

WALK A MILE - IN EUREN SCHUHEN

Ein praxisorientierter Leitfaden zur Kooperation & Fallarbeit
im Bereich der Extremismusprävention und Distanzierung

icommit Projekthandbuch



modus | zad



Diese Publikation wurde verfasst von Dr. Gareth Harris, Alexandra Korn, Vivienne Ohlenforst, Sophie Scheuble, Anne Selby und Dr. Jessica White.

Das Projekt wurde aus dem Fonds für Innere Sicherheit (2021-2027) der Europäischen Kommission finanziert und gemeinsam durchgeführt von:

INHALT

4	Hintergrund - Die beiden Tracks von <i>icommit</i>¹
6	TRACK I
6	Einführung
7	Was bedeutet Kooperation im Bereich Extremismusprävention?
9	Die Grundlagen von Kooperation
10	So verwenden Sie diesen Leitfaden
10	Methoden
12	Erste Schritte in der behördenübergreifenden Zusammenarbeit
12	Modul 1 - In den Schuhen der anderen (szenariobasiert)
15	Modul 2 - Die gleiche Sprache sprechen
18	Modul 3 - Blick aus der Genderperspektive (szenariobasiert)
21	Modul 4 - Verständnis des lokalen Risikobildes
24	Vertiefung der Zusammenarbeit, Stärkung der Beziehungen
24	Modul 5 - Einführung in Theory of Change-Modelle
27	Modul 6 - Umsetzung in die Praxis (szenariobasiert)
31	Modul 7 - Communities einbeziehen
34	Modul 8 - Politische Unterstützung erwirken
37	Reflexion und Ausblick
38	Eine unendliche Geschichte
40	TRACK II
40	Distanzierung
42	Ansätze und Herangehensweisen
42	Fokus auf Gegenwart und Zukunft
42	Sprachsensibilität
43	Genderresponsivität
43	Fokus auf Ressourcen
44	Forschungsbasiert
44	Konzepte
46	Distanzierung
47	<i>Desistance</i>
49	Arbeitsbeziehung
50	Human Agency
50	Intersektionalität
51	Geschlecht
51	Anwendung des <i>DesistKits</i>
51	CaseReflector
52	Ziel des Casereflector
63	<i>DesistCards</i>
64	Material
68	Referenzen
70	Anhang
72	Impressum

¹ *icommit* steht für: Improved Commitment of Multi-Stakeholder Collaboration through Model and Interactive Training Development

HINTERGRUND

Die beiden Tracks von *icommit*

Auswirkungen von gewaltbereitem Extremismus sind am stärksten auf lokaler Ebene zu spüren. Während Strategien zur Prävention und Bekämpfung von Extremismus auf nationaler Ebene entwickelt werden, sind Städte häufig in der Verantwortung konkrete Schritte einzuleiten, um extremistischen Aktivitäten vorzubeugen. Um dies umfassend und wirksam zu tun, ist die Beteiligung und Zusammenarbeit verschiedener Institutionen mit unterschiedlichem organisatorischem Hintergrund erforderlich. Dies ist jedoch kein leichtes Unterfangen, da die Prävention von gewalttätigem bzw. gewaltbereitem Extremismus (im Englischen als *prevention and countering of violent extremism* bezeichnet und nachfolgend durch P/CVE abgekürzt) ein besonders sensibler und sicherheitsrelevanter Politikbereich ist.

Das zweijährige Projekt *icommit* wurde vom *Internal Security Fund-Police* der *Europäischen Kommission* finanziert, um zwei miteinander verbundene Ziele im Hinblick auf die Förderung der Zusammenarbeit verschiedener Institutionen, im Englischen *multi-stakeholder collaboration* (und nachfolgend als MSC bezeichnet) zu erreichen.

Erstens: Aufbau und Stärkung der Zusammenarbeit & Kooperation innerhalb entsprechender lokaler Netzwerke auf allen drei Präventionsebenen². Und zweitens die Unterstützung von Berater*innen³ in MSCs, um die Perspektive des*der betroffenen Klient*in bei fallbezogenen Interventionen im Rahmen der Sekundär- und Tertiärprävention einzubringen. Diese Ziele wurden auf zwei unterschiedlichen, aber sich ergänzenden Projektwegen (Tracks) erreicht, weshalb das vorliegende Dokument aus zwei separaten, sich komplementierenden Leitfäden besteht. Track I zielt speziell darauf ab, einer heterogenen Gruppe von acht städtischen MSC-Teams Schulungen und Mentoring zu bieten, damit sie ihre Kooperationsstrukturen auf- und ausbauen können. Track I, der sich an alle Präventionsebenen richtet, umfasst eine Reihe unterschiedlicher Aktivitäten im Bereich der Extremismusbekämpfung, darunter Bemühungen zur Verbesserung der Medienkompetenz oder zur Förderung des sozialen Zusammenhalts sowie fallbezogene Arbeit in außergerichtlichen Kontexten (z. B. in Schulen, Jugend- oder Sportvereinen), aber auch im Kontext von Justiz (im Gefängnis oder in der Bewährungshilfe). Dementsprechend ist das Track I-Handbuch für alle Akteur*innen relevant, die eine MSC im Bereich P/CVE beginnen oder verbessern wollen, darunter Institutionen wie die örtliche Gemeindeverwaltung und Strafverfolgungsbehörden, der Gesundheitssektor, Schulen, zivilgesellschaftliche Organisationen und andere. Es kann auch für Akteur*innen von Interesse sein, die sich in MSCs in angrenzenden sicherheitsrelevanten Bereichen engagieren.

