phase folgten Interviews (qualitative Daten). Es standen hier die konkreten Erfahrungen der Teilnehmenden mit dem Praxistransfer im Vordergrund.

Evaluationsauftrag

Überprüfung der Wirkung von
Fortbildungsformaten zur Förde-
rung der interkulturellen Kom-
petenz der Beschäftigten der
Justiz des Landes NRW

Evaluationszeitraum

Februar bis Juli 2023

Auftraggeber*in

Zentrum für Interkulturelle
Kompetenz der Justiz NRW ,
Essen (ZIK NRW)

Das evaluierte Fortbildungs-
konzept des KiiK wurde durch
die Stiftung Mercator gefördert

Zentrale Ergebnisse

- Der vergleichsweise hohe Rücklauf von 62 % für die Fortbildungsveranstaltungen aus den Jahren 2021/22 und der Gesamtrücklauf einschließlich der Seminare aus 2023 mit 49 % dokumentieren die hohe Motivation der Teilnehmenden.
- Bezogen auf die drei Erhebungsdimensionen Zufriedenheit, Lernfortschritt und Anwendungsqualität werden durchweg hohe, positive Werte erzielt. Das heißt, die Befragten sind mit verschiedenen Aspekten der Fortbildung sehr zufrieden. Sie erweitern ihr Potenzial hinsichtlich Sensibilisierung und Handlungskompetenz. Sie nutzen angereichertes Wissen für die Analyse und Einschätzung beruflicher Situationen und erzielen Erfolge, wenn sie ihr interkulturelles Wissen anwenden.
- Der Austausch mit anderen und der Zuschnitt der Fortbildungsinhalte und -didaktik auf die Praxisanforderungen in der Justiz (z. B. durch Fallarbeit) werden besonders wertgeschätzt.
- Für den Praxistransfer werden sowohl Wissensbestände als auch Erfahrungen aus Rollenspielen, Fallbearbeitungen und kollegialem Austausch genutzt. Fortbildungsinhalte bleiben nachhaltig in Erinnerung. Auch Personen mit eingeschränkten Vorkenntnissen nutzen ihr neues Knowhow für eine gezielte, erfolgreiche Anwendung.

STICHPROBE - 05/2023 ONLINE-BEFragung

	N	%
weiblich	29	58
männlich	21	42
divers	0	0
Gesamt	50	
Alter		
18-29 Jahre	3	6
30-39 Jahre	15	30
40-49 Jahre	19	38
50-59 Jahre	11	22
60 Jahre +	2	4
Berufserfahrung		
unter 5 Jahre	11	22
6-9 Jahre	10	20
10-19 Jahre	11	22
20 Jahre +	18	36

Beschäftigte	N	%
im allgemeinen Justizvollzugsdienst	6	12
im allgemeinen ambulanten sozialen Dienst	10	20
der Fachdienste im Justizvollzugsdienst	9	18
Gerichtsvollzieher*innen	7	14
Justizwachtmeister*innen	10	20
Rechtspfleger*innen	2	4
Richter*innen	4	8
Staatsanwält*innen	1	2
Justizvollzugsbeamte*innen	1	2

Schritt 1:
Onlinebefragung
April | Mai 2023

Schritt 2:
Interviews
Juni | Juli 2023

Evaluationsdesign

Bei der Evaluation des ZIK- Fortbildungsangebots handelte es sich um eine Evaluation mit einer summativen Ausrichtung. Die Erfassung der Variablen wurde folglich als „ex-post“-Erhebung angelegt. Das heißt, Daten wurden nach Beendigung der jeweiligen Fortbildungsveranstaltungen erhoben (0,5 bis 18 Monate nach Ende der Fortbildung, M = 7,3 Monate, Median = 5 Monate).

Grundsätzlich orientierte sich das Untersuchungsdesigns an den für Evaluationsforschung typischen drei Phasen (Abbildung 1). In der ersten Phase wurden die Erwartungen der Projektverantwortlichen (hier das ZIK NRW) mit dem Methodenwissen der Evaluator*innen zusammengebracht (März 2023). Es wurde zudem das KiiK Köln als Konzeptentwickler*in und Anbieter*in der Fortbildungseinheiten sowie deren schriftliche Konzeption (als Bestandteil der vertraglichen Vereinbarung mit dem ZIK NRW) eingebunden. In Abstimmung mit beiden Institutionen entstanden die Erhebungsinstrumente. Nach der Datenerhebung (Phase 2, Mai bis Juli 2023) wurden die Ergebnisse dokumentiert und mit den Projektverantwortlichen beleuchtet (Phase 3, September 2023). Im Mai 2023 wurde ein Zwischenbericht mit einem Teil der Ergebnisse der quantitativen Erhebung vorgelegt.

In zwei Evaluationsschritten wurde in Sinne eines triangulierten Evaluationsdesigns im ersten Schritt eine Online-Erhebung durchgeführt. Mittels eines Fragebogens (quantitative Erhebung) konnten zur Zufriedenheit, zu Lernfortschritten und zur Anwendungsqualität wertvolle Hinweise bezüglich der Wirksamkeit des Fortbildungsangebots ermittelt werden.

In einem zweiten Schritt konnten sechs Personen im Rahmen eines Interviews (qualitative Erhebung) zu ihren Erfahrungen mit dem konkreten Transfer der Lernerfahrungen in die Berufspraxis befragt werden.

Evaluationsphasen

3 EVALUATIONSPHASEN

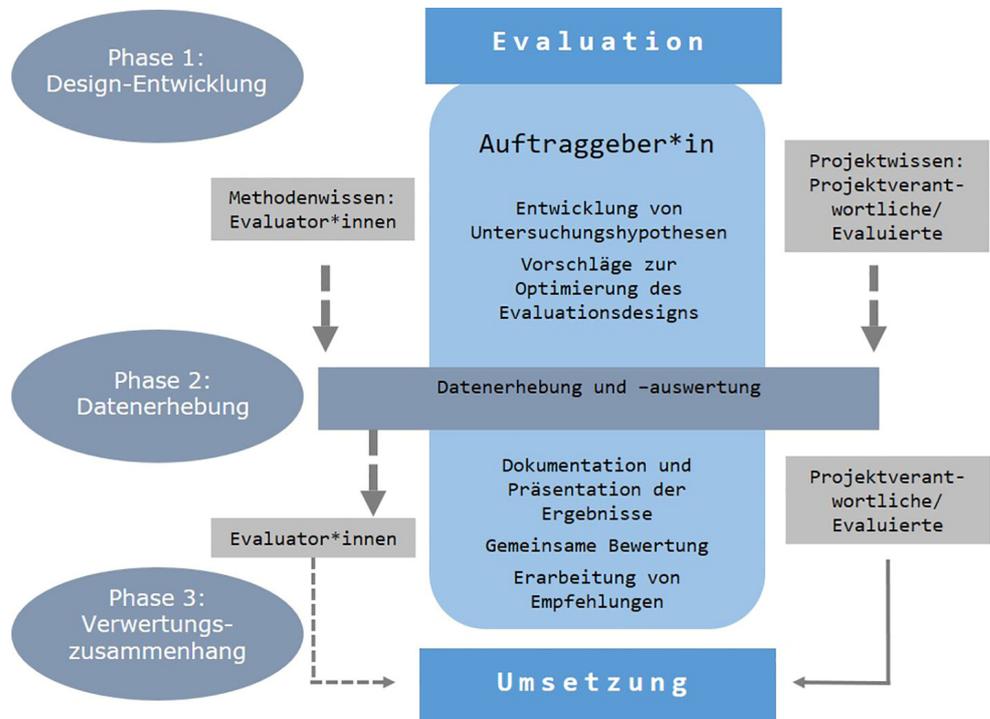


Abb. 1: Evaluationsdesign - Entwurf Eckert in Anlehnung an Stockmann (2002)

Vorgehen und Stichprobe

In Abstimmung mit dem ZIK NRW wurde in den Monaten März und April 2023 das Evaluationsdesign sowie die Strategie zur Stichprobengewinnung erarbeitet. Im April 2023 wurden von Seiten des ZIK NRW alle Teilnehmenden der in 2021 bis 03/2023 stattgefundenen Fortbildungsveranstaltungen aus dem Teilprojekt angeschrieben und ein Link für die Teilnahme an einer Online-Erhebung verschickt (N=103).

Binnen drei Wochen wurde das Erhebungstool 59 mal geöffnet. 50 der 59 Personen bearbeiteten mindestens 2/3 der dort hinterlegten Fragen. Sechs von ihnen bearbeiteten maximal eine Fragedimension nicht, wurden aber zur Auswertung zugelassen. Von 9 der 59 Personen liegen nur unvollständige Antworten vor (weniger als 2/3 der Antworten). Diese Fälle flossen nicht in die Auswertung ein. Die Gesamtstichprobe umfasste demnach 50 Personen. Der Rücklauf ist mit knapp 50 % überdurchschnittlich (Übersicht über die Stichprobe siehe Seite 1).

Ab Mai 2023 kontaktierte das ZIK NRW die Teilnehmenden der Fortbildungsveranstaltungen insgesamt in drei Wellen (bis Anfang Juli 2023). Die angestrebte Mindestanzahl von neun Personen als Interviewpartner*innen konnte leider nicht erreicht werden. Es meldeten sich schließlich sechs Personen (ein Mann, fünf Frauen), mit denen zwischen dem 3. Juni bis 12. Juli 2023 Interviews (ca. 25 Minuten) in Rahmen eines Zoom-Meetings durchgeführt wurden.

Geschlecht

Das Geschlechterverhältnis ist für die quantitative Erhebung ausgeglichen. Unter den auswertbaren Fragebögen stammen 29 von weiblichen und 21 von männlichen Personen. Die 30- bis 49-Jährigen bilden die stärksten Altersgruppen (30 % und 38 %). Unter 30 Jahre alt sind nur 6%. Die lebensältere Gruppe (>50 Jahre) ist zu einem Viertel vertreten (25 %). Für die Interviews meldeten sich überwiegend Frauen.

Grund für die Teilnahme

82 % der Befragten der Online-Erhebung (N=41) geben an, dass sie sich aus eigenem Interesse zur Fortbildung angemeldet haben. Niemand nannte als Grund für die Teilnahme rein institutionelles Interesse. Neun Personen berichten über beides: institutionelles Anliegen und eigenes Interesse (18 %). Die Antworten dokumentieren ein hohes Maß an persönlicher Motivation.

Fortbildungsformate

Insgesamt wurden im Fortbildungsprojekt vier Seminarformate angeboten, die sich auf 10 Fortbildungsmaßnahmen verteilen. Die Seminare sprachen zielgruppenspezifisch verschiedene Berufsgruppen an, was zusätzlich im Titel ausgewiesen wurde. Die Werbung für das Fortbildungsangebot erreichte die Teilnehmenden über das Seminarmanagement der Justizakademie NRW (JAK NRW), die auch die Organisation verantwortete:

- Weniger Stress mit kultureller Vielfalt
- Begleiten, unterstützen und beraten bei kultureller Diversität
- Umgang mit Verstößen und kulturellen Irritationen
- Entscheidungsfindung im Kontext kultureller Vielfalt

46 Personen konnten sich eindeutig einem der Formate zuordnen. 4 Personen waren sich nicht sicher. 30 Personen nahmen an mehrtägigen, 18 Personen an gestaffelten Seminaren (einzelne Tage mit Abständen zwischen den Terminen) und 2 Personen an eintägigen Seminaren teil.

Der Großteil der Fortbildungsveranstaltungen, die die Stichprobe besuchten, fand in Präsenz statt (74 %, N=37). 5 Personen geben an, sie hätten an Online-Seminaren teilgenommen. Für 8 Personen (N=16 %) wurde die Fortbildung als kombiniertes Format angeboten.

Die Beteiligung an der Online-Befragung (Rücklauf) ist mit 49 % überdurchschnittlich

DURCH DIE CORONA-BEDINGUNGEN FANDEN EINIGE FORTBILDUNGEN ONLINE, ANDERE IN PRÄSENZ UND WEITERE IN KOMBINATION STATT

Schritt 1:
Online-Befragung
April | Mai 2023

Schritt 1: Die Online-Befragung

Für die quantitative Datenerhebung wurde Lime-Survey als Anbieter*in für Online-Befragungen gewählt. Die Anbieter*in speichert Daten auf einem sicheren deutschen Server und gewährleistet damit den vorgeschriebenen Datenschutz. Zudem wurden alle Daten anonym erhoben. Persönliche Log-In Informationen sind (außer zu Datum und Uhrzeit des Log-Ins) nicht zugänglich. Die Onlinebefragung nahm ca. 25 Minuten in Anspruch.

In der Befragung wurden geschlossene Fragen zu den Dimensionen „Zufriedenheit mit der Fortbildung“, „Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung“ sowie „Anwendungs- und Transferqualität“ gestellt. Zudem konnten Teilnehmende ihre individuellen Eindrücke und Erfahrungen anhand einiger Fragen mit einem offenen Antwortformat (Texte) hinterlassen.

Dimensionen und Itemklassen

Insgesamt wurden mit Hilfe der Online-Befragung drei Dimensionen betrachtet, die für die Evaluation von Bildungsmaßnahmen von zentraler Bedeutung sind (Kirkpatrick, 1959):

1. Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Fortbildung
2. Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung
3. Anwendungs- und Transferqualität

Zufriedenheit mit der Fortbildung

Zur Dimension **Zufriedenheit** (1) wurden folgende Aspekte exploriert: Inhalte und Schwerpunkte, Dozent*innen, Lehrmethoden (z. B. Wissensinput, Rollenspiele, Übungen, Fallbesprechungen und Diskussionsrunden), zeitlicher Zuschnitt (online- bzw. Präsenzformat), Atmosphäre, berufsfachliche Zusammensetzung der Fortbildungsgruppe, Grad der Offenheit in der Fortbildungsgruppe, Bekanntmachung des Fortbildungsangebots und Werbung für das Angebot vor Beginn, eigenes Engagement, Fortbildungsnutzen, technische Hilfsmittel und Rahmenbedingungen, Informationsfluss zu organisatorischen Fragen, Kontakt herstellen und Vernetzung.

Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung

Zur Dimension **Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung** (2) wurde zunächst das Ausgangsniveau der Kenntnisse und Fähigkeiten im interkulturellen Kontext erhoben. Teilnehmende hatten vier Möglichkeiten, Ihre Kenntnisse zu klassifizieren. Antwortkategorien: Die Kenntnisse vor der Fortbildung waren:

- eher oberflächlich,
- in einigen Bereichen gut,
- insgesamt besteht eher ein guter Überblick,
- insgesamt sehr gute Kenntnisse.

Darüber hinaus konnten **eigene Lernfortschritte** (4-Punkte Skala) hinsichtlich folgender Aspekte eingeschätzt werden:

- Gelassenheit und Geduld,
- Stressresistenz,
- das eigene Verhalten in interkulturellen Kontexten betrachten,
- der eigenen Rolle stärker bewusst werden,

DIE ONLINE-BEFragung
KOMBINIERTE
GESCHLOSSENE FRAGEN MIT
DER MÖGLICHKEIT, EIGENE
ANREGUNGEN UND
KOMMENTARE
VORZUTRAGEN

- Empathie,
- Kommunikationsfähigkeit,
- Durchsetzungsvermögen,
- Klient*innen Hilfestellungen geben oder Vorgänge erklären,
- Konflikte angehen und/oder lösen,
- Sensibilität für diskriminierende Verhaltensweisen,
- eine offene Grundhaltung einnehmen,
- interkulturelles Wissen anwenden,
- konstruktiv mit kulturell bedingten Einflüssen umgehen,
- Entscheidungskompetenz,
- Situationen und Begegnungen angemessen einschätzen.

Von den Teilnehmenden konnten bei Bedarf weitere Aspekte ergänzt werden. Um eine möglichst große Schnittmenge zu den didaktischen Zielen und Lehrmethoden der durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen zu erzielen, orientierten sich die operationalisierten Teilaspekte zum Teil an den Ausführungen im Fortbildungskonzept des KiiK Köln.

Anwendungs- und Transferqualität

Hinsichtlich der Dimension **Anwendungs- und Transferqualität** (3) wurden 13 Schwerpunkte vorgegeben. Die Befragten hatten einzuschätzen, inwiefern sie die Impulse der Fortbildung im beruflichen Kontext nutzen und anwenden konnten:

- Impulse für den beruflichen Alltag,
- Sensibilisierung für interkulturelle Prozesse und Phänomene im beruflichen Handlungsfeld,
- Erweiterung des Handlungsspielraums,
- Austausch mit Menschen aus dem beruflichen Umfeld,
- Erinnerung an Fortbildungsimpulse im beruflichen Alltag,
- Handlungssicherheit,
- Reflexion eigener Verhaltensweisen,
- Interessensanstieg,
- Anwendungserfolg,
- Empfehlen der Fortbildung,
- Risiken, dass Impulse aus der Fortbildung im beruflichen Alltag untergehen,
- Erfolgreiches Anwendungsverhalten,
- Misserfolg bei der Anwendung.

Zur Beantwortung wurden eine fünfstufige Antwortskala angeboten.

Wertschätzung, Ergänzung- und Änderungswünsche

Abschließend wurde mit Hilfe offener Fragen erhoben, was der Stichprobe an der Fortbildungsmaßnahme besonders gut gefallen hat und wo es aus Sicht der Teilnehmenden Ergänzungs- und Änderungswünsche gibt.

Die Wirkung der Fortbildung wurden entlang der Dimensionen Zufriedenheit, Lernfortschritt/ Kompetenzerweiterung sowie Anwendungs-/ Transferqualität erhoben

Über 90 % der Befragten sind sehr oder eher mit dem Angebot zufrieden

Ergebnisse - globale Trends

Im ersten Teil dieses Berichtes werden die zentralen Tendenzen über die drei Dimensionen im Sinne einer univariaten Analyse dargestellt. Ziel ist es, den globalen Eindruck der Teilnehmenden zur Wirksamkeit der Fortbildung zu erfassen.

Im zweiten Teil des Ergebnisberichtes zur quantitativen Erhebung folgen differenzierte Gruppenvergleiche. Es werden z. B. verglichen: Berufsgruppen, Geschlechter oder Fortbildungsformate.

Das heißt, wenn die Zellenbesetzung einzelner Subgruppen es zuließ (> 7 Personen) und damit Unterschiede im statistischen Sinn aussagefähig waren, wurden Vergleiche durchgeführt. Die Ergebnisse sind für eine potenzielle, spätere Modifizierung des Fortbildungsangebots oder als Bestätigung für das gewählte didaktische Vorgehen aufschlussreich.