Wenn es um fallbezogene Interventionen geht, sind wir auf speziell ausgebildete Fachleute angewiesen, die mit Personen arbeiten können, die sich radikalieren oder extremistische Ansichten vertreten, extremistisches Verhalten zeigen und/oder wegen extremistischer oder terroristischer Straftaten verurteilt wurden⁴. *icommit's* Track II konzentrierte sich daher auf die Fallarbeit, vor allem im Rahmen der tertiären Prävention, um Berater*innen bei der Reflexion und Strukturierung ihrer Fälle sowie bei der Kommunikation über den Beratungsprozess mit anderen Beteiligten (z.B. im Rahmen einer MSC) zu unterstützen.

² Die drei Präventionsebenen beziehen sich auf die Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention, wobei sich die Primärprävention auf Aktivitäten wie die Förderung des sozialen Zusammenhalts bezieht, während die Sekundärprävention Interventionen bei Personen umfasst, die gefährdet sind oder sich bereits auf dem Weg der Radikalisierung befinden. Tertiärprävention umfasst Interventionen bei radikalisierten Personen, einschließlich verurteilter extremistischer und terroristischer Straftäter*innen.

³ Der Begriff Berater*in entspricht dem in der englischen Version genutzten Begriff caseworker.

⁴ Da die Klient*innen in der Regel nicht selbst an Fallkonferenzen teilnehmen.

Das *DesistKit*, das speziell für diesen Zweck in Track II entwickelt wurde, richtet sich daher in erster Linie an Berater*innen, die in der Distanzierungsarbeit tätig sind. Die ressourcenorientierte und genderresponsive Perspektive des *DesistKit* bietet jedoch allen Akteur*innen, die im P/CVE-Kontext tätig sind, wichtige Einblicke in die Faktoren, die den Distanzierungsprozess beeinflussen.

Insgesamt befasste sich *icommit* mit verschiedenen ideologischen Phänomenen - konzentrierte sich jedoch in erster Linie auf religiös begründeten Extremismus und Rechtsextremismus, was den Bedürfnissen der Städte während des Antragsverfahrens sowie der Arbeitsrealität der Teilnehmer*innen entspricht.

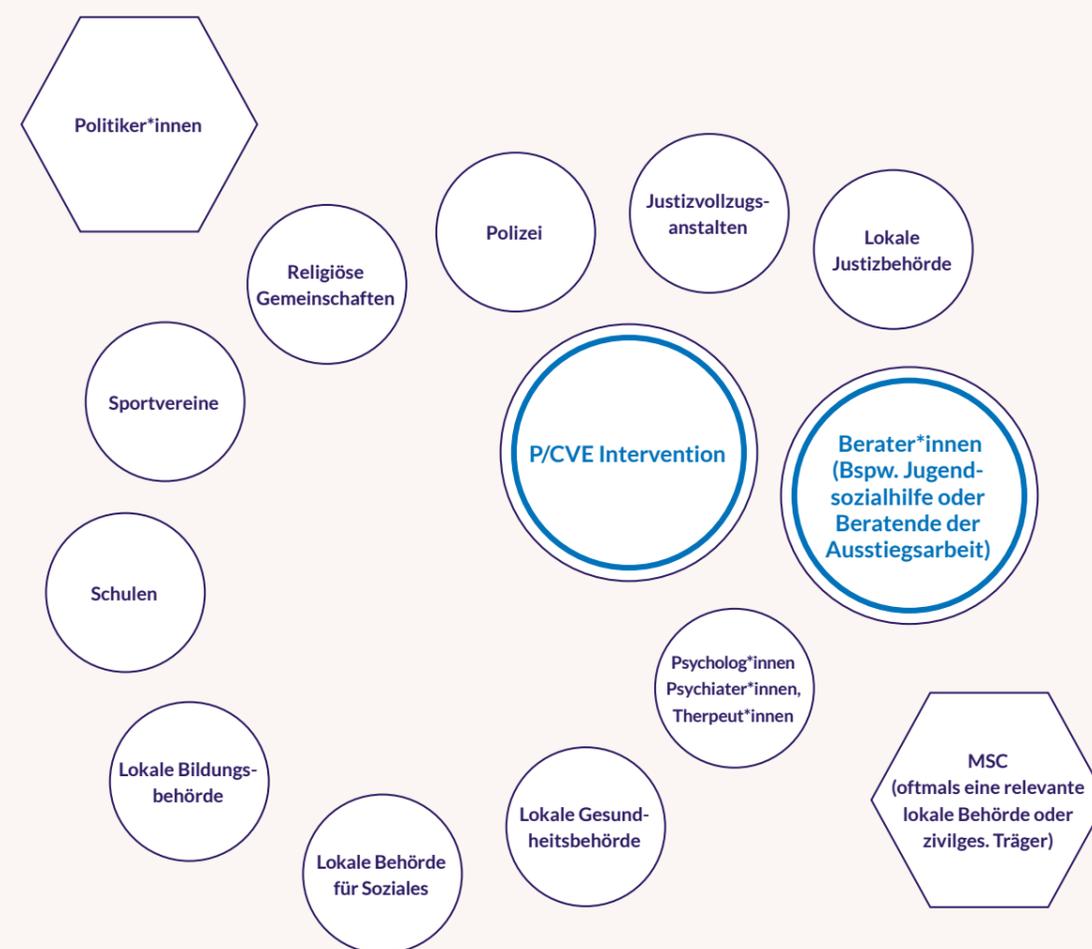


Abb. 1: Komplementarität der beiden *icommit* Tracks

EINFÜHRUNG IN TRACK I

Dieses Handbuch bietet eine Bandbreite an Tools und Methoden, die Akteur*innen bei der Entwicklung und Stärkung der lokalen Zusammenarbeit im Bereich P/CVE unterstützen können.

Ein zentrales Learning aus einem vorherigen Projekt (EMMA) war, dass die Anforderungen an die strategische Zusammenarbeit je nach lokalem Kontext, der Zusammensetzung der beteiligten Partner*innen sowie der Tiefe und den Zielen der Zusammenarbeit stark variieren. Daher sind die Module und Übungen in diesem Handbuch so konzipiert, dass sie für Sie nützlich sind, unabhängig davon, ob Sie eine MSC gründen oder eine bestehende Zusammenarbeit stärken und festigen wollen.

Die folgenden Tools und Übungen wurden im Laufe des zweijährigen Projekts in umfassenden Schulungen angewandt und getestet. Während der Umsetzung verfestigte sich unsere Annahme, dass der produktivste Lernprozess zur Stärkung von MSC in der Praxis stattfindet. Das handlungsorientierte Lernen steht also im Mittelpunkt des Projekts und ist das, was wir Ihnen als Leser*in vermitteln möchten.

An den zwei aufeinanderfolgenden Trainings, die *icommit* im Rahmen von Track I durchführte, nahmen acht verschiedene Städteteams aus ganz Europa teil sowie 20 Berater*innen und P/CVE-Akteur*innen aus ganz Europa in Track II. Während der Schulungen lernten die Städteteams nicht nur die Vertreter*innen verschiedener Behörden und Institutionen ihrer eigenen Stadt kennen, sondern arbeiteten auch städteübergreifend zusammen. Neben der persönlichen Schulung bot *icommit* den städtischen Teams auch ein Mentoringprogramm an. Jede Stadt erhielt über einen Zeitraum von sechs Monaten zwischen den Schulungen die Unterstützung eines*iner fachkundigen Mentor*in, in Form von virtuellen Sitzungen und Beratungsgesprächen. Diese Sitzungen hatten das Ziel, die Städteteams bei einer bestimmten Herausforderung oder Aufgabe zu unterstützen, an der diese arbeiten wollten. Konkrete Resultate des Mentoringprogramms waren bspw.: die Ausarbeitung eines Informationspakets zu P/CVE-Themen für neu gewählte Kommunalpolitiker*innen, Konzeption und Umsetzung von Sensibilisierungsveranstaltungen zu lokalen rechtsextremen Risikobildern, die Entwicklung eines lokalen Risikobewertungsrahmens, Strategien zur Einbettung der P/CVE-Arbeit in kommunale Sicherheitspläne und die Erweiterung des politischen Mandats für MSC.



Abb. 2: Teilnehmende Städteteams

WAS BEDEUTET ZUSAMMENARBEIT MEHRERER INTERESSENGRUPPEN?

ZUSAMMENARBEIT

Zusammenarbeit geschieht, wenn sich eine Gruppe von Personen zusammenfindet, um an einem Projekt zur Unterstützung eines gemeinsamen Ziels zu arbeiten, d. h., alle Beteiligten sind an dem angestrebten Ziel beteiligt. Zwischenmenschliche Beziehungen und die Fähigkeit, relevante Informationen auszutauschen, sind für die Wirksamkeit der Zusammenarbeit unerlässlich.