Tabelle 1: Ranking zu Zufriedenheitsaspekten der IK-Fortbildungsformate in Prozent, N=50

Zufriedenheit (%) mit ...	eher zufrieden	sehr zufrieden*	Gesamtquote
- der Atmosphäre während der Fortbildung	8	84	92
- dem Grad der Offenheit in der Fortbildungsgruppe, mit der über die Themen und/oder beruflichen Herausforderungen geredet wurde	20	76	96
- den Dozent*innen	20	74	94
- der berufsfachlichen Zusammensetzung der Fortbildungsgruppe	18	74	92
- dem Online- bzw. Präsenzformat	22	70	92
- den Lehrmethoden (z. B. Wissens-Input, Rollenspiele, Übungen, Fallbesprechungen und Diskussionsrunden)	32	62	94
- dem Informationsfluss zu organisatorischen Aspekten	44	46	90
- den Inhalten und Schwerpunkten der Fortbildung	52	44	96
- den technischen Hilfsmitteln und Rahmenbedingungen	44	42	86
- der Möglichkeit, mit anderen Teilnehmenden in Kontakt zu treten oder sich zu vernetzen	44	42	86
- dem, was Sie aus der Fortbildung mitgenommen haben	54	40	94
- Ihrem eigenen Engagement während der Fortbildung	52	40	92
- dem zeitlichen Zuschnitt der Fortbildung	62	28	88
- der Bekanntmachung oder Werbung zum Fortbildungsangebot vor Beginn, z. B. durch die JAK bzw. Ihre Behörde.	50	28	78
Mittelwert	34,1	56,4	90,5
Minimum	8	28	78
Maximum	62	84	96

* Das Ranking orientiert sich an den Einschätzungen zu „sehr zufrieden“

Zufriedenheit mit der Fortbildung

Anhand von 14 Items wurde die Zufriedenheit zu verschiedenen Aspekten der Fortbildung erhoben. Hierzu gehörten inhaltliche und didaktische Gesichtspunkte, die Qualität der Dozent*innen, soziale und atmosphärische sowie technische und organisatorische Aspekte (Tabelle 1).

Über alle Items zeigt sich eine sehr hohe Zufriedenheit (Abbildung 2). Fasst man die positiven Tendenzen (eher zufrieden und sehr zufrieden) zusammen, bestätigen im Mittel über 90 % der Teilnehmenden deren Anerkennung. In Tabelle 1 wurden die Werte zur Kategorie „sehr zufrieden“ in ein Ranking gebracht. Höchste Werte erzielen atmosphärische/soziale Kriterien. Technische, organisatorische und informatorische Aspekte stellten die Teilnehmenden eher zufrieden als sehr zufrieden.

Inhalte und didaktischen Aspekte liegen hinsichtlich der Zufriedenheit im Mittelfeld. Das spricht dafür, dass es hier u. a. individuelle Präferenzen gab, die jedoch den generell positiven Eindruck nur geringfügig mindern. Interpretationsansätze liefern u. a. die offenen Antworten der Befragten (S. 13f).

Offensichtlich konnte das Fortbildungskonzept und die hieraus abgeleiteten Fortbildungsformate die Zielgruppe überzeugen. Vor dem Hintergrund der Heterogenität der Stichprobe ist es grundsätzlich gelungen, die unterschiedlichen Seminarformate inhaltlich und didaktisch jeweils so zuzuschneiden, dass die Teilnehmenden sich mitgenommen fühlten.

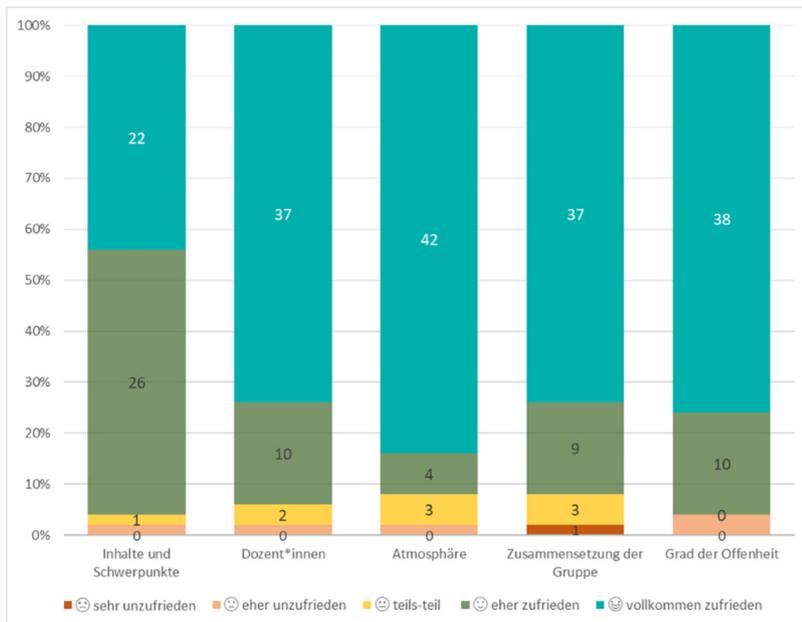


Abbildung 2: Ausgewählte Ergebnisse zu Aspekten der Zufriedenheit mit der Fortbildung, N=50

Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung

Ausgangspunkt für die Beurteilung des Lernfortschritts ist der Status Quo vor Beginn der Fortbildung. Die Befragten konnten ihre mitgebrachten **Basiskenntnisse** anhand von vier Kategorien beurteilen: Waren die Kenntnisse zu interkulturellen Themen vor der Fortbildung - eher oberflächlich, in einigen Bereichen gut, bestand insgesamt ein guter Überblick oder waren sehr gute Kenntnisse vorhanden?

12 % (6 Personen) gaben eher oberflächliche Kenntnisse an, 38 % (21 Personen) Kenntnis in einigen Bereichen. 38 % (19 Personen) verfügen nach eigenen Angaben über einen guten Überblick und 4 Personen über sehr gute Kenntnisse. Die Stichprobe ist hinsichtlich der Basiskompetenzen vor der Fortbildung eher heterogen aufgestellt, es besteht allerdings Sockel- bzw. Grundlagenwissen.

Vor Beginn der Fortbildung besteht Sockel- und Grundlagenwissen zu interkulturellen Themen

Die Stichprobe ist diesbezüglich heterogen

**Unterschiedliche
Ausgangsniveaus
beeinflussen den
Kompetenzzuwachs**

Die Messung des Lernfortschritts und der Kompetenzerweiterung musste diese unterschiedlichen Ausgangsniveaus berücksichtigen. Vier Abstufungen standen zur Einschätzung des eigenen Kompetenzzuwachses zur Verfügung. Alternativ konnten die Befragten angeben, wenn die Fortbildung aus ihrer Sicht zu den jeweiligen Aspekten keine Impulse geliefert hatte, sodass eine Kompetenzsteigerung zu Einzelaspekten nicht einschätzbar war:

- Ich konnte vorhandene Kenntnisse/Kompetenzen nicht weiterentwickeln
- Ich konnte Kenntnisse/Kompetenzen etwas weiterentwickeln
- Ich konnte Kenntnisse/Kompetenzen spürbar weiterentwickeln
- Ich konnte Kenntnisse/Kompetenzen deutlich weiterentwickeln
- Die Fortbildung bot mir zu diesem Aspekt keinen Impuls. Ich kann ihn deshalb nicht beurteilen

Tabelle 1: Ranking zu Aspekten bezogen auf Lernfortschritt/Kompetenzerweiterung der IK-Fortbildung in Prozent, N=50

Lernerfolg und Kompetenzerweiterung (%)	Vorhandene Kenntnisse konnten nicht weiterentwickelt werden	Vorhandene Kenntnisse konnten etwas weiterentwickelt werden	Vorhandene Kenntnisse konnten spürbar weiterentwickelt werden	Vorhandene Kenntnisse konnten deutlich weiterentwickelt werden	Die Fortbildung bot hierzu keine Impulse
- eigenes Verhalten im interkulturellen Kontext betrachten und beurteilen	0	16	30	52	2
- der eigenen Rolle stärker bewusst werden	2	10	34	50	4
- Sensibilität für diskriminierende Verhaltensweisen	2	10	38	46	4
- Interkulturelles Wissen anwenden	2	16	36	46	0
- konstruktiv mit kulturell bedingten Einflüssen umgehen	2	12	40	46	0
- eine offene Grundhaltung einnehmen	4	18	30	44	4
- Empathie, mich in andere hineinversetzen	0	26	36	32	6
- Kommunikationsfähigkeit	2	26	38	30	4
- Konflikte angehen und/oder lösen, Deeskalation	2	30	28	30	10
- Situationen oder Begegnungen angemessen einschätzen	2	24	42	30	2
- Durchsetzungsvermögen	2	20	34	24	20
- Klient*innen Hilfestellungen geben oder Vorgänge erklären	6	24	36	18	16
- Entscheidungskompetenz	2	20	40	18	20
- Gelassenheit, Geduld	2	30	38	16	14
- Stressresistenz	4	26	32	14	24
Mittelwert	2,3	20,5	35,5	33,1	8,7
Minimum	0	10	30	16	0
Maximum	6	30	42	52	24
* Das Ranking orientiert sich an den Einschätzungen zu „deutlich erweiterten Kompetenzen“					

Trotz der relativ guten Ausgangslage - 46 % der Befragten gaben eine gute Übersicht oder sehr gute Vorkenntnisse an - zeigt sich bezogen auf alle 15 Teilaspekte ein erheblicher Kompetenzzuwachs in Folge der Fortbildung (Tabelle 2). Fasst man die Kategorien „spürbare Weiterentwicklung“ und „deutliche Weiterentwicklung“ zusammen, berichten 46 % (Stressresistenz) bis 86 % (konstruktiv mit kulturell bedingten Einflüssen umgehen) der Befragten über eine Kompetenzerweiterung. Nur durchschnittlich 2,3 % konnten keinen Lernfortschritt für sich wahrnehmen. Das entspricht einer Person. Lediglich jede/r Fünfte berichtet über eine leichte Weiterentwicklung, ansonsten ist der Lernfortschritt spürbar oder deutlich.

Bei genauer Betrachtung ist die Kompetenzerweiterung in einigen Kompetenzfeldern, in denen keine Spitzenwerte erzielt werden, unter Umständen darauf zurückzuführen, dass entsprechende Impulse während der Fortbildung (z. B. konzeptionsbedingt) nicht abgebildet oder vertieft betrachtet werden konnten. Das gilt beispielsweise für die Aspekte „Entscheidungskompetenz“, oder „Klient*innen Hilfestellungen geben oder Dinge erklären“, „Stressresistenz, Durchsetzungsvermögen“ oder Gelassenheit“. Wahrscheinlich ist, dass der Fokus der Fortbildungsmaßnahmen spezifisch gelagert war.

Spitzenreiter in der Kompetenzliste sind Basiskompetenzen, die mit der interkulturellen Sensibilisierung und kulturell gut zu verortenden Handlungsmustern zusammenhängen. Hinsichtlich konkreter, z. B. konflikt- oder interaktionsbezogener Fertigkeiten sind die Effekte leicht abgeschwächt. Der Anteil der Zustimmungen zum Kompetenzerwerb (spürbare und deutliche Weiterentwicklung zusammengefasst) liegt im Minimum bei 46 % und beim Maximum bei 82 %.

Die Abbildungen 3 und 4 veranschaulichen die geschilderten Zusammenhänge.

Besonders die Sensibilisierung für kulturelle Aspekte und Rollensicherheit können durch Fortbildung gefördert werden

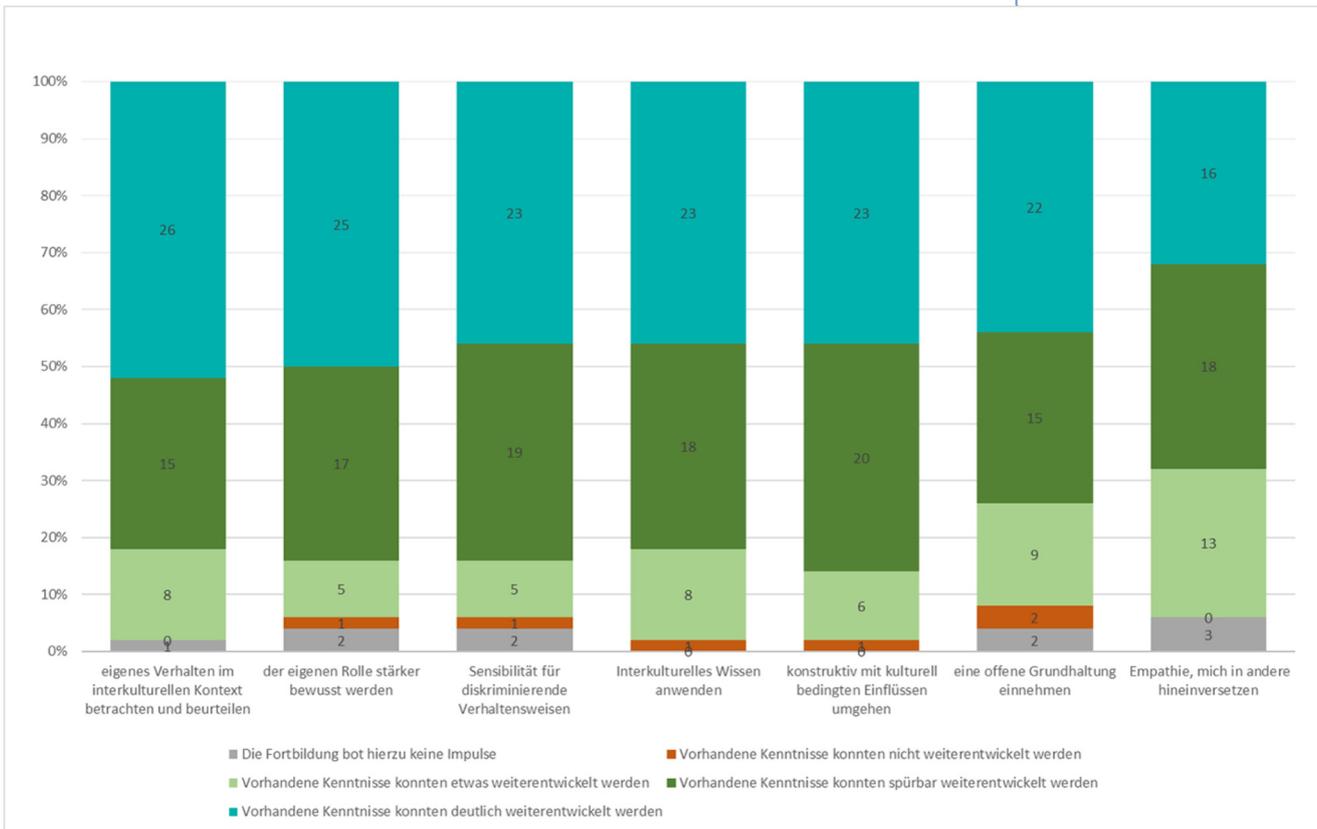


Abbildung 3: Sieben Aspekte zu Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung, N=50

Bieten Fortbildungsangebote Impulse, werden diese von den Befragten zur Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen genutzt

Anwendungs- und Transferqualität

Zur Itemklasse **Anwendungs- und Transferqualität** gehören 14 Aspekte, die einerseits die Akzeptanz der Fortbildung auf Seiten der Befragten betreffen (z. B. Empfehlungen). Andererseits wurde erhoben, auf welchem Wege die erzielten Kompetenzen und Lernfortschritte in die berufliche Praxis einfließen (z. B. Sensibilisierung, Nutzung von Hintergrund- und Handlungswissen sowie Erinnerungen an das Erlernete).

Insgesamt zeigt sich auch bei dieser Itemklasse ein deutlicher Zuspruch bzw. bei negativ codierten Items (z. B. „Die Fortbildung hat mich nicht weitergebracht“) eine entsprechende Ablehnung.

Tabelle 3 fasst die positiven Kategorien zusammen („stimme eher zu“ und „stimme voll zu“). Der Nutzen für das berufliche Handlungsfeld wird von den Befragten eindeutig bejaht.

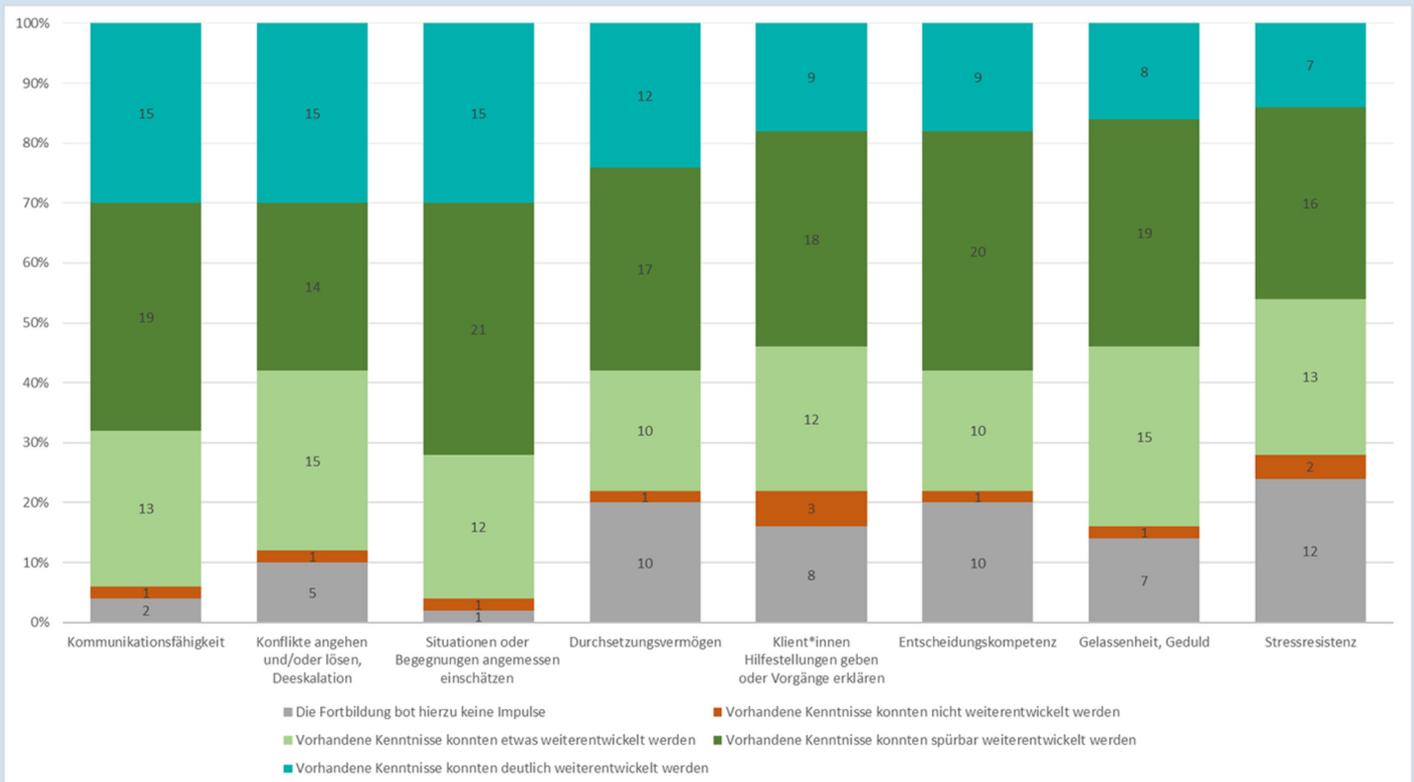


Abbildung 4: Acht Aspekte zu Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung, N=50

70 % bis zu 88 % betonen den Nutzen hinsichtlich Sensibilisierung und Wissenserwerb. Konkreter Anwendungsnutzen, der mit positiven Transfererfahrungen korrespondiert, wird von zwei Dritteln aller Befragten bestätigt (Ich kann Elemente aus der Fortbildung in meinem Arbeitskontext anwenden, 68 % Zustimmung). Über konkrete Erfolge bei der Anwendung berichten 58 %.

Hingegen vermutet lediglich ein Fünftel (22 %) der befragten Fortbildungsteilnehmer*innen, dass die Impulse in der täglichen Arbeit eher untergehen. 46 % widersprechen der Aussage ausdrücklich, was die nachhaltigen Effekte des Bildungsangebotes bestätigt. Ähnliche Effekte lassen sich für die Aussage nachweisen, „die Fortbildung hat mich nicht weitergebracht“. 10% stimmen dieser Aussage eher zu (5 Personen), während drei Viertel der Befragten „trifft gar nicht“ oder „trifft eher nicht zu“ angeben (76 %).

80 % empfehlen die Fortbildung Kolleg*innen aus dem eigenen Berufsfeld

Tabelle 3: Anwendungs- und Transferqualität (Prozent), N=47

Anwendungs- und Transferqualität (%)	trifft eher zu	trifft voll zu*	Gesamtquote Zustimmung
<i>Ich kann Menschen aus meinem Berufsfeld die Fortbildung empfehlen</i>	18	62	80
<i>Der Austausch mit Menschen aus meinem beruflichen Umfeld war sehr wertvoll</i>	26	58	82
<i>Das Fortbildungsangebot bot wertvolle Impulse für meinen beruflichen Alltag</i>	36	50	86
<i>Die Fortbildung hat mich für interkulturelle Prozesse und Phänomene in meinem beruflichen Handlungsfeld sensibilisiert</i>	40	48	88
<i>Mein Interesse an der Thematik ist insgesamt gestiegen</i>	32	46	78
<i>Es kommt vor, dass mir heute noch in meinem beruflichen Alltag Impulse aus der Fortbildung in den Sinn kommen</i>	26	44	70
<i>Ich kann Elemente aus der Fortbildung in meinem Arbeitskontext anwenden</i>	28	40	68
<i>Durch die Fortbildung konnte ich meinen Handlungsspielraum erweitern</i>	42	24	66
<i>Ich habe bereits Erfolge erzielt, wenn ich etwas aus der Fortbildung angewendet habe</i>	34	24	58
<i>Die Fortbildung hat dazu beigetragen, dass ich meine bisherigen Verhaltensweisen überdenken konnte</i>	40	22	66
<i>In der alltäglichen Arbeit gehen Impulse aus der Fortbildung eher unter</i>	16	6	22
<i>Die Fortbildung hat mich in meinem beruflichen Handeln unsicher gemacht</i>	0	2	2
<i>Ich habe Misserfolge erzielt, wenn ich etwas aus der Fortbildung angewendet habe</i>	2	2	4
<i>Die Fortbildung hat mich nicht weitergebracht</i>	10	0	10
Mittelwert der positiv codierten Items	32,2	42,8	74
Minimum der positiv codierten Items	18	22	58
Maximum	42	62	88

* Das Ranking orientiert sich an den Einschätzungen zu „trifft voll zu“



Abbildung 5: Sieben Aussagen mit hohem Zuspruch zur Qualität der Anwendungs- und Transferkompetenz, N=47

Die Sensibilisierung für interkulturelle Zusammenhänge gelingt im beruflichen Alltag bei einem Großteil der Befragten ebenso wie der Praxistransfer

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden erzielt Erfolge bei der konkreten Anwendung

Zusammenfassung - Dimensionen

Zusammenfassend lässt sich bezogen auf alle drei Dimensionen eine durchweg positive Bewertung des Fortbildungsangebots feststellen. Hinsichtlich der Zufriedenheit sind die Einschätzungen durchgehend zustimmend auf einem sehr hohen Niveau. Bei den Dimensionen Lernfortschritt/Kompetenzerweiterung und Anwendungs-/Transferkompetenz stellt sich das Bild differenziert dar:

Kompetenzerweiterung ist teilweise von den Impulsen abhängig, die in der Fortbildung angeboten oder von Teilnehmenden aufgegriffen wurden.

Der Anwendungsnutzen zeigt sich insbesondere im Sinne einer Sensibilisierung für kulturspezifische Aspekte und beim Abruf von Wissen und Kenntnissen aus der Fortbildung in Situationen der beruflichen Praxis, während die handlungsbezogenen Erfahrungen, zwar ebenfalls auf hohem Niveau, etwas weniger häufig bestätigt werden (um 60 %).

Nur 2 Personen von 50 berichten über Misserfolge bei der Anwendung, während mehr als die Hälfte der befragten Teilnehmenden über ihren Transfer-/bzw. Anwendungserfolg berichten, wenn Sie neu erworbenen Kompetenzen und Kenntnisse in ihre berufliche Praxis einfließen lassen.

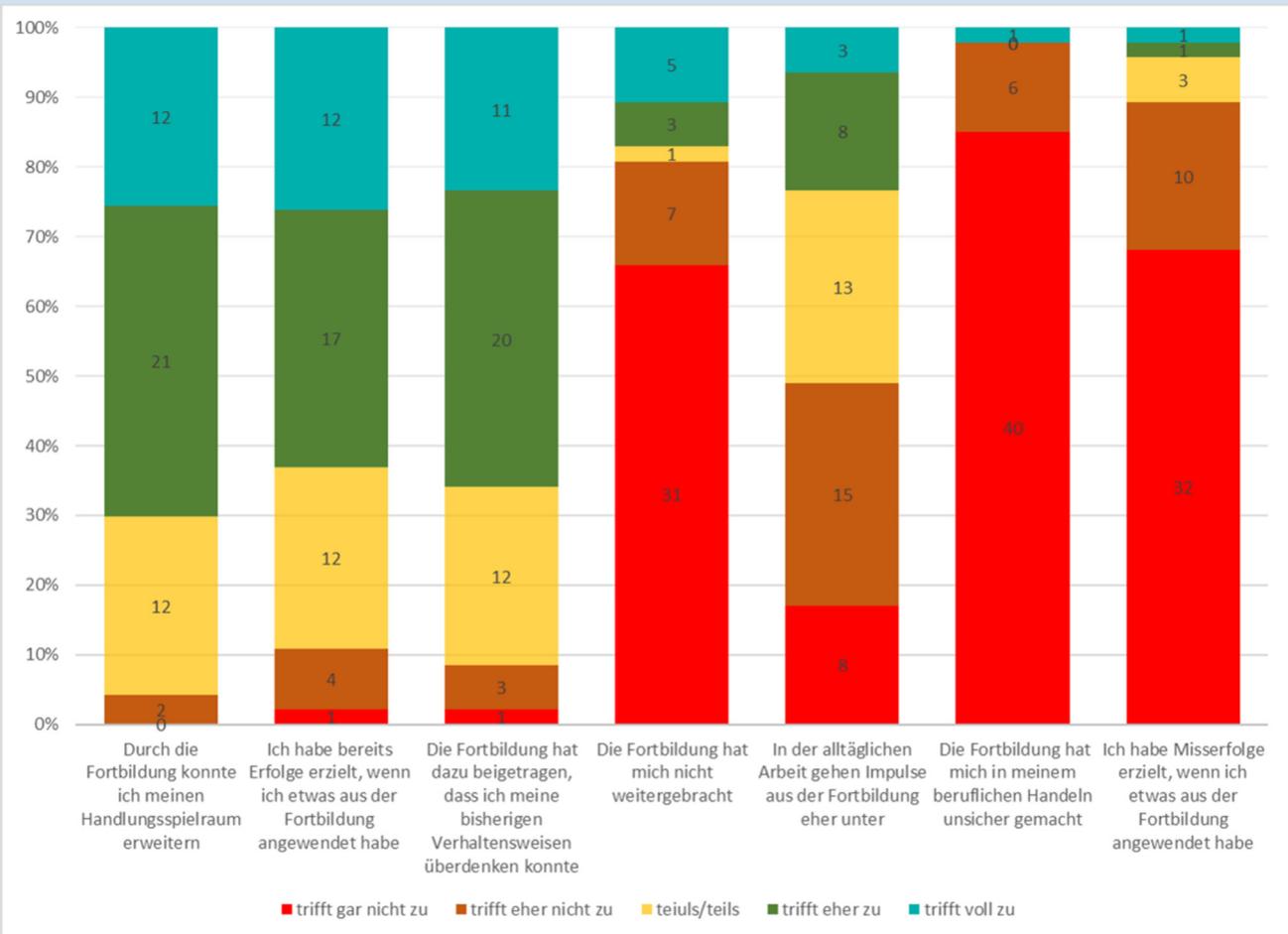


Abbildung 6: Sieben Aussagen zur Qualität der Anwendungs- und Transferkompetenz, zum Teil negativ codiert. N=47

Wertschätzung, Ergänzungs- und Änderungswünsche

Am Ende des Fragebogens wurden drei Fragen gestellt, die die Befragten frei beantworten konnten, d. h. sie konnten hier Kommentare hinterlassen (Tabelle 4).

- Wertschätzung: Was hat Ihnen besonders gut an dem Fortbildungsangebot gefallen?
- Ergänzungswünsche: Wenn Sie Ihren beruflichen Alltag betrachten, welche (zusätzlichen) Schwerpunkte oder Methoden würden Sie empfehlen?
- Änderungswünsche: Gibt es etwas, das Sie gestört hat oder Sie grundsätzlich ändern würden?

Tabelle 4: Umfang und Ausrichtung freier Antworten

	Anzahl der Personen	Anzahl der Nennungen	Anteil an Gesamtnennungen	Anteil an Gesamtnennungen (bereinigt)
Wertschätzung	35 (70 %)	56	51,9 %	59,6 %
Ergänzungswünsche	25 (50 %)	25	23,1 %	26,6 %
Änderungswünsche	27 (54 %)	27	25,0 %	13,8 %



Abbildung 7: Wertschätzung - Was hat gefallen? Anzahl der Nennungen in Klammern, N=50

Wertschätzung

Bereinigt man die Aussagen zu den Aspekten, die bei den Änderungswünschen als „keine gewünschten Änderung“ klassifiziert werden können, haben wertschätzende Aspekte den größten Anteil an den Nennungen (knapp 60 %). Hier werden besonders die positive Atmosphäre, der offene Austausch und die vielfältigen Perspektiven gelobt. An zweiter Stelle steht die Professionalität der Dozent*innen in ihrer Rolle, eine lockere und vertrauensvolle Atmosphäre sicher zu stellen. Weitere Nennungen beziehen sich auf Didaktik und Praxisbezug sowie die wissenschaftliche Fundiertheit. Abbildung 7 fasst die Kategorien inkl. einiger Beispiele zusammen.

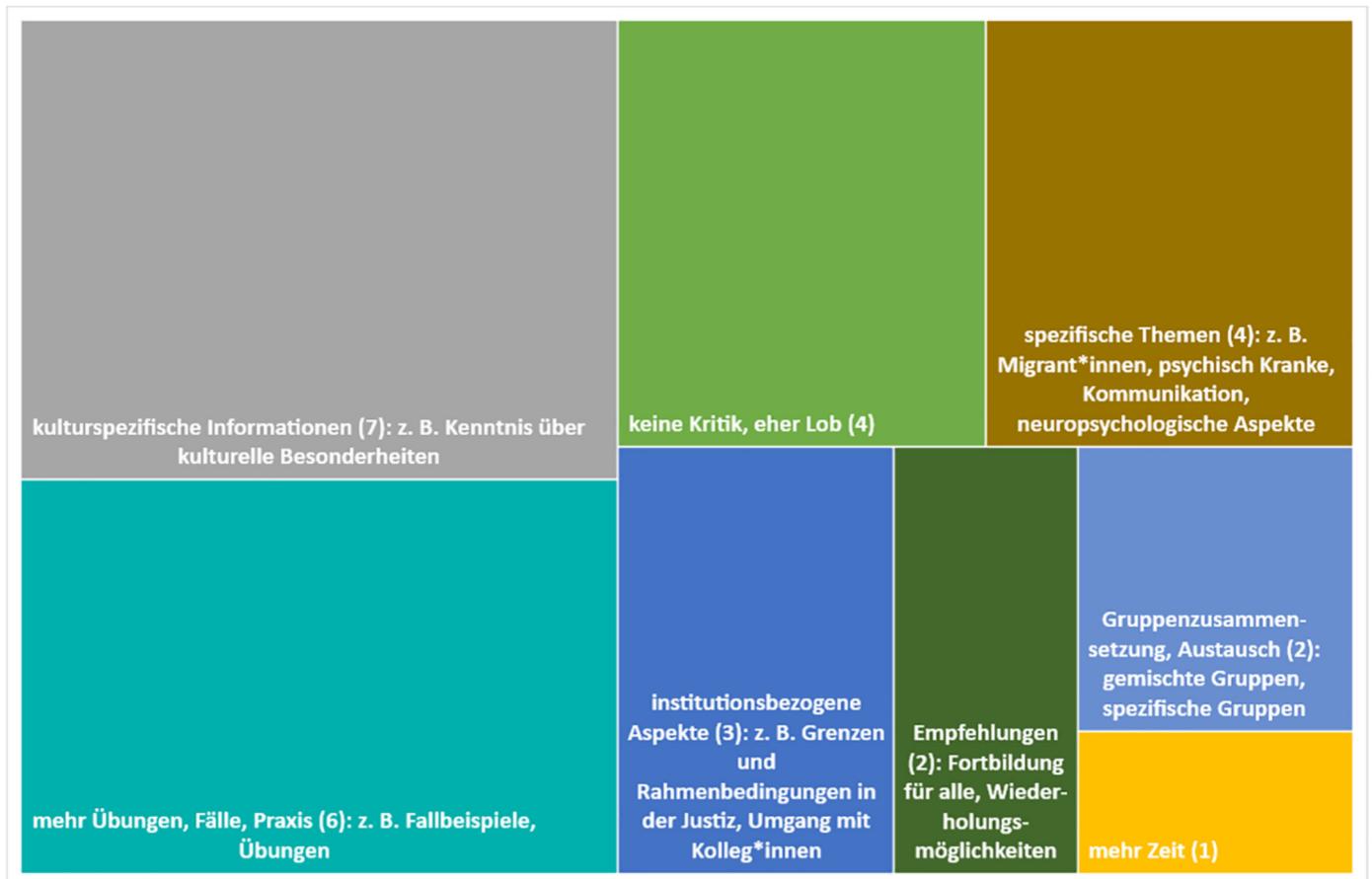


Abbildung 8: Ergänzungswünsche, Anzahl der Nennungen in Klammern, N=50

Ergänzungswünsche

Etwa ein Viertel der Befragten nennt Ergänzungswünsche. Abbildung 8 fasst diese zusammen und enthält einige Beispiele. 4 von 25 Nennungen sind bei dieser Frage allerdings weniger als Ergänzungswunsch, sondern als Bestätigung zu interpretieren. Personen geben in diesem Fall z. B. an, dass sie explizit keinen Ergänzungsbedarf sehen.

Ein Drittel, d. h. 7 von 21 Personen mit „echten“ Änderungsvorschlägen wünschen sich mehr kulturspezifische Impulse. Das heißt, sie haben Interesse an kulturtypischen Beispielen. Konzeptionsbedingt haben sich die Dozent*innen im Rahmen der Fortbildungen darum bemüht, keine holzschnittartigen bzw. stereotypisierenden Narrative über Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu entwerfen. Offensichtlich sahen die Teilnehmenden bezogen auf „Kulturspezifität“ jedoch Bedarf.

Auch wenn die Praxisnähe insgesamt bei den Daten zur „Zufriedenheit mit der Fortbildung“ gewürdigt wird, wünschen sich einige der Befragten (n=6) noch mehr Raum für Übungen und Fallbeispiele.

Sieben Nennungen dokumentieren eher individuelle Interessen. Einige repräsentieren den Wunsch nach Einbeziehung struktureller Aspekte (z. B. Grenzen oder Rahmenbedingungen innerhalb der Justiz), andere fokussieren auf spezifische Zielgruppen (z. B. psychisch Kranke) oder auf Grundlagenthemen aus der Psychologie (z. B. Biases). Drei Nennungen thematisieren zeitliche Wünsche und zur Gruppenzusammensetzung und betreffen somit strukturelle Aspekte der Fortbildung bzw. die Fortbildungskonzeption.

Nur 13,8% der Nennungen haben einen konstruktiv kritischen Charakter

Änderungswünsche

Insgesamt lieferten 27 Personen jeweils eine Nennung im Sinne eines „Änderungswunsches“. Für 14 Personen hatte die Nennung allerdings im eigentlichen Sinn keinen kritischen Charakter. Sie gaben zum Beispiel an: „nichts“, „alles hat mir gefallen, keine Änderung“.

Es verbleiben folglich 13 Wortmeldungen, welche konkrete Änderungen thematisieren. Damit liegt der Anteil der „kritischen“ Einschätzungen bei nur 13,8 % der Gesamtmenge der Nennungen. Zwei dieser Nennungen haben zudem eher den Charakter einer Empfehlung. Dort wird beispielsweise vorgeschlagen, das Angebot auszuweiten - z. B. auf weitere Zielgruppen oder als Auffrischung.

Abbildung 9 dokumentiert: Das Onlineformat wird von 4 Personen kritisch gesehen. Kritik an den Dozent*innen wird dreimal geäußert. Diese bezieht sich insbesondere auf deren angebliche Weigerung Kulturspezifika zu thematisieren.

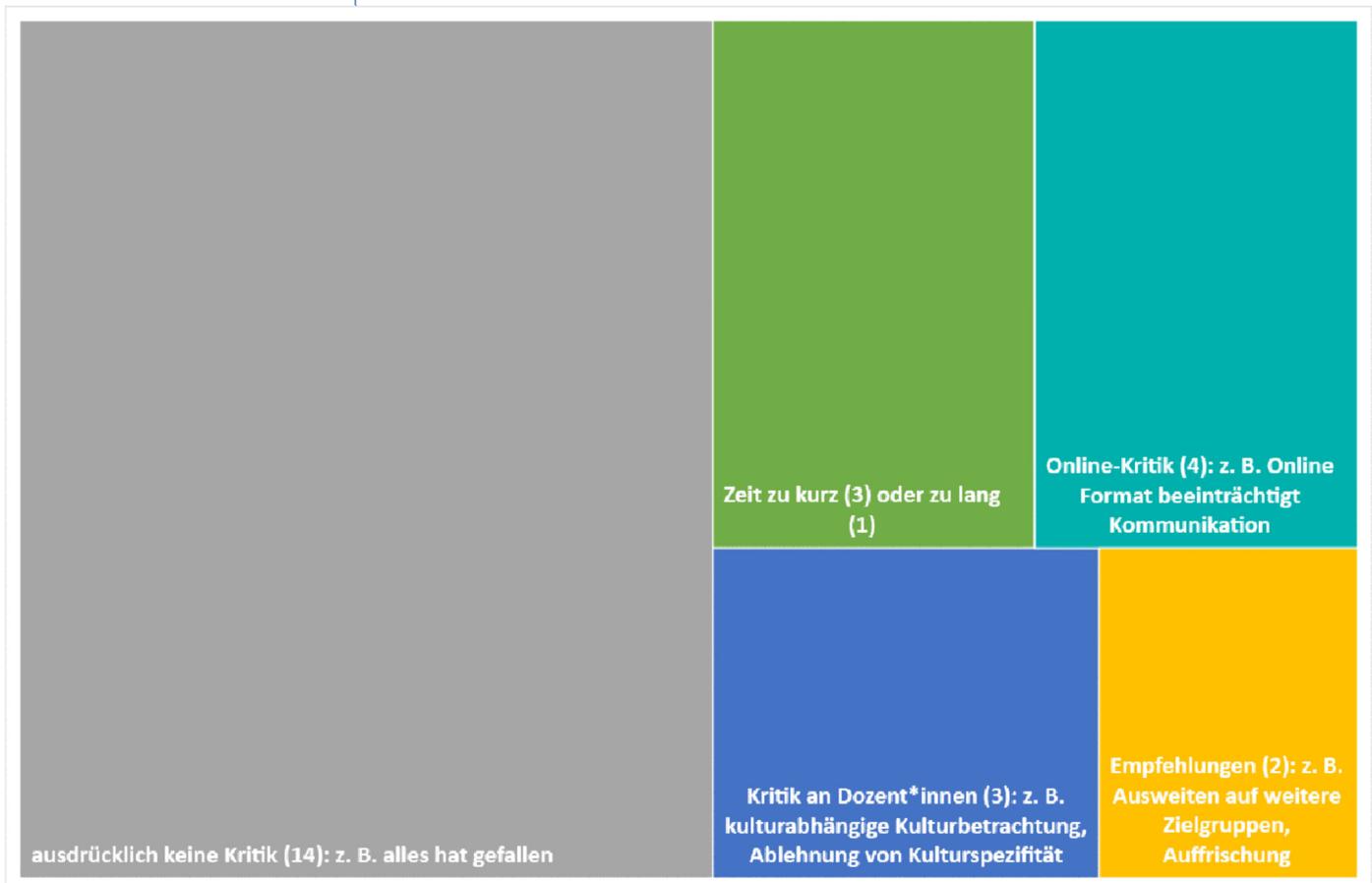


Abbildung 9: Änderungswünsche, Anzahl der Nennungen in Klammern, N=50

Zusammenfassung zu den globalen Trends

Die offenen Antworten untermauern rein quantitativ die gute Rückmeldung zur Qualität der Fortbildung aus den vorherigen Analysen. Im Verhältnis zu den kritischen Äußerungen (13,6 %), stehen positive, wertschätzende Einschätzungen klar im Vordergrund (86,4 %).

Ergänzungs- und Änderungswünsche haben einen eindeutig konstruktiven Charakter. Bei den Ergänzungswünschen thematisieren einige Befragte Themen oder Gesichtspunkte (z. B. strukturelle Bedingungen in der Justiz) im Sinne einer inhaltlichen Weitung bzw. Spezifizierung.

Innerhalb der Fortbildungen wird eine thematische oder didaktische Detailierung (z. B. um kulturspezifische Besonderheiten) angeregt. Die offensichtlich konzeptionsbedingte Ausklammerung solcher Details wird im Ansatz kritisch betrachtet.

Wie schon die Auswertung der geschlossenen Fragen dokumentierte, werden insbesondere der offene Austausch und die vertrauensvolle Atmosphäre während der Fortbildung sowie die Professionalität der Dozent*innen, die diese Rahmenbedingungen positiv beeinflussten und gestalteten, in den offenen Antwortkategorien gewürdigt.

Gruppenvergleiche ermöglichen einen differenzierten Blick auf die Einschätzungen und Erfahrungen der Teilnehmenden

Ergebnisse - Gruppenvergleiche

Von Personen, die an der Online-Befragung teilnahmen, wurde eine Reihe von so genannten unabhängigen Variablen erhoben. Bei ausreichender Anzahl an Personen in den einzelnen Kategorien lässt das den Vergleich von Subgruppen zu. Hierzu gehören folgende Variablen:

- Geschlecht (Frauen vs. Männern)
- Alter (vier Altersgruppen)
- Vorerfahrung mit der IK-Thematik
- Berufsgruppen
- Seminararten (eintägige vs. mehrtägige und gestaffelte Formate)
- Formate (Präsenz vs. Online oder in Kombination)

Item-Cluster

Die Ergebnisse werden im Folgenden wegen der besseren Übersicht bezogen auf die Dimensionen „Zufriedenheit mit der Fortbildung“, „Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung“ und „Anwendungs- und Transferqualität“ komprimiert in Item-Clustern dargestellt. Dazu wurden verschieden Indices gebildet. Das heißt, die Werte inhaltlich passender Items wurden addiert und danach Mittelwerte ermittelt.

Item-Cluster für die Dimension „Zufriedenheit mit der Fortbildung“

Fragen der Dimension „*Zufriedenheit mit der Fortbildung*“ ließen sich in vier Clustern zusammenfassen:

- Zufriedenheit mit Inhalt und Didaktik
- Zufriedenheit mit der Fortbildungsgruppe
- Zufriedenheit mit dem persönlichen Ertrag
- Zufriedenheit mit organisatorischen Aspekten

Items im Cluster „*Zufriedenheit mit Inhalt und Didaktik*“:

- Zufriedenheit mit den Schwerpunkten und Inhalten der Fortbildung
- Zufriedenheit mit den Dozent*innen
- Zufriedenheit mit den Lehrmethoden (z. B. Wissens-Input, Rollenspiele, Diskussionsrunden, Gruppenarbeit, Fallbesprechungen)

Items im Cluster „*Zufriedenheit mit der Fortbildungsgruppe*“:

- Zufriedenheit mit der Atmosphäre während der Fortbildung
- Zufriedenheit mit der berufsfachlichen Zusammensetzung der Gruppe
- Zufriedenheit mit dem Grad der Offenheit, um miteinander z. B. über Herausforderungen des beruflichen Alltags zu sprechen
- Zufriedenheit mit der Möglichkeit, mit anderen Teilnehmenden in Kontakt zu treten oder zu bleiben

CLUSTER DER DIMENSION
ZUFRIEDENHEIT MIT DER
FORTBILDUNG

Items im Cluster **„Zufriedenheit mit dem persönlichen Ertrag“**:

- Zufriedenheit mit dem eigenen Engagement
- Zufriedenheit mit dem, was aus der Fortbildung mitgenommen werden konnte

Items im Cluster **„Zufriedenheit mit organisatorischen Aspekten“**:

- Zufriedenheit mit dem zeitlichen Zuschnitt (z. B. Umfang)
- Zufriedenheit mit der Bekanntmachung oder Werbung zum Fortbildungsangebot vor Beginn (z. B. durch die JAK oder Ihre Behörde)
- Zufriedenheit mit den technischen Hilfsmitteln und Rahmenbedingungen
- Zufriedenheit mit dem Informationsfluss zu organisatorischen Aspekten (z. B. über E-Mail)

Item-Cluster für die Dimension **„Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung“**

- Fortschritte im Bereich persönlicher Kompetenzen
- Reflexionsbezogene Fortschritte
- Fortschritte im Bereich IK-Wissen und Sensibilisierung
- Fortschritte im Kontext sozialer Begegnung

Die Items im Cluster **„Fortschritte im Bereich persönlicher Kompetenzen“** betreffen Kompetenzen, die man mit langfristig angelegten, persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen assoziiert. Sie gelten z. B. als stabiler als andere Lernerfahrungen. Teilnehmende hatten ihre Fortschritte zu folgenden Kompetenzen einzuschätzen:

- Stressresistenz
- Kommunikationsfähigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- Entscheidungskompetenz

Die Items im Cluster **„Reflexionsbezogene Fortschritte“** betreffen Fortschritte im Bereich:

- Flexibilität im Denken und Handeln
- Sensibilität für diskriminierendes Verhalten
- Der eigenen Rolle stärker bewusst werden
- Eine offene Grundhaltung einnehmen

Mit diesem Cluster lassen sich insbesondere die Lernfortschritte abbilden, die jenseits der interkulturellen Thematik generell für ein diskriminierungsfreies und diversitätssensibles Denken und Handeln zweckdienlich sind.

Die Items im Cluster **„Fortschritte im Bereich IK-Wissen und Sensibilisierung“** beziffern die Fortschritte:

- Das eigene Verhalten im interkulturellen Kontext betrachten und analysieren
- Interkulturelles Wissen anwenden
- Konstruktiv mit kulturell bedingten Einflüssen umgehen

**CLUSTER DER DIMENSION
LERNFortsCHRITT UND
KOMPETENZERWEITERUNG**

Items im Cluster „**Fortschritte im Kontext sozialer Begegnung**“ betreffen Fortschritte hinsichtlich:

- Gelassenheit, Geduld
- Empathie, sich in andere hineinversetzen
- Hilfestellungen geben
- Konflikte angehen und lösen, Deeskalation
- Situationen und Begegnungen angemessen einschätzen

Item-Cluster zur Dimension „Anwendungs- und Transferqualität“

Die Items der Dimension „**Anwendungs- und Transferqualität**“ ließen sich zu folgenden Clustern zusammenfassen:

- Umgang mit IK-Wissensbeständen im Kontext der beruflichen Praxis
- Anwendungsnutzen

CLUSTER DER DIMENSION ANWENDUNGS- UND TRANSFERQUALITÄT

Die Items im Cluster „**Umgang mit IK-Wissensbeständen im Kontext der beruflichen Praxis**“:

- Das Fortbildungsangebot vermittelte wertvolle Impulse für meinen beruflichen Alltag
- Die Fortbildung hat mich für interkulturelle Prozesse und Phänomene in meinem beruflichen Umfeld sensibilisiert
- Es kommt vor, dass mir heute noch Impulse aus der Fortbildung in den Sinn kommen
- Die Fortbildung hat dazu beigetragen, dass ich mein Verhalten überdenken konnte/kann

Das Cluster zur Dimension „**Anwendungsnutzen**“ enthielt folgende Items:

- Durch die Fortbildung konnte ich meinen Handlungsspielraum erweitern
- Ich kann Elemente aus der Fortbildung in meinem Arbeitskontext anwenden
- Ich habe bereits Erfolge erzielt, wenn ich etwas aus der Fortbildung angewendet habe

Einige **einzelne Items** der Dimension ließen sich inhaltlich weniger gut in den beiden Clustern unterbringen. Ergebnisse dazu werden im folgenden jedoch zusammen mit den geclusterten Items berichtet. Es handelt sich um:

- Mein Interesse an der Thematik ist insgesamt gewachsen
- Der Austausch mit Menschen aus meinem beruflichen Umfeld war wertvoll
- Ich kann Menschen aus meinem Arbeitskontext die Fortbildung empfehlen

Ausgewählte Variablen für die Gruppenvergleiche

Grundlage der Entscheidung für die Auswahl der Variablen für Gruppenvergleiche war, ob auf der Ebene der Einzelitems signifikante Unterschiede (z. B. hinsichtlich Alter, Berufsgruppen) festzustellen waren. Hierzu wurden einfaktorielle Varianzanalysen durchgeführt (Anova mit SPSS). Die Vergleiche anhand der Cluster wurden keiner weiteren statistischen Analyse unterzogen. Mittelwertvergleiche sind aufgrund der durchgehend positiven Bewertung der Teilnehmenden (Ceiling-Effekt) daher umsichtig zu interpretieren. Sie können jedoch dazu beitragen, allgemeine Trends sichtbar zu machen.

Geschlecht

Hinsichtlich des Geschlechts unterscheiden sich die Antworten von Frauen und Männern zwar leicht, aber die Werte liegen so nah beieinander, dass man nicht von einem statistisch bedeutsamen Unterschied ausgehen kann. Auf Einzelitemebene zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede ($p < .05$). Die Mittelwerte für die Item-Cluster sind Tabelle 5 zu entnehmen.

Tabelle 5: Mittelwerte zu den neun Item-Clustern bei Frauen und Männern (N= 45-50)

Itemcluster	weiblich	männlich
Zufriedenheit mit Inhalt und Didaktik	4,56	4,49
Zufriedenheit mit der Fortbildungsgruppe	4,61	4,52
Zufriedenheit mit dem persönlichen Ertrag	4,40	4,21
Zufriedenheit mit den organisatorischen Aspekten	4,13	4,24
Fortschritte im Bereich der persönlichen Kompetenzen*	2,90	2,93
Reflexionsbezogene Fortschritte*	3,36	3,10
Fortschritte im Bereich IK-Wissen und Sensibilisierung*	3,46	3,10
Umgang mit IK-Wissen im Kontext der beruflichen Praxis	4,27	4,07
Anwendungsnutzen	4,14	3,97

* Items mit einer vierstufigen Antwortskala

Alter und Berufserfahrung

Da bezogen auf die Altersgruppen (18-29 und 60 und älter) zum Teil sehr geringe Zellenbesetzungen zu verzeichnen waren, wurden die Altersgruppen der 18 bis 39 Jährigen ($n=18$) und die Personen, die älter als 50 sind, zu jeweils einer Personengruppe zusammengefasst ($n=13$). Die 40 bis 49 Jährigen waren mit 19 Personen vertreten und bilden folglich die dritte Altersgruppe.

Auf der Ebene der Einzelitems gab es einige statistisch signifikante Unterschiede, sodass hier die Ergebnisse zu den Clustern im Detail dargestellt werden. Bei der Interpretation der Unterschiede ist einerseits zu beachten, dass die Bewertungen insgesamt sehr gut ausfallen, sodass Unterschiede nur gradueller Natur sind. Außerdem zeigt sich eine Konfundierung mit den Berufsgruppen. So ist die jüngere Personengruppe unter den Gerichtsvollzieher*innen unter- und bei den Fachdiensten im Justizvollzugsdienst überrepräsentiert (Abbildung 10), sodass etwaige Altersunterschiede auch auf berufsgruppenspezifische Bewertungsmuster zurückgehen können. Eine differenzierte Datenanalyse, die beide Variablen in einer Kreuztabelle kombiniert, ließ die Stichprobengröße jedoch leider nicht zu.

Hinsichtlich der Berufserfahrung ergaben sich keine nennenswerten, d. h. signifikanten Unterschiede. Einige Muster korrespondieren mit der Variablen „Alter“.

Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Einschätzung nicht

**DIE MITTLERE ALTERSGRUPPE DER 40 BIS 49JÄHRIGEN ZEIGT DIE HÖCHSTEN ZUFRIEDENHEITSWERTE
ALTER KORRESPONDIERT MIT BERUFSERFABUNG**

DIE ALTERSVERTEILUNG IN DEN BERUFSGRUPPEN IST NICHT GLEICH GEWICHTET



Abbildung 10: Altersverteilung von Berufsgruppen (N=50)

Zufriedenheit mit der Fortbildung

Die mittlere Altersgruppe der 40 bis 49Jährigen zeigt sich, bis auf die organisatorischen Aspekte, in allen Clustern die höchsten Zufriedenheitswerte, während die bis zu 39Jährigen hinsichtlich aller Cluster kritischer bewerten. 40 bis 49Jährige sind insbesondere bezogen auf die Didaktik (M=4,75) und die Fortbildungsgruppe (M=4,75) sehr zufrieden. Der Wert der jüngsten Altersgruppe liegt jedoch nur einen Drittel Punkt darunter (M=4,35 bzw. M=4,43).

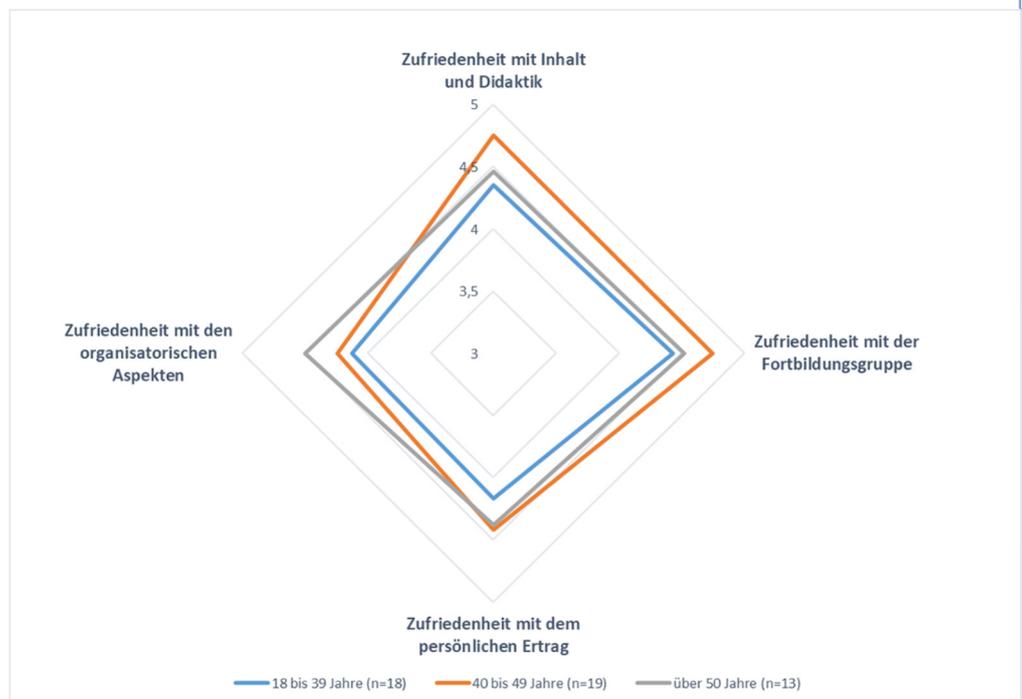


Abbildung 11: Zufriedenheit in Abhängigkeit von der Altersgruppe

Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung

Lernfortschritte und Kompetenzerweiterung wurden mit einer vierstufigen Antwortskala gemessen. Wurde der Wert 3 erreicht, spricht das für „spürbare Fortschritte“, 4 bedeutet „deutliche Fortschritte“ und der Wert 2 entspricht „Kenntnisse konnten etwas verbessert werden“.

Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen fallen bezogen auf die Fortschritts-Cluster deutlicher aus als bei den Clustern zur Zufriedenheit. Während die älteren Personen sich in dem Spektrum zwischen den Werten 3 und 4 bewegen, geben jüngere Fortbildungsteilnehmende eher Werte zwischen 2,5 und 3 an (Abbildung 12). Der Unterschied zwischen den jüngsten Personen und den Personen der mittleren Altersgruppe sind bezogen auf einige Einzelitems signifikant, insbesondere bei reflexions- und sensibilisierungsbezogenen Items.

Hinsichtlich des Lernfortschritts berichten Personen mittleren Alters über höhere Fortschritte bei Reflexion und Sensibilisierung als Jüngere

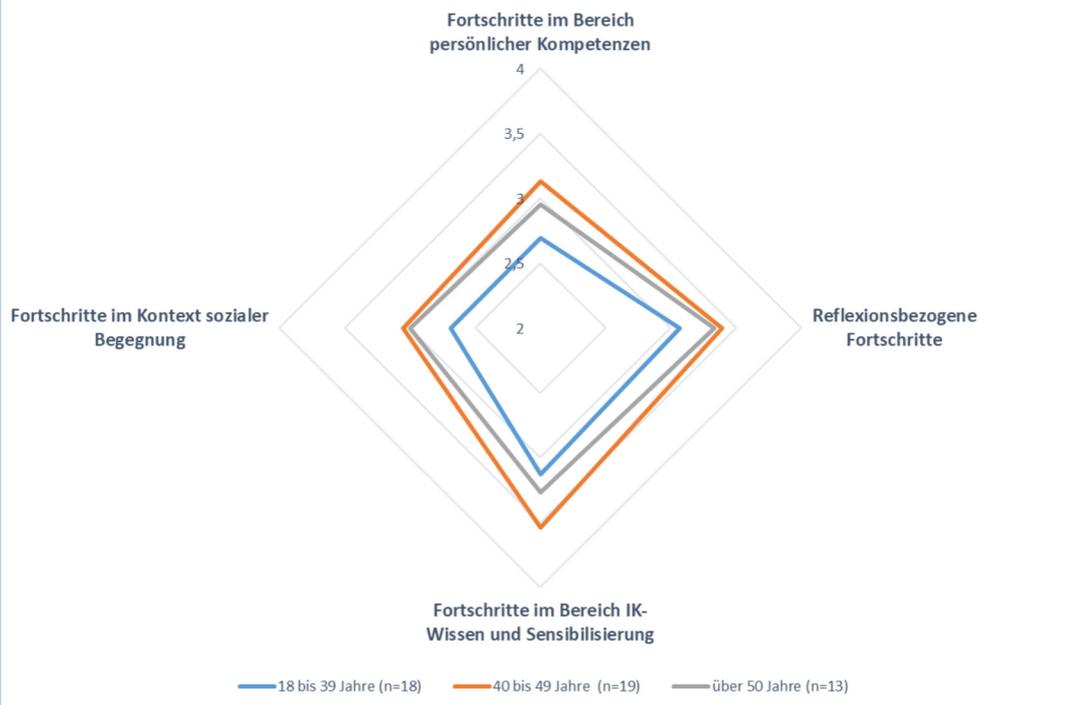


Abbildung 12: Lernfortschritte in Abhängigkeit von Altersgruppen (N=50)

Anwendungs- und Transferqualität

Das Muster wiederholt sich teilweise für die Einschätzung der Anwendungsqualität (Abbildung 13). Auch hier erzielt die mittlere Altersgruppe die höchsten Werte, d. h. sie reklamiert für sich den höchsten Anwendungsnutzen. Die Anwendungsqualität wird bei diesem Cluster jedoch eher von den über 50Jährigen kritischer eingeschätzt als von den Jüngeren (allerdings immer noch auf hohem Niveau).

Aus den Interviews ist bekannt, dass sich in der Altersgruppe der älteren Teilnehmenden zum einen Personen befanden, die aufgrund der relativen Nähe zum Fortbildungsende nur wenig Gelegenheit hatten, die Anwendung im Praxisfeld zu erproben. Teilweise hatten Berufsgruppen zudem systembedingt wenig Kontakt mit der Klientel. Beispielsweise sind Gerichtsvollzieher*innen zurzeit stark durch die Digitalisierung ihres Arbeitsfeldes gebunden. Andere setzten aufgrund der bevorstehenden Pensionierung Prioritäten in anderen Kontexten.

DIE TENDENZIELL KRITISCHERE BEWERTUNG ÄLTERER PERSON IM BEREICH „ANWENDUNG“ KÖNNTE MIT BESONDERHEITEN DES BERUFSFELDES KONFUNDIERT SEIN

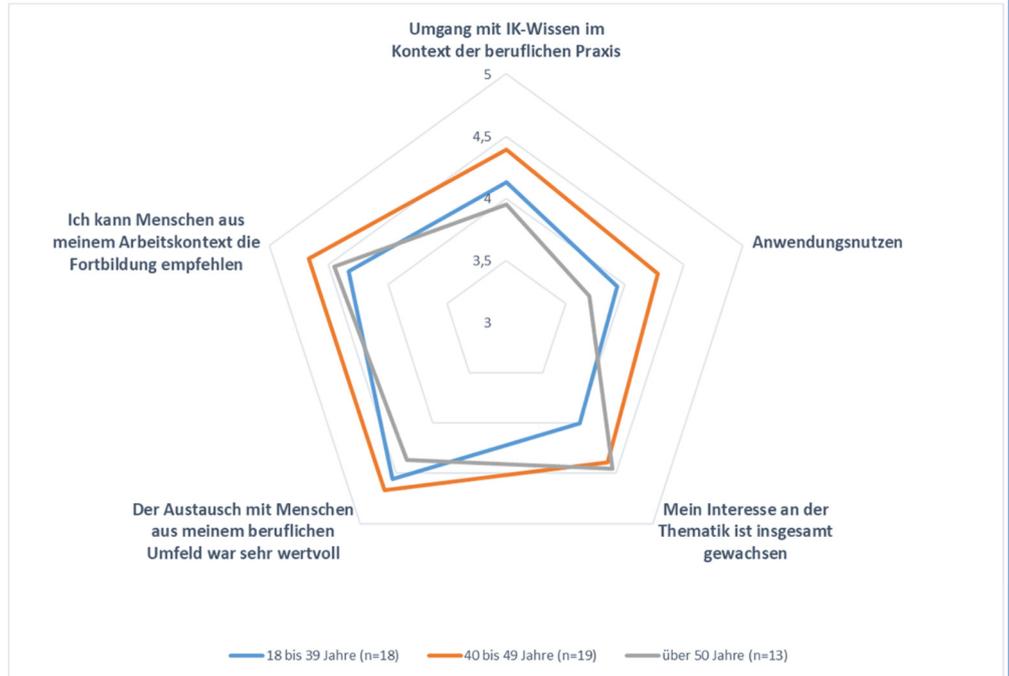


Abbildung 13: Cluster zur Anwendungs- und Transferqualität und Einzelbewertungen in Abhängigkeit von Altersgruppen

Vorerfahrung mit der IK-Thematik

Die Teilnehmenden brachten unterschiedliche Vorerfahrungen zur Interkulturellen Thematik in die Fortbildung mit. Um einen Gruppenvergleich zu realisieren, wurden die Teilnehmenden, auf zwei Gruppen verteilt. Das sichert die seriöse Auswertung der Datenmuster.

Personen, die angaben, dass sie über eher oberflächliche Kenntnisse oder in einzelnen Bereichen über gute Kenntnisse verfügen, wurden der Gruppe „eingeschränkte IK-Vorkenntnisse“ (n=27) zugeteilt. Personen aus den Kategorien „insgesamt guter Überblick“ und „sehr gute Kenntnisse“ wurden der Gruppe „gute IK-Vorkenntnisse“ (n=23) zugeteilt.

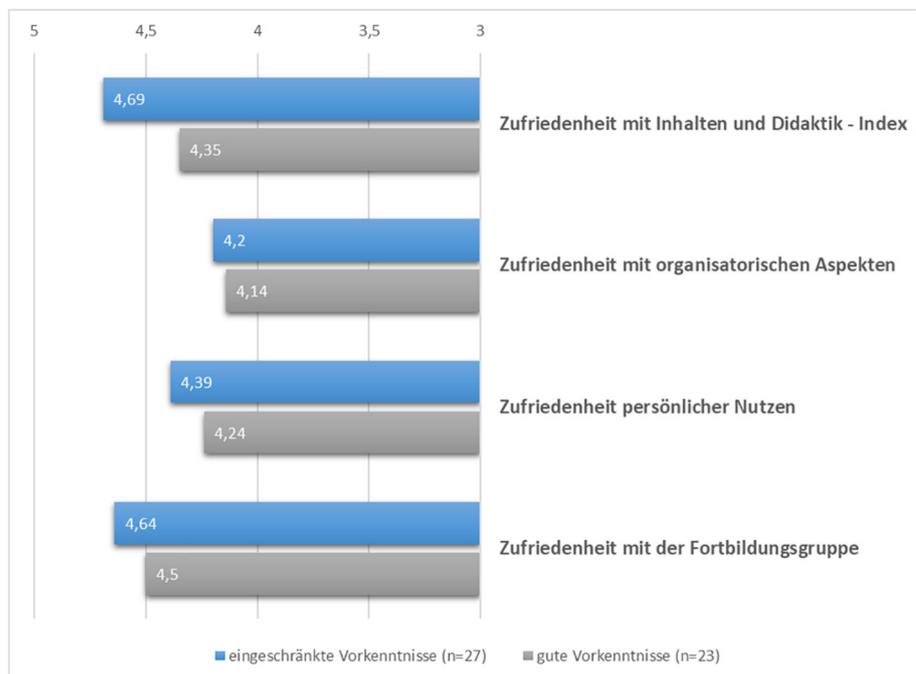


Abbildung 14: Zufriedenheits-Cluster bei Personen mit unterschiedlicher Vorerfahrung (N=50)

PERSONEN MIT AUSBAUFÄHIGEN IK-VORERFAHRUNGEN ZEIGEN SICH LEICHT ZUFRIEDENER ALS „EXPERT*INNEN“ UND GEBEN GRÖßERE LERNFORTSCHRITTE AN

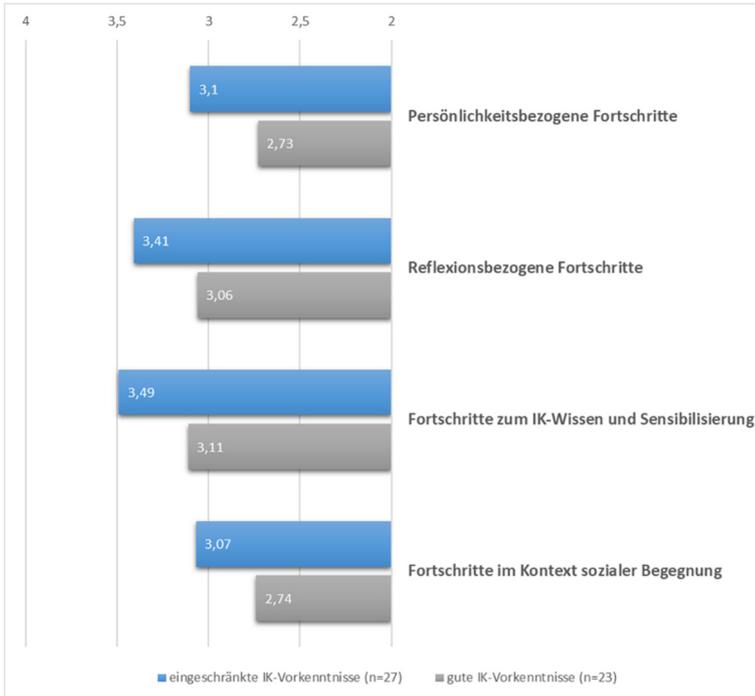


Abbildung 15: Fortschritts-Cluster bei Personen mit unterschiedlicher Vorerfahrung (N=50)

Bezogen auf alle Cluster zeigt sich: Zwar bewerten alle Teilnehmenden die Fortbildung positiv, die Personen mit eingeschränkten IK-Kenntnisse würdigen die Fortbildung jedoch besonders hinsichtlich ihrer Qualität (Abbildungen 14-16). Das bedeutet einerseits, dass das Fortbildungsangebot Personen besonders gut erreicht, die Kenntnisse vertiefen wollen. Zum anderen zeigen die Mittelwerte der Teilnehmenden, die bereits über Vorkenntnisse verfügen, dass mit der selben Didaktik auch „Expert*innen“ mitgenommen werden. Offensichtlich hat darüber hinaus das Angebot dafür gesorgt, dass sich „Anfänger*innen“ bezogen auf ihr Potenzial empowert fühlen, das Gelernte in der Praxis anzuwenden (Cluster zum Anwendungsnutzen, $M= 4,12$, Cluster zum Umgang mit IK Wissen im Kontext der beruflichen Praxis, $M= 4,33$)

Die Fortbildung erreicht mit ihrer Didaktik alle Teilnehmenden, unabhängig von deren Vorerfahrung

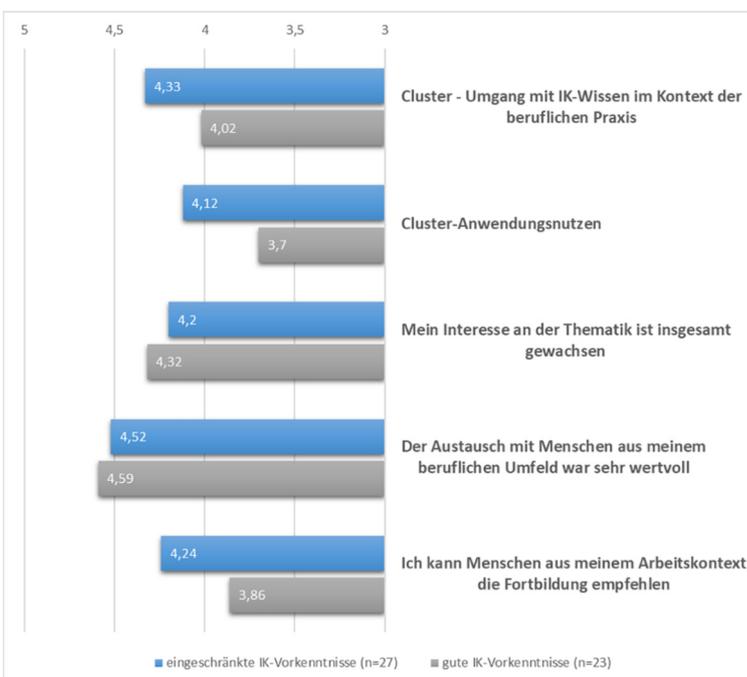


Abbildung 16: Cluster zur Anwendungsqualität sowie Einzelbewertungen bei Personen mit unterschiedlicher Vorerfahrung (N=50)

DIE FORTBILDUNG EMPOWERT PERSONEN MIT EINGESCHRÄNKTEN VORERFAHRUNGEN, ERWORBENE KOMPETENZEN IM PRAXISFELD ANZUWENDEN

Unterschiede zwischen Berufsgruppen

Auch bei den Berufsgruppen mussten Teilnehmende zusammengefasst werden, um eine Interpretation zu sichern. Die Gruppe der Rechtspfleger*innen (n=4), Richter*innen (n=4) und Staatsanwält*innen (N=1) wurden zu einer Gruppe zusammengefasst. Auch wenn sie sich hinsichtlich ihrer akademischen Qualifikation unterscheiden, bilden sie hinsichtlich der rechtswissenschaftlichen Ausrichtung eine homogene Gruppe.

Eine Person gab im Fragebogen „Justizvollzugsbeamt*in“ an. Sie wurde der Gruppe der „Beschäftigten im allgemeinen Justizvollzugsdienst“ zugeordnet (n= 7).

Wie die Rangreihe in Abbildung 17 zeigt, geben die Angehörigen der Berufsgruppen unterschiedlich intensive Kenntnisse über die IK-Thematik an. Berufsgruppen aus dem Kontext Justizvollzug halten ihre interkulturellen Kenntnisse in einigen Bereichen für ausgeprägter als die anderen Berufsgruppen oder sprechen sogar von einem insgesamt guten Überblick. Gerichtsvollzieher*innen berichten über vereinzelte Kenntnisse. Die Kenntnisse, die aus etwaigen, vorauslaufenden Fortbildungsveranstaltungen, aus dem Studium oder der Ausbildung stammen, wurden nicht erhoben. Es lohnt sich sicherlich eine Überprüfung der relevanten Ausbildungscurricula.

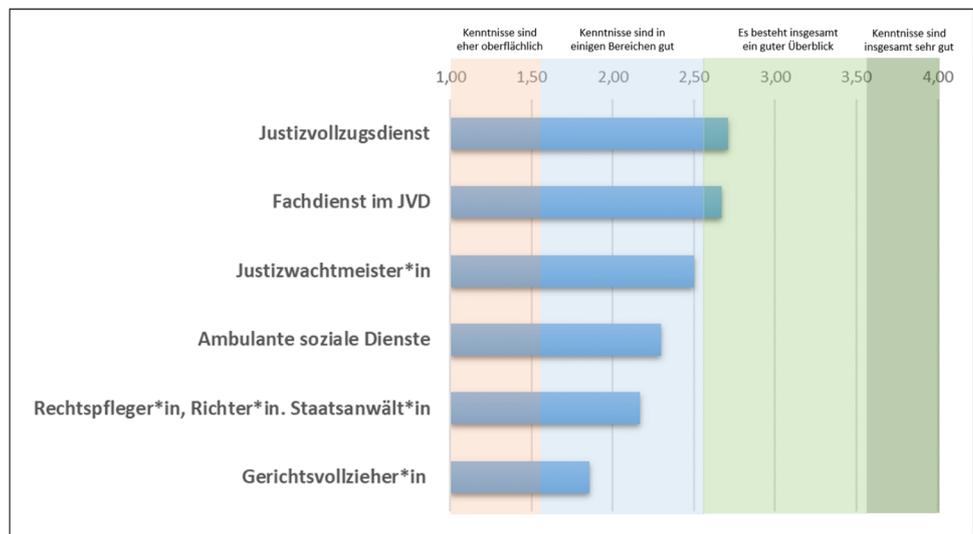
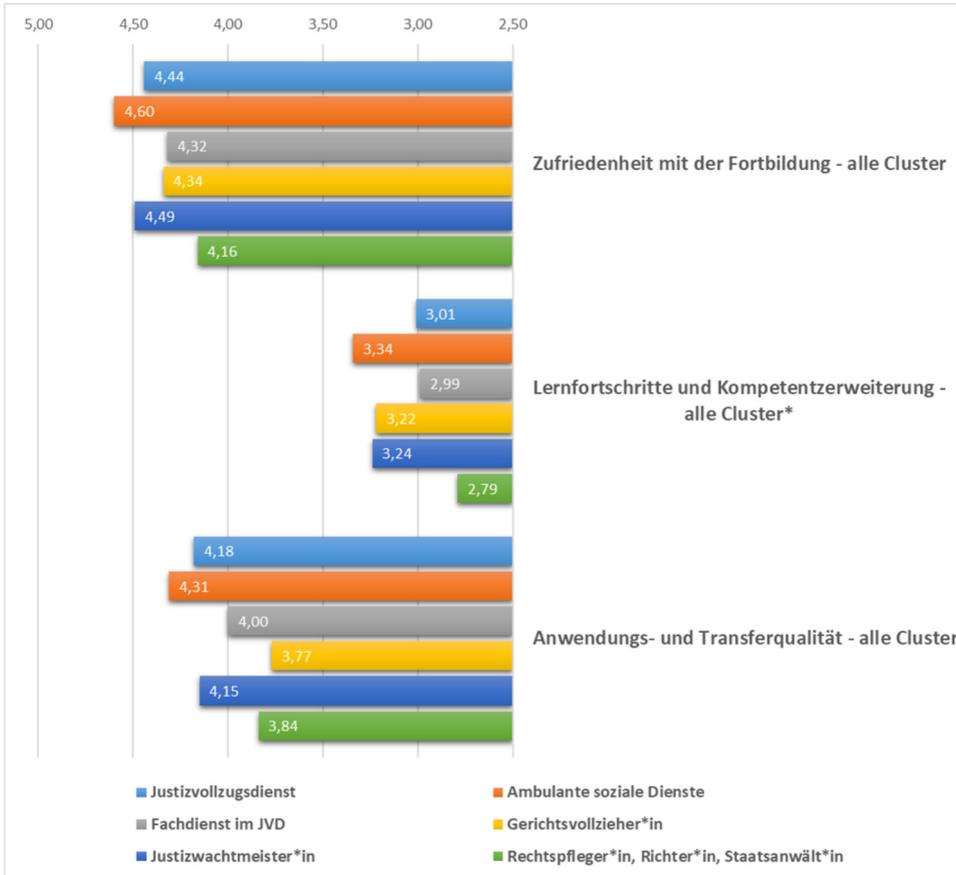


Abbildung 17: IK-Vorerfahrungen der Teilnehmenden nach Berufsgruppen, Mittelwerte (N=50)

Fasst man alle Cluster der Dimensionen zusammen, zeigen sich bei den Berufsgruppen unterschiedliche Trends (Abbildung 18). Beschäftigte in den allgemeinen ambulanten sozialen Diensten der Justiz (ASD) bewerten die Fortbildung besonders gut. Sie erzielen nach eigenen Angaben auch die meisten Fortschritte und würdigen die Anwendungsqualität ganz besonders. Im Vergleich mit allen anderen Berufsgruppen fallen die Einschätzungen der Gruppe der Rechtspfleger*innen, Richter*innen und Staatsanwält*innen geringfügiger aus, jedoch noch auf hohem Niveau. Fortbildungsformate, die einen Schwerpunkt im Bereich der Selbstreflexion und Sensibilisierung legen, haben für Beschäftigte aus den ASD, die aus dem Berufsfeld der Sozialberufe stammen, möglicherweise geringfügigere Hürden als für Beschäftigte in klassischen rechtswissenschaftlichen oder Vollzugsberufen. Diese Ansätze sind in der Regel z. B. für Sozialarbeiter*innen bereits in der Ausbildung/im Studium gängig.

Ferner spielte sicher eine Rolle, dass die inhaltliche Ausrichtung der Seminare sich über Berufsgruppen unterschied. Für Richter*innen und Staatsanwältinnen lag der Fokus z. B. auf der Stärkung der Entscheidungsfähigkeit. Das könnte bezogen auf manche Bewertungen der Kompetenzbereiche Einfluss gehabt haben.

IK-KENNTNISSE SIND NACH EIGENEN ANGABEN DER TEILNEHMENDEN IN DEN BERUFSGRUPPEN AUF UNTERSCHIEDLICHEM NIVEAU VORHANDEN. SPITZENREITER*INNEN SIND DIE BERUFE IM JUSTIZVOLLZUG



Zufriedenheit, Lernfortschritt und Anwendungsqualität sind bei allen Berufsgruppen positiv ausgeprägt, d. h. Werte liegen jeweils weit oberhalb des mittleren Skalenwertes

DIE GRUPPE DER RECHTSPFLER*INNEN, RICHTER*INNEN UND STAATSANWÄLTI*INNEN BEWERTET DIE FORTBILDUNG TENDEZIELL SCHLECHTER ALS ANDERE BERUFSGRUPPEN

Abbildung 18: Bewertung der Fortbildung über alle Cluster der Dimensionen. *Items mit einer vierstufigen Skala

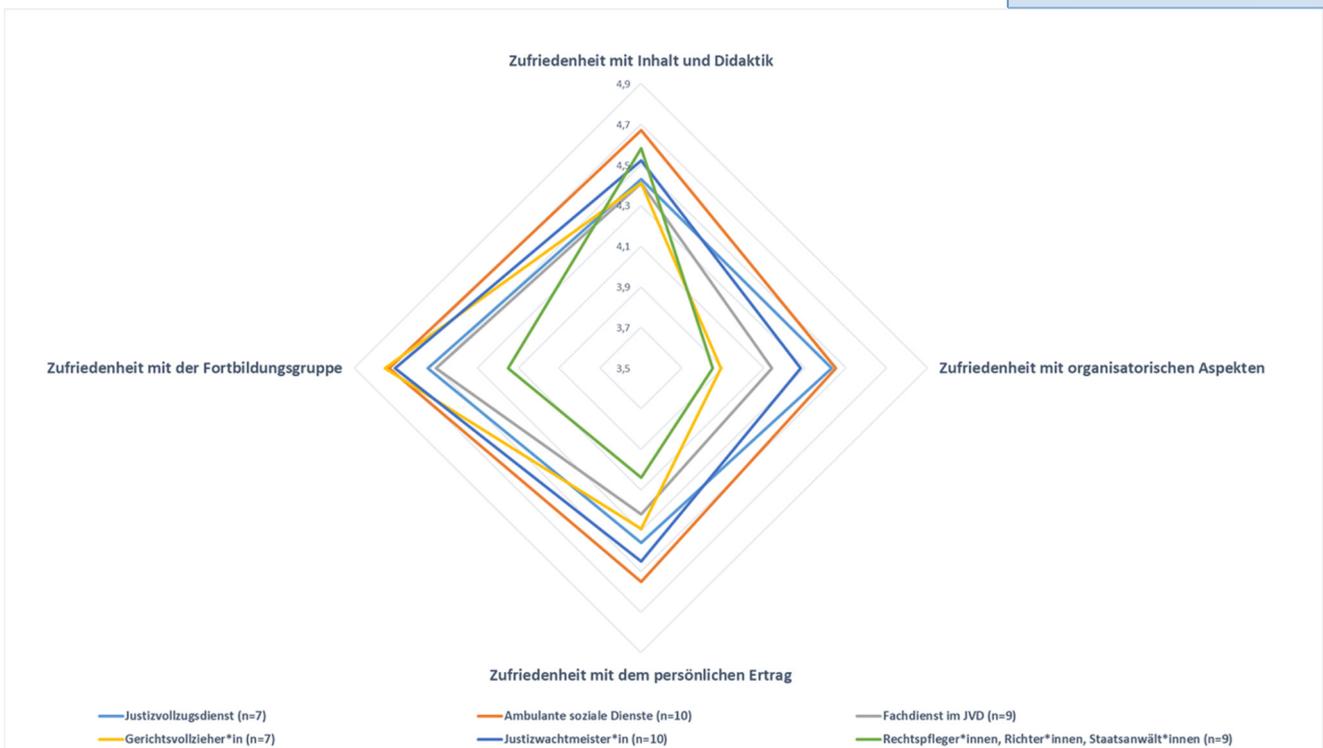


Abbildung 19: Cluster zur Zufriedenheit mit der Fortbildung nach Berufsgruppen (N=50)

Beschäftigte aus den
allgemeinen
ambulanten sozialen
Diensten sind am
zufriedensten

LERNFortschritte im Bereich
persönlicher Kompetenzen
fallen bei Rechtspfleger-
*innen, Richter*innen und
Staatsanwält*innen
weniger stark ins Gewicht
als bei den anderen
Berufsgruppen

Zufriedenheit mit der Fortbildung

Die Beschäftigten aus den ASD erzeugen über alle vier Item-Cluster hinweg sehr hohe Werte (Abbildung 19). Es herrscht darüber hinaus offensichtlich ein hohes Maß an Einigkeit bei allen Beschäftigten hinsichtlich der Didaktik und der vermittelten Inhalte der Fortbildung. Jenseits des Itemclusters „Zufriedenheit mit Inhalt und Didaktik“ sind insbesondere die Rechtspfleger*innen, Richter*innen und Staatsanwält*innen reservierter. Das heißt, sie nehmen etwas weniger aus der Fortbildung mit. Zum Hintergrund: Richter*innen und die Staatsanwält*in in der Teilnehmendengruppe besuchten eine reine Online-Veranstaltung, was unter Umständen dafür verantwortlich gemacht werden kann, dass für das Ausmaß des Engagements und den Umfang des Lernfortschritts das Lehrformat weniger Lernanlässe bot. Grundsätzlich liegen aber auch hier die Mittelwerte über dem mittleren Wert der Antwortskala.

Lernfortschritt und Kompetenzerweiterung

Auch hinsichtlich der Lernfortschritte erreichen die Beschäftigten der ASD vor allem in Bezug auf Reflexion und Sensibilisierung die meisten Fortschritte. Die größte Spreizung ergibt sich bei den persönlichen Kompetenzen zwischen Justizwachmeister*innen und der Gruppe der Rechtspfleger*innen, Richter*innen und Staatsanwält*innen. Es ist nicht auszuschließen, dass letztere aufgrund ihres Status und ihrer Entscheidungsmacht (vor allem bei Richter*innen und Staatsanwält*innen) bereits hinsichtlich der persönlichen Kompetenzen (Stressresistenz, Durchsetzungsvermögen usw.) eine hohe Ausprägung dieser Merkmale mitbringen. Dass aber Personen mit einer hohen Interaktionsrate zur Klientel (Justizwachmeister-*innen und Gerichtsvollzieher*innen) in Folge der Fortbildung über Fortschritte im Bereich der persönlichen Kompetenzen berichten, macht deutlich, dass relevante Aspekte persönlichen Wachstums in der Fortbildung, nicht nur fallbezogene Fertigkeiten, angesprochen worden sind. Für Justizwachmeister*innen gilt dieses Wachstum auch für den Bereich sozialer Kompetenzen. Hier liegen sie mit Beschäftigten der ASD gleich auf.

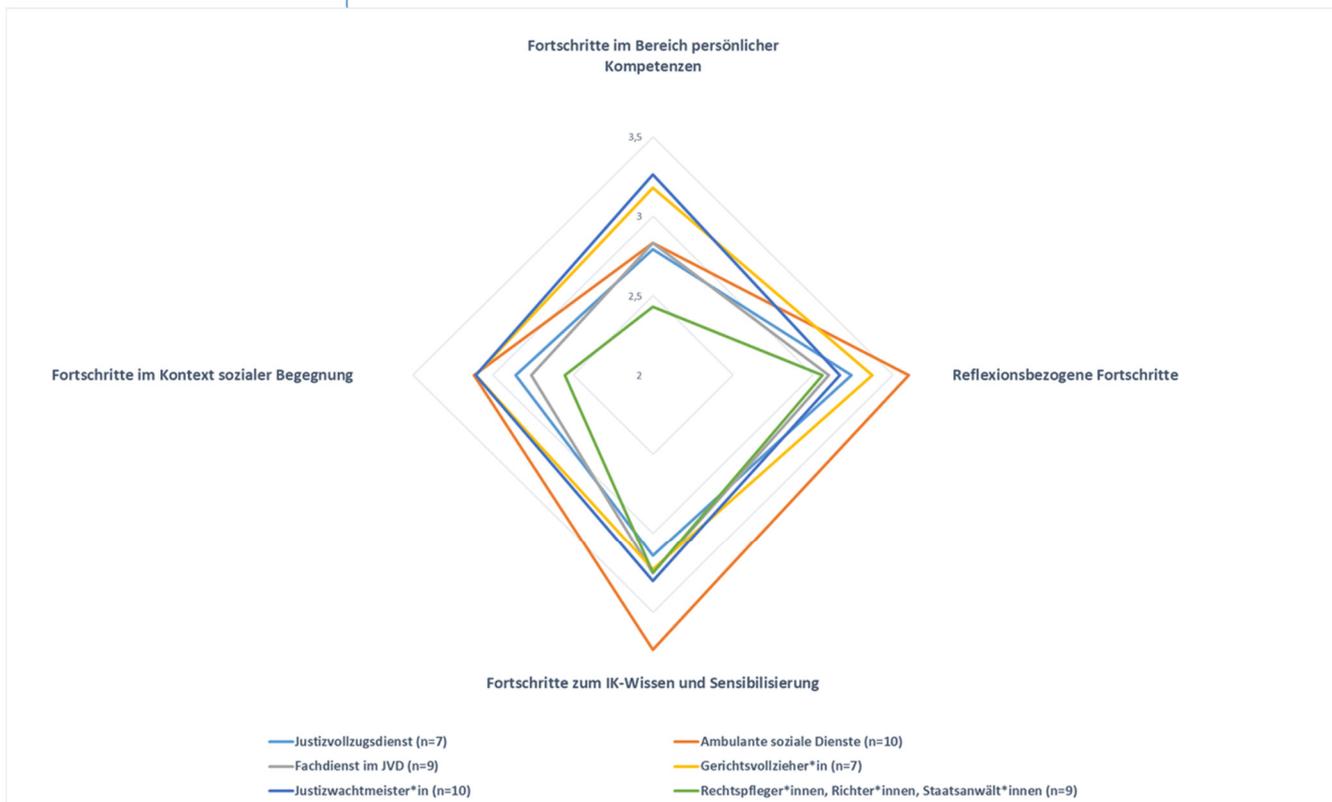


Abbildung 20: Cluster zum Lernfortschritt nach Berufsgruppen (N=50)

Anwendungs- und Transferqualität

Bezogen auf das Anwendungs-Cluster liegen die Berufsgruppen überwiegend nah beieinander. Auf die Einschränkungen bei Gerichtsvollzieher*innen wurde bereit hinsichtlich des Anwendungsnutzens hingewiesen. Auch berichten sie, dass das Interesse an der Thematik weniger gewachsen ist, als dies für die anderen Berufsgruppen, insbesondere für Justizwachmeister*innen, gilt. Dennoch spricht die Gruppe der Gerichtsvollzieher*innen deutlich für eine Empfehlung aus, was darauf hindeutet, dass der geringfügigere Anwendungsnutzen eher etwas mit strukturellen als mit didaktischen oder inhaltlichen Aspekten zu tun hat.

Beschäftigte aus den Fachdiensten der Justiz zeigen den Gerichtsvollzieher*innen sehr ähnliche Muster.

Bei der Anwendungsqualität werden durchgehend gute Bewertungen bei allen Berufsgruppen erzielt. Gerichtsvollzieher*innen zeigen zum Teil ein spezifisches Muster

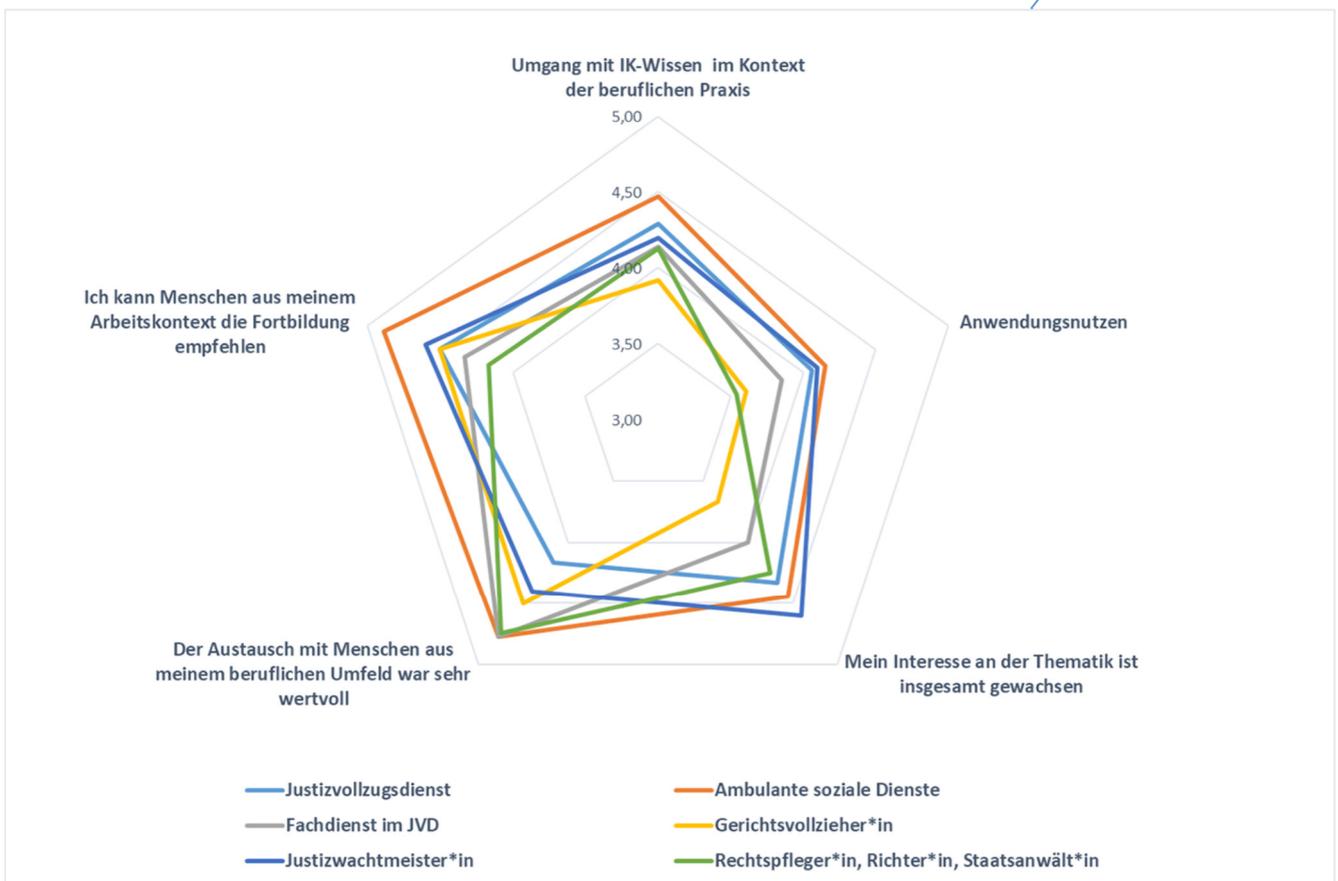


Abbildung 21: Cluster zur Anwendungsqualität nach Berufsgruppen (N=50)

Formatspezifische Unterschiede

Angesichts der beschränkten Anzahl der Befragten (N=50) bei gleichzeitig hoher Varianz der Seminarformen lassen sich zum Einfluss der Struktur (Wurden die Fortbildungsangebote ein- oder mehrtägig oder gestaffelt angeboten?) und zur Vermittlungsform (Präsenz, Online oder in Kombination) nur sehr eingeschränkt Aussagen treffen.

STRUKTURELLE UND TECHNISCHE/DIDAKTISCHE ASPEKTE DER FORTBILDUNG

Alle Lehrformate werden überdurchschnittlich bewertet

Präsenz- und kombinierte Seminarformate

Nur fünf Befragte gaben an, dass die besuchte Veranstaltungen in einem reinen Onlineformat stattgefunden hat. 37 Personen gaben „Präsenz“ an und acht Personen ein kombiniertes Format. Um die Datenmuster vergleichen zu können, wurden die fünf Online- und die kombinierten Seminarformate zusammengefasst. Hinsichtlich einiger Einzelitem zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen (Abbildung 22).

Bezogen auf die skizzierten Items wird das Präsenzformat besser eingeschätzt als die kombinierte Fortbildungsstruktur, was nicht für alle Items der Erhebung gilt. Da insbesondere online-gestützte Workshops von der Qualität und stabilen Handhabung der technischer Hilfsmittel leben, ist die leicht eingeschränkte Zufriedenheit hier schnell erklärt. Dass Onlineformate zuweilen distanzierter ausfallen können und Mimik und Gestik nicht immer einfach zu deuten sind, kann dafür verantwortlich gemacht werden, dass die Zufriedenheit mit der Offenheit in der Gruppe etwas weniger anerkannt wird. Jedoch liegt auch hier der untere Wert nah am Maximalwert von 5 Punkten, sodass die Einschränkung kaum ins Gewicht fallen dürfte.

Lernfortschritte, die mit sozialen Fertigkeiten assoziiert sind - hier die Fähigkeit mit Konflikten umzugehen - werden nachvollziehbar eher in Präsenzveranstaltungen gefördert. Eine intensive Fallarbeit, die durch Rollenspiele und andere interaktive Elemente unterstützt wird, lässt sich eindeutig eher in Präsenzformaten realisieren. Berücksichtigt man für den Vergleich ausschließlich kombinierte Formate (n=8) ohne reine Onlineformate, ist der Lernfortschritt auch hier größer.

Das heißt, bei reinen Online-Seminaren müssen wahrscheinlich bezogen auf interaktive oder soziale Aspekte Wirksamkeitseinschränkungen hingenommen werden. Allerdings bedeutet ein Mittelwert von $M=2,42$: Die Befragten gehen auch in diesen Fällen immer noch von einer leichten Erweiterung der eigenen Kompetenzen aus. Man kann deshalb nicht von einer „schlechten Bewertung“ reden.

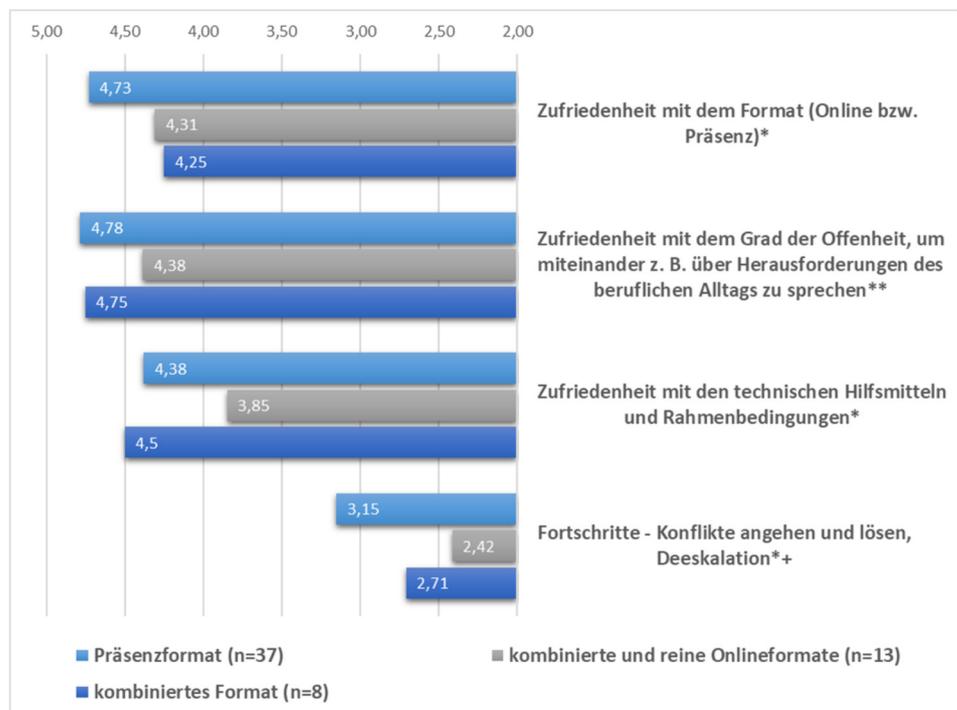


Abbildung 22: Reine Präsenzformate und Formate mit durchgehenden oder vereinzelt Onlineanteilen (n=13), * $p < .05$, ** $p < .08$, + Maximalwert=4 (N=50)

UNTERSCHIEDE ZWISCHEN REINEN PRÄSENZ- UND KOMBINIERTEN FORMATEN LASSEN SICH UNTER ANDEREM DURCH TECHNISCHE HÜRDEN ERKLÄREN

Struktur der Fortbildung

Aus der Stichprobe besuchten nur zwei Personen eine eintägige Fortbildung, weshalb diese bei der folgenden Auswertung unberücksichtigt bleiben. Gestaffelte Fortbildungsveranstaltungen bieten zwischen den Staffeln die Möglichkeit zur unmittelbaren Anwendung der erlernten Aspekte. Mehrtägige Fortbildungsveranstaltungen sind sehr intensiv und bieten - auch aufgrund der räumlichen Distanz zum Dienort - eine fruchtbare interne Loslösung von den Einflüssen des beruflichen Alltags. Erfahrungsgemäß erleichtert das in der Regel im positiven Sinne eine kritische Reflexion.

Im Folgenden werden die beiden Varianten „mehrtägige“ und „gestaffelte“ Fortbildungen miteinander verglichen (Abbildung 23).

Mehrtägige Fortbildungsveranstaltungen sind in der Regel Präsenzveranstaltungen mit Übernachtungen und der Möglichkeit zu informellen Kontakten und kollegialem Austausch. Bei drei der vier Items fällt die Bewertung der mehrtägigen Formate besser aus als für gestaffelte Veranstaltungen, was u. a. für die Nützlichkeit der intensiven Bearbeitung der Thematik spricht.

Wie Abbildung 24 zeigt, lassen sich diese Vorteile auch für eines der beiden Cluster (Anwendungsnutzen) „Anwendungsqualität“, für das andere Cluster in der Tendenz abbilden.

Die Möglichkeit, mit anderen Teilnehmenden in Kontakt zu kommen und zu bleiben wird von Fortbildungsteilnehmenden allerdings stärker bei einer gestaffelten Struktur gesehen.

Teilnehmer*innen erinnern in Folge intensiver, mehrtägiger Seminarformate Impulse aus der Fortbildung

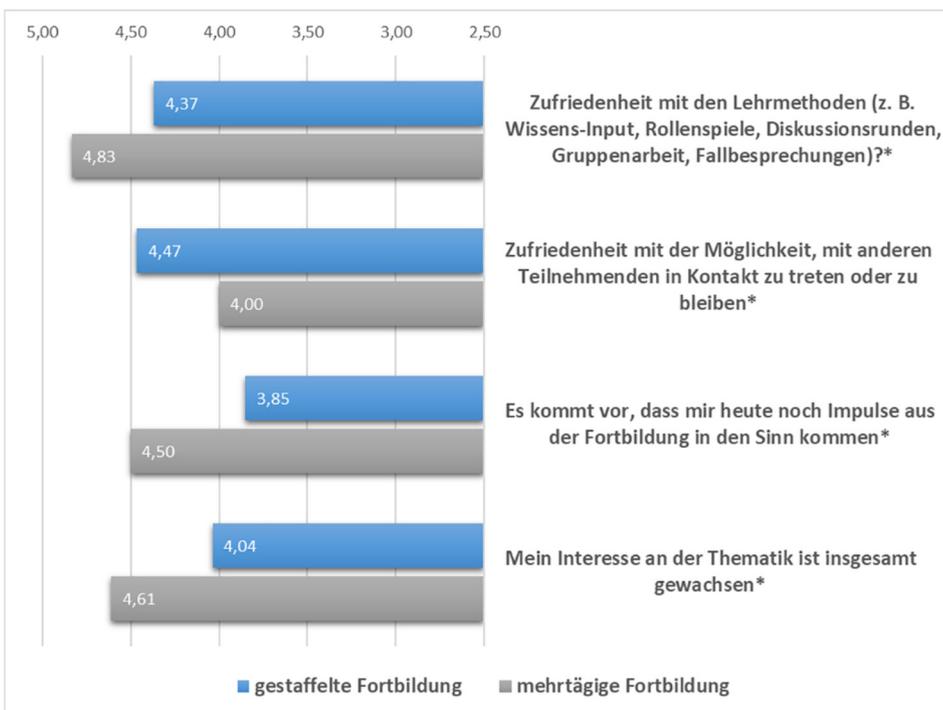


Abbildung 23: Unterschiede zwischen gestaffelten und mehrtägigen Fortbildungsangeboten, * < .05 (N=48)

Der Anwendungsnutzen liegt bei mehrtägigen Formaten leicht über dem Niveau der gestaffelten Formate

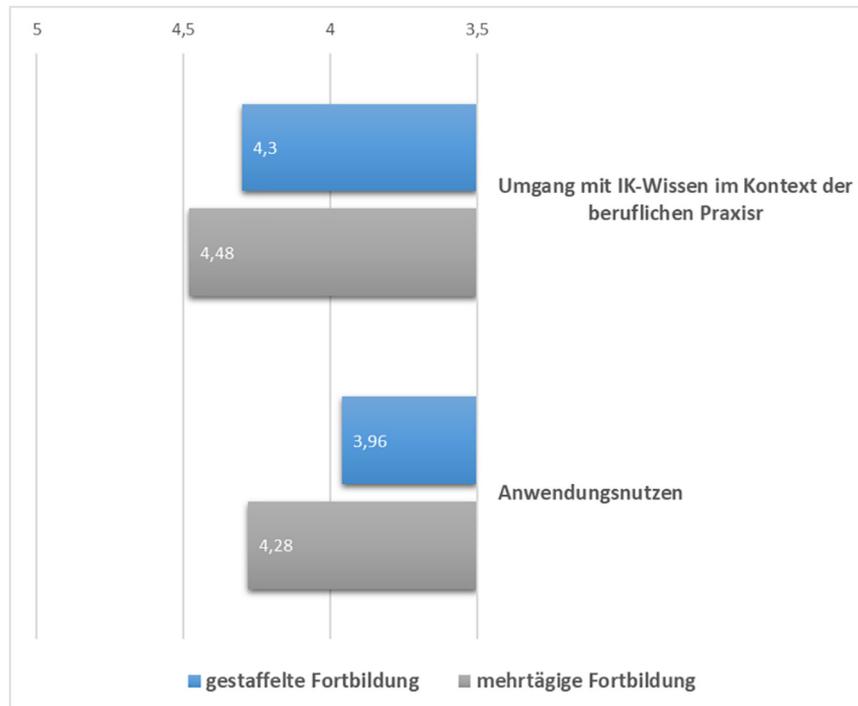


Abbildung 24: Vergleich von gestaffelten und mehrtägigen Fortbildungen - Zwei Cluster zur Anwendungs- und Transferqualität (N=48)

Zusammenfassung zu den Gruppenvergleichen

Bei der Interpretation der Gruppenvergleiche ist zu beachten: Unterschiede sind nur gradueller Natur, selbst wenn sie statistisch signifikant sind. Denn die Beurteilung des Fortbildungsangebots fällt generell überdurchschnittlich aus. Darüber hinaus sind einzelne Aspekte (z. B. Berufsgruppen, Seminarform und Alter) konfundiert, was aufgrund der kleinen Stichprobe nicht statistisch aufgeklärt werden konnte.

Am meisten profitieren Personen mit eingeschränkten Vorkenntnissen von den Fortbildungsangeboten. Dass jedoch auch erfahrenere Teilnehmende über sehr gute Erfahrungen und Fortschritte berichten und das Angebot gleichermaßen empfehlen, belegt: Mit ein und derselben Didaktik wird eine große Bandbreite von Zielgruppen erreicht. Vermutlich liegt das daran, dass nicht nur kognitives Wissen vermittelt wird, sondern über eine ausgewiesene Fallarbeit jeweils spezifische Bedarfe der Berufsgruppen abgedeckt werden.

Berufsgruppen geben Vorkenntnisse zum Thema Interkulturelle Kompetenz auf unterschiedlichem Niveau an. Die Teilgruppen, die im Justizvollzug tätig sind, sind die Spitzenreiter*innen.

Es zeigen sich hinsichtlich der Berufsgruppen Unterschiede, für die sich plausible Erklärungen finden lassen: Beschäftigte aus dem Bereich der ASD sind besonders zufrieden und zeigen sich für das Angebot noch offener als andere Berufsgruppen. Das kann mit der disziplinären Ausrichtung (Sozialarbeit) und Geübtheit zusammenhängen, sich reflektierend und sensibel mit IK-Themen zu beschäftigen.

Berufsgruppen aus dem rechtswissenschaftlichen Spektrum (Rechtspfleger*innen, Richter*innen und Staatsanwält*innen) berichten über etwa gleich hohe Bewertungen bezogen auf die Sensibilisierung für interkulturelle Inhalte, erzielen aber hinsichtlich persönlicher und sozialer Kompetenzen weniger Profit als die anderen Berufsgruppen. Das kann zum einen damit

erklärt werden, dass persönliche Kompetenzen bereits vor der Fortbildung auf einem höheren Niveau vorhanden waren. Zum anderen können auch die Schwerpunkte der Fortbildungsseminare das Datenmuster geprägt haben.

Lernfortschritte und Anwendungskompetenz werden stärker in Präsenz als im Rahmen von kombinierten Formaten (Online und Präsenz) erzielt. Mehrtägige Fortbildungsangebote zeigen sich hinsichtlich einzelner Items als wirksamer als gestaffelte. Grundsätzlich wird die Qualität der Fortbildungsveranstaltungen jedoch für den überwiegenden Teil der Items gleich gut beurteilt.

Schritt 2: Die Interviews

Mit Beendigung der Online-Erhebungsphase wurde von Seiten des ZIK NRW bereits mit der Akquise von Interviewpartner*innen begonnen. Insgesamt wurden die Teilnehmer*innen der Seminare dreimal via E-Mail angeschrieben. Die erwünschte Anzahl von mindestens neun Personen sowie eine relative Repräsentanz aller Berufsgruppen konnten durch das Akquise-Verfahren leider nicht erreicht werden.

Sechs Personen konnten schließlich für ein Interview im Rahmen eines Zoom-Meetings gewonnen werden: Zwei Personen stammen aus dem Berufsfeld „Richter*innen, Staatsanwält*innen“, zwei Personen aus dem Berufsfeld „Gerichtsvollzieher*innen“, eine Person war „Rechtspfleger*in“ und eine Person stammt aus dem Bereich „Allgemeine ambulante soziale Dienste“.

Fünf der sechs Personen waren weiblich, eine männlich. Die Berufserfahrung rangiert zwischen 7 und 40 Jahren (Tabelle 6). Aufgrund der Erfahrung in Berufsfeldern der Justiz verfügen alle Interviewpartner*innen über umfangreiche Fortbildungserfahrungen.

Tabelle 6: Interviewpartner*innen

Berufsgruppe	Anzahl	Berufserfahrung
Staatsanwält*in, Richter*in	2	7 bis 17 Jahre
Rechtspfleger*in	1	23 Jahre
Gerichtsvollzieher*in	2	35 bis 40 Jahre
Sozialarbeiter*in im ASD	1	20 Jahre

Der Interviewleitfaden

Anhand von 13 Fragen wurden die Transfererfahrungen und relevante Aspekte zum persönlichen Hintergrund (z. B. Motivation) der Interviewten erfasst (Tabelle 7). Das Interview wurde als halbstandardisiertes Interview konzipiert.

Transfer- und Anwendungserfolge in Folge der Fortbildung standen im Mittelpunkt der Datenerhebung über Interviews. Ergänzend wurden Eindrücke zur Qualität der konkreten Fortbildung sowie zum zukünftigen Fortbildungs- und Informationsbedarf thematisiert.

Die Auswertung erfolgte entlang der gängigen Vorgehensweise für die Analyse halbstandardisierter Interviews von Mayring (2008).

Interviews hatten den Schwerpunkt Transferqualität

VON BESCHÄFTIGTEN AUS DEM BERUFSFELD JUSTIZVOLLZUG LIEGEN LEIDER KEINE INTERVIEWDATEN VOR

Interviews haben erhoben:

- Teilnahmemotivation
- Transferqualität
- Erfahrungen mit der Fortbildung
- zukünftigen Bedarf
- Anregungen

Tabelle 7: Interviewfragen

	Schwerpunkte	Frage
1	Teilnahmemotivation	Was hat Sie bewogen, an der Fortbildung teilzunehmen?
2	Lern- und Erfahrungsstand vor der Fortbildung	Wie gut waren Sie bezogen auf das Thema vor Beginn der Fortbildung vorbereitet?
3	Persönlicher Lern- und Erfahrungsfortschritt	In welchen Bereichen haben Sie sich durch die Fortbildung weiterentwickeln können?
4	Art des Transfers	Was konnten Sie aus der Fortbildung in Ihre berufliche Tätigkeit transferieren/überleiten?
5	Transferprozess	Woran erkennen Sie, dass oder wenn Sie den Transfer in die Praxis leisten?
6	Erfolg beim Transfer, bei der Anwendung	In welchem Kontext hatten Sie mit der Anwendung von Wissen oder Erfahrungen Erfolg. Wie sah das genau aus?
7	Misserfolg beim Transfer, bei der Anwendung	Haben Sie schon einmal etwas angewendet, mit dem Sie mäßigen oder keinen Erfolg hatten?
8	Transfer - Fallbeispiele	In welchen Fällen/Situationen gelingt der Transfer/die Anwendung generell gut, in welchen eher schlecht?
9	Fortbildungsqualität - Nutzen der Fortbildung	Worin besteht der größte Nutzen der konkreten Fortbildung und von IK Fortbildungen insgesamt?
10	Schwächen der Fortbildung	Haben Sie Schwächen feststellen können? Was würden Sie verbessern?
11	Zukünftiger Bedarf	Wo sehen Sie zukünftig (Fortbildungs-)Bedarf bzw. Bedarf für weitere/andere Bildungsangebote oder Informationen
12	Gruppenzusammensetzung	Was ist für Sie die beste Zusammensetzung der Gruppe?
13	Abschluss	Gibt es noch offene Punkte, Wünsche oder Anregungen?

„MAN KANN STAATLICHE MACHT BESSER DURCHSETZEN, WENN MAN SIGNALISIERTE, DASS MAN DAS GEGENÜBER VERSTEHT UND ZUM BEISPIEL VERFAHREN UND RECHTE ERKLÄRT“

Ergebnisse - Interviews

Teilnahmemotivation: Was hat Sie bewogen, an der Fortbildung teilzunehmen?

Die Teilnehmenden geben alle an, dass sie das Ziel haben, ihr professionelles Vorgehen zu verbessern. Zum Teil korrespondiert das mit einem grundsätzlich hohen Interesse an Fortbildung oder der Tatsache, dass die Befragten zunehmend mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu tun haben. Zwei Personen geben an, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte häufig mit den juristischen Verfahren und dem System überfordert wären. Eine Gerichtsvollzieher*in thematisiert das Problem, dass die Klientel im Alltag zuweilen „über den Tisch“ gezogen würde und dort Aufklärung besonders wichtig sei, um zukünftig die Rechte der Betroffenen zu wahren.

Zwei Personen berichten, dass sie sich mit der Thematik ohnehin schon intensiver beschäftigt haben. Eine Person ist zudem in der Flüchtlingshilfe ehrenamtlich aktiv. Diese gibt an, dass sie grundsätzlich über gute Kenntnisse verfüge, von Fortbildungen aber auch erwarte, dass sie neue Argumente für Gleichstellung und Teilhabe sammeln und ihre Sprachfähigkeit verbessern kann.

Alle Personen haben bei Eintritt in die Fortbildung die Erwartung, dass sie ihren Horizont erweitern und sich schließlich auch die Arbeit erleichtern können.

Wie gut waren Sie bezogen auf das Thema vor Beginn der Fortbildung vorbereitet?

Eine Person gibt an, dass sie vollkommen unvorbereitet in die Fortbildung gegangen ist. Drei Personen halten ihre Vorkenntnisse für eher oberflächlich, also wenig spezifisch. Eine Person berichtet über eine gute Basiskompetenz. Eine Person ist überdurchschnittlich vorbereitet. Sie ist in der Personalvertretung aktiv und hat sich dort unter anderem für Fortbildung und Supervisionsangebote eingesetzt.

In welchen Bereichen haben Sie sich durch die Fortbildung weiterentwickeln können?

Häufiger wird von den Interviewten erwähnt, dass sie gelernt haben, besser hinzuschauen oder sich dafür zu sensibilisieren, wie Menschen ticken und was deren Verhalten ausgelöst hat. Die Erkenntnis, dass nicht alles „kulturell“ bedingt ist, war für sie besonders erhellend. Darüber hinaus wird wertgeschätzt, dass man sich im Rahmen der Fortbildung viel Wissen aneignen konnte. Der persönliche Nutzen zeigt sich bei drei Personen deutlich hinsichtlich der Verbesserung der eigenen Kommunikation. Zu wissen, nach welchen Regeln man selbst Kommunikation gestaltet und wie man deeskalierend die Kommunikation steuern kann, ist diesen Personen besonders wichtig. Eine Interviewpartnerin nimmt mit, dass sie erkannt habe, wo Stereotype „aufploppen“, sodass sie dort besser und frühzeitig intervenieren kann.

Was konnten Sie aus der Fortbildung in Ihre berufliche Tätigkeit transferieren/überleiten?

Aufgrund der Heterogenität der Berufsfelder fallen die Antworten auf diese Frage sehr unterschiedlich aus. Insgesamt lassen sich für die Art des Praxistransfers aus den insgesamt 19 Nennungen der Interviewten fünf Cluster extrahieren:

1. Zum Cluster **„Berufsbezogene Kommunikation“** gehören Antworten, bei denen der Nutzen für konkrete Kommunikationssettings herausgestellt wird (z. B. Verbesserung der Kommunikation in Zusammenhang mit Zeugenvernehmungen oder Befragungen), die Abwägung, wie man am besten Dinge sprachlich formuliert oder diskriminierungsfrei kommuniziert. Schließlich wird thematisiert, dass man gelernt habe, durch die Fortbildung Kommunikation so zu gestalten, dass dies zu einem besseren Verständnis in der Beziehung zu Klient*innen beiträgt. In diesem Zusammenhang werden die eingebrachten Fälle als Instrument für die Analyse von Verhalten gelobt.
2. Die Interviewpartner*innen berichten darüber, dass sie konkretes Wissen (z. B. das KPS-Modell) in der Praxis verwenden oder sich an Rollenspiele und deren Analyse erinnern, was handlungssicher gemacht hätte (Cluster: 2 **„Explizites Wissen“**).
3. Man habe gelernt, interkulturelle Konstellationen zu hinterfragen oder zu interpretieren. Diese Äußerung gehört in das Cluster **„Interkulturelle Konstellationen analysieren“**. Befragte berichten darüber, dass sie sich mehr als früher fragen, was Menschen (u. U. kulturell bedingt) dazu veranlasst, bestimmte Verhaltensweisen zu zeigen. Sie betonen, dass die Fortbildung sie dazu gebracht habe, Dinge neu einzuordnen oder latente Problemlagen zu erkennen, die auf die besondere Situation der Klientel mit Zuwanderungsgeschichte zurückzuführen seien.
4. Das Cluster **„Sensibilisierung“** hat mit dem vorherigen Cluster Ähnlichkeit. Hier berichten die Interviewten darüber, dass sie die Fortbildung befähigt hat festzustellen, wie sie selbst „ticken“ oder „was in dem eigenen Kopf gerade passiert“. Sie hätten erfahren, dass

„Vergiss alles, sieh dir die Person an und frage nach ihrer persönlichen Situation, wenn du etwas über sie nicht weißt“

„DAS KPS-MODELL KLEBT ALS POST-IT AN MEINEM MONITOR AUF DEM SCHREIBTISCH“

„Vorbereitung ist im Einzelfall oft nicht möglich. Man muss wachsam auf Signale achten. Das wird einem in der Fortbildung vor Augen geführt“

auch das eigene Verhalten durch ein spezifisches kulturelles Fundament bestimmt ist und es besser für eine gute Verständigung ist, sich in interkulturellen Kontexten von dieser individuellen Perspektive zu lösen. Alle Interviewten haben in ihren Antworten auf solche Sensibilisierungsaspekte hingewiesen.

Woran erkennen Sie, dass oder wenn Sie den Transfer in die Praxis leisten?

Die Antwort auf die Frage „Woran erkennen Sie, dass Sie Transfer leisten“ war von den Befragten nicht leicht zu beantworten, weil eine Metasicht auf das eigene Lernverhalten eingenommen werden musste. 25 Nennungen lassen sich grob in drei Clustern kategorisieren. Von zwei Personen wird geäußert, dass sie die Fortbildungsinhalte erst einmal sacken lassen müssen. Man merke dann später in der Praxis, dass man ja etwas gelernt hat.

Im Cluster **„Erinnerung an Inhalte und Schwerpunkte der Fortbildung“** thematisieren die Befragten, dass sie sich einerseits im beruflichen Kontext an Rollenspiele oder konkrete Fallbearbeitungen oder Beispiele erinnern, die die Dozent*innen eingebracht haben.

Andererseits verweisen die Befragten im Cluster **„Wissensabruf“** auf konkretes Wissen (z. B. zum KPS-Modell, zu Mehrkulturalität oder Kommunikationsstilen), das ihnen in Erinnerung geblieben ist. Häufig wird aber auch der allgemeine Wert von Wissen oder von latenterem Wissen angesprochen: „Ich merke, ich möchte abrufen, was ich gelernt habe“. Eine Person weist darauf hin, dass sie Dinge um so besser verinnerlichen und umsetzen kann, je mehr Vorwissen sie hat. Auch der Schutz davor, in alte Muster zu verfallen, wird mit einem Mehr an Wissen in Verbindung gebracht.

Ein weiteres Antwortmuster betrifft **„Erhöhte Wachsamkeit“**. Die Interviewten erkennen Praxistransfer daran, dass sie im Kontakt mit Menschen mit Einwanderungsgeschichte insgesamt wachsender geworden sind. Hier wird unter anderem ein „AHA-Effekt“ beschrieben. Man merke in der Praxis: „Da war doch was. Man kann etwas machen oder ausprobieren“. Insgesamt wird der Aspekt „Wachsamkeit“ sechsmal thematisiert. In zwei von diesen Fällen wird betont, dass man aufgrund des allgemeinen Respektverlustes ohnehin nicht mehr auf Durchsetzung setzen könne, sondern der Zugang zum/zur anderen über eine wache, sensible Hinwendung erfolgen müsse.

In welchem Kontext hatten Sie mit der Anwendung von Wissen oder Erfahrungen Erfolg bzw. Misserfolg?

Konkrete Beispiele für eine erfolgreiche Anwendung des Gelernten nennen die Befragten in fünf Fällen. Zuweilen berichten sie darüber, dass sich noch zu wenige, dienstliche Anlässe boten, ihre Erkenntnisse anzuwenden. Zum anderen wird auf die Besonderheit der aktuellen beruflichen Situation verwiesen, in der der Transfer keine so große Rolle (mehr) spielt (z. B. anstehende Pensionierung, Schwerpunkt eher Digitalisierung und wenige Kund*innenkontakte).

Erfolg hatte eine befragte Person, als sie beispielsweise Unpünktlichkeit nicht mehr auf sich persönlich bezogen hat, sondern kulturell bedingte Einflüsse und Werte erkennen konnte.

Weil es gelang, in einer konflikthafter Situation mit jemandem im Gespräch zu bleiben, weil mehr Erkenntnisse zu interkulturellen Zusammenhängen zur Verfügung standen, wertet eine Interviewpartner*in das als Erfolg.

In einem Fall wird ein vollzogener Perspektivenwechsel als Beispiel angeführt. Die/der Interviewte erkannte den berufskulturellen Hintergrund und die entsprechende Prägung und konnte darauf bei der Befragung konstruktiv eingehen.

Eine Interviewpartner*in beschreibt, dass sie ihr eigenes Erschrecken und ihre Irritation durch interkulturelles Wissen besser in den Griff bekommen habe und deshalb in der Interaktion erfolgreicher gewesen wäre.

In einem weiteren Fall wurde erfolgreich fremdsprachlich kommuniziert.

„MAN KANN SICH HEUTE NICHT MIT MACHT DURCHSETZEN. IN DER FORTBILDUNG KANN MAN DURCH ROLLENSPIELE AN PROBLEMATISCHEM VERHALTEN ARBEITEN UND DAS SPÄTER NUTZEN“

Beispiele für einen klaren Misserfolg wurden keine genannt. Zwei Personen gehen davon aus, dass man immer etwas probieren kann oder Misserfolg oft durch die Situation bedingt sind, z. B. bei Sprachproblemen oder wenn eine objektive Gefahrenlage vorliegt.

In welchen Fällen/Situationen gelingt der Transfer/die Anwendung generell gut, in welchen eher schlecht?

Insgesamt lieferten die Interviewpartner*innen 12 Impulse dazu, was generell gut bzw. eher schlechter gelingt. Drei Cluster konnten extrahiert werden:

1. **„Strukturelle und persönliche Rahmenbedingungen“** werden für ein Gelingen des Transfers verantwortlich gemacht. Nach Aussage einer befragten Person erleichtern eher kürzere, weniger komplexe Fälle die Anwendung als eine langfristig angelegte juristische Befassung (z. B. Verhandlungen über viele Tage oder Wochen mit zahlreichen Zeug*innen). Strukturell, so die Aussage einer befragten Person, sei die Anwendung von Wissen aus der Fortbildung leichter geworden, weil die Justiz sich dem Thema gegenüber offener zeige und auch die kritische Betrachtung des „Systems Justiz“ nicht mehr tabuisiert ist.

Grundsätzlich halten es zwei Personen mit Blick auf das Auflösen von Schwierigkeiten für günstig, wenn man inhaltlich gut vorbereitet ist, also über Hintergrundwissen verfügt.

2. Im Cluster **„Wertebedingte Schwierigkeiten“** werden Schwierigkeiten thematisiert, die sich z. B. aus der kulturell bedingten Werterhaltung gegenüber Frauen oder Minderheiten (z. B. religiöse Vorbehalte gegen homosexuelle Menschen) ergeben.

3. Die am häufigsten genannten generellen Aspekte, die die Anwendung interkulturellen Wissens erschweren, werden in Zusammenhang mit Sprachbarrieren genannt. Fünf mal wird dieser Aspekt im Cluster **„Sprachbarrieren“** genannt.

Einige Befragte gehen davon aus, dass der Einsatz von Dolmetscher*innen generell Befragungssituationen erschwert, weil die eigentliche Kommunikation künstlich verlängert wird und der/die Dolmetscher*in systembedingt keine Hilfe für die kultursensible Interpretation des Gesagten sein kann. Es besteht allerdings auch die Einschätzung, dass sprachliche Verständigungsprobleme sich dadurch auflösen oder mäßigen lassen, wenn man selbst in der Lage ist, sich präzise aber einfach auszudrücken. Eine Befragte gibt an, dass bei Sprachproblemen auch bei gutem Willen nicht immer Optimallösungen erzielt werden können.

Worin besteht der größte Nutzen der konkreten Fortbildung und von IK Fortbildungen insgesamt?

Die Antworten der Befragten konnten vier Clustern zugeordnet werden:

Zwei Interviewpartner*innen geben im Cluster **„Problembewusstsein“** an, dass die Fortbildung insgesamt dazu beigetragen habe, Probleme überhaupt erst zu erkennen oder sich für problematische Erscheinungsformen innerhalb der Justiz zu sensibilisieren. Beispiel: Warum ist es problematisch, wenn ein/e Beschäftigte/r mit Zuwanderungsgeschichte auf den angeblich kulturellen Hintergrund angesprochen und dafür gelobt wird, dass er/sie eine Position in der deutschen Justiz besetzt?

Vier Personen loben die Fortbildung dahingehend, dass sie ihre Handlungskompetenz (Cluster: **„Handlungskompetenz“**) erweitern konnten, z. B. im Bereich der Perspektivenübernahme, persönlicher Sprachfähigkeit und Argumentationsstärke, Frageverhalten oder im Umgang mit kritischen Situationen.

Viermal wird die Selbstreflexion (Cluster: **„Selbstreflexion“**) als größter Nutzen herausgestellt. Spezifisch geht es um Reflexion eigener, kulturell geprägter Selbst- und Fremdbilder und Werte, die Reflexion eigenen Verhaltens, z. B. in Zusammenhang mit Rollenspielen oder vor dem Hintergrund von Erklärungsansätzen, die in der Fortbildung vermittelt wurden. Reflektiert wurden auch Grenzen von Einfühlung oder Grenzen einer ausschließlich positiven, klientelbezogenen Grundhaltung.

„Manchmal kommt man als Frau nicht weiter, wenn es kulturelle Vorbehalte in patriarchalen Strukturen gibt“

„ES IST ANZUSTREBEN, DASS JEDER, DER MIT DER JUSTIZ IN KONTAKT TRETEN MUSS, DIE CHANCE HAT, SICH AM ENDE VERSTANDEN ZU FÜHLEN“

Es wurden bezogen auf das Fortbildungsangebot nur sehr wenige Schwächen genannt

Das vierte Cluster „**Allgemeiner Nutzen**“ ist heterogen. Als Nutzen der Fortbildung werden hier Aspekte benannt, die im beruflichen oder privaten Bereich verankert sind. So wird zum einen auf den Nutzen für die Institution hingewiesen und zugleich gefordert, dass Fortbildungen der skizzierten Art für alle Beschäftigten verpflichtend angeboten werden sollten. Zum anderen wird die Nachhaltigkeit gelobt, die sich u. a. aus dem Rückgriff auf Materialien ergäbe. Schließlich wird darauf verwiesen, dass Erkenntnisse auch für das Privatleben nutzbar sind.

Haben Sie Schwächen feststellen können? Was würden Sie verbessern?

Vier Personen betonen ausdrücklich, dass es aus ihrer Sicht keine Schwächen gäbe. Vielmehr sei das Angebot rund und hätte eher die Erwartungen übertroffen.

Eine kritische Äußerung bezieht sich auf die Staffelung der Termine, eine weitere auf den Umstand, dass die Abschlussveranstaltung online stattfinden musste.

Die einzige inhaltliche Kritik, die zum Teil auch in den offenen Antworten der online-Erhebung thematisiert wurde, betrifft den Wunsch nach konkreten Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Menschen mit bestimmter kultureller Herkunft. Die Dozent*innen hätte diesem Wunsch nicht entsprochen.

Wo sehen Sie zukünftig (Fortbildungs-)Bedarf bzw. Bedarf für weitere/ andere Bildungsangebote oder Informationen?

Bezogen auf drei Kategorien wird weiterer Bedarf angemeldet:

1. Im Cluster „**Inhalte und thematische Ausrichtung**“ sind nach Aussage der Befragten folgende Themen interessant: Kommunikation (in Präsenz), Selbststabilisierung, Rollenverständnis und Empowerment, Rassismus, Islamismus, Umgang mit Kolleg*innen (z. B. Stammtischparolen), Werben für den demokratischen Rechtsstaat (z. B. Menschen mit Einwanderungsgeschichte Rechte und Verfahren erklären). „Ethnische“ Tipps sollten nach Ansicht einer Person nicht tabuisiert werden.
2. Einige Befragte machen Vorschläge für eine Ausweitung des Angebots und weitere Formate (Cluster: „**Formate**“): Der Appell Interkulturelle Fortbildungen flächendeckend, d. h. für alle Beschäftigten verpflichtend anzubieten, wird von zwei Personen geäußert. Darüber hinaus spricht sich eine Person für ein Follow Up aus. Zwei weitere Personen halten Supervisionsangebote und kollegiale Fallbearbeitung sowie Fallarbeit mit einem/r fachkundigen Moderator*in für sinnvoll. Eine Anregung betrifft die Einbeziehung der Zielgruppe (z. B. Kontakt mit Migrant*innenselbstorganisationen außerhalb des eigentlichen juristischen Auftrags). Darüber hinaus regt eine Person an, niedrigschwellig kompakte, digitale Informationen anzubieten.
3. Im Cluster „**Institutionelle Akzeptanz**“ werden Vorschläge unterbreitet, die struktureller Natur sind: Es bestünde Bedarf, die Akzeptanz für entsprechende Fortbildungsveranstaltungen im eigenen Berufsfeld zu steigern. Die befragten Gerichtsvollzieher*innen geben zu bedenken, dass jede Fortbildung dazu führe, dass die Arbeit liegen bleibt. Diese Hürde würde viele Kolleg*innen davon abhalten, sich für eine Fortbildung anzumelden. Dennoch seien Online-Veranstaltungen keine Alternative, weil es wichtig sei, „mal vom Schreibtisch wegzukommen und sich als Einzelkämpfer*in mit anderen auszutauschen“.

Was ist die beste Zusammensetzung der Fortbildungsgruppe?

Grundsätzlich werden die realisierten Gruppenzusammensetzungen für gut befunden. Eine Mischung können sich die meisten Befragten prinzipiell vorstellen, solange als gemeinsamer Nenner die Bearbeitung von berufsfeldspezifischen Fällen im Vordergrund steht. Der Blick über den Tellerrand könne bereichernd sein, aber letztlich seien das Thema und das Ziel relevant.

„DIE FORTBILDUNG WAR SEHR GEHALTVOLL, DIE ATMOSPHERE GUT UND DIE DOZENT*INNEN HABEN SICH GROBE MÜHE GEGEBEN“

Gibt es noch offene Punkte, Wünsche oder Anregungen?

Am Ende des Interviews wird die Fortbildung von vier der sechs interviewten Personen ausdrücklich gelobt. Zwei Personen meinen, man dürfe die Beschäftigung mit der Thematik nicht einschlafen lassen und plädieren für weitere Sitzungen oder ein Follow Up.

Führungskräfte und Personalvertretungen sollen nach Wunsch zweier Befragter aktiv einbezogen werden und sich sichtbar engagieren. Der gute Austausch mit Kolleg*innen und die Notwendigkeit, sich „auch mal was von der Seele zu reden“ werden ebenfalls thematisiert.

Schlussbetrachtung

Das durch das Kiik Köln entwickelte Fortbildungskonzept und dessen Umsetzung werden sowohl im Rahmen der Online-Befragung als auch in Zusammenhang mit den durchgeführten Interviews sehr positiv bewertet. Bis zu 96 % der Befragten sind eher oder sehr zufrieden mit dem Angebot. Bis zu über 80 % der Befragten berichten - erhoben über Einzelitems - über spürbare oder deutliche Lernfortschritte.

Auf der Dimension „Zufriedenheit“ werden atmosphärische und soziale Qualitäten besonders wertgeschätzt. Sensibilisierungs- und reflexionsbezogene Lernfortschritte liegen bei der Kompetenzerweiterung vorne. Jenseits der interkulturellen Thematik sind diese Kompetenzen generell für ein diskriminierungsfreies und diversitätssensibles Denken, Abwägen und Handeln besonders relevant.

Zwar finden sich zwischen einzelnen Gruppen zum Teil signifikante Unterschiede, aber Zufriedenheitswerte sowie Angaben zu den Lernfortschritten und Transfererfahrungen sind auf einem durchgehend hohen Niveau angesiedelt (Ceiling-Effekt). Aus den Unterschieden (z. B. zu den Seminarformaten oder Darbietungsformen in Präsenz vs. Online) lassen sich gleichwohl methodische, didaktische oder inhaltliche Modifikationen ableiten.

Die Interviews geben leider nur im Ansatz Auskunft über die Transferprozesse und Anwendungserfahrungen in Folge der Fortbildung. Beschäftigte aus den Bereichen des Justizvollzugs haben sich leider nicht beteiligt. Es zeigt sich allerdings, dass Teilnehmer*innen sowohl Nutzen im Bereich der Sensibilisierung für das Thema ziehen. Damit wird ein zentrales Ergebnis aus der Online-Befragung repliziert. Auch aus „theoretischem Wissen“ und der Anwendung von Modellen (z. B. KPS-Modell) leiten die Interviewpartner*innen Praxistransfer erfolgreich ab. Sie erinnern sich in ihrem beruflichen Alltag an Impulse aus der Fortbildung und können Nutzen aus den Rollenspielen und Fallbearbeitungen ziehen. Die Analyse eigenen und fremden Verhaltens wird erleichtert.

Aufgrund der geschilderten Bewertungen und Zusammenhänge kann dem Fortbildungskonzept insgesamt eine ausgezeichnete Qualität attestiert werden.

Die Wirksamkeit des IK-Fortbildungskonzeptes (ZIK NRW) lässt sich durch die Evaluation bestätigen

Literatur

Stockmann, R. (2004). Was ist eine gute Evaluation? Saarbrücken: Centrum für Evaluation.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-118018>

Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs: Part 2-Learning. Journal of the American Society of Training Directors, 13 (12), 21-26.

Mayring, P. (2008). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.