KOOPERATION

Eine Kooperation hingegen liegt vor, wenn eine Einzelperson oder eine Gruppe von Menschen zusammenarbeitet, um die Ziele einer anderen Person oder Gruppe zu fördern. Kooperation erfordert keine gemeinsame Vision oder Eigenverantwortung, sondern lediglich eine Aufteilung der Arbeitsabläufe.

DIE FORMEN DER MSC

Die Zusammenarbeit zwischen verschiedener Akteur*innen kann ganz unterschiedliche Formen und Ausmaße annehmen: Sie kann formell oder informell, interinstitutionell oder -organisatorisch sein, aus trilateralen Partnerschaften bestehen oder breite und verstreute Netzwerke umfassen, wie in Abbildung 3 dargestellt. Abhängig von der Präventionsstufe und der jeweiligen Intervention variiert die Nähe der beteiligten Akteur*innen zum Fall, ebenso wie die Position der MSC zur Intervention und aller anderen Akteur*innen sowie der beteiligten Akteur*innen zueinander. All diese Faktoren bestimmen die Zusammensetzung der MSC. MSCs unterscheiden sich auch in Bezug auf die Phänomene, mit denen sie sich befassen, das Mandat, das sie erhalten oder übernommen haben, die Ressourcen, die für die Zusammenarbeit eingesetzt werden können, die Häufigkeit, mit der sich die beteiligten Akteur*innen treffen, sowie die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen. Die an dem Projekt beteiligten Städte sind divers aufgestellt: Einige nahmen mit bereits seit langem bestehenden Netzwerken teil, während andere mit ihrer Arbeit noch ganz am Anfang standen und die Trainings nutzten, um eine erste Bestandsaufnahme der relevanten Beteiligten vorzunehmen, mit denen sie kooperieren wollten. Einige etablierte MSCs wurden ursprünglich nicht im Kontext von P/CVE gegründet, sondern haben in der Vergangenheit in angrenzenden Bereichen wie der Reduzierung von häuslicher oder bandenbezogener Gewalt zusammengearbeitet. Die Profile und Rollen, die im Projekt vertreten waren, reichten von Mitarbeiter*innen Stadtverwaltung und den Strafverfolgungsbehörden bis hin zu Organisationen der Zivilgesellschaft und Sozialarbeiter*innen und Berater*innen der Ausstiegsarbeit.

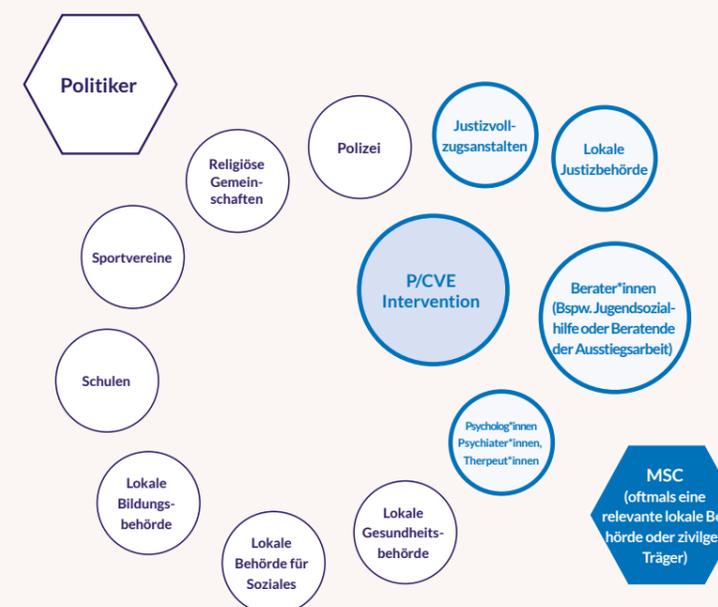


Abb. 3: Kooperationsnetzwerk von Interessengruppen

WELCHE VORTEILE HABEN MSCs?

Kooperation bietet viele verschiedene Metaphern: Ob Teile eines Puzzles, die sich zusammenfügen, verschiedene Steine, die ein Mosaik bilden, oder einzelne Linien, die eine Zeichnung ergeben - auch wenn solche Analogien etwas abgedroschen wirken, führt das Zusammentreffen von P/CVE-Akteur*innen mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund letztlich doch in den meisten Fällen zu einem tieferen Verständnis der Situation. Zusammenarbeit schafft naturgemäß Multiplikationseffekte, nicht nur in Bezug auf Fähigkeiten und Wissen, sondern auch in Bezug auf die Effizienz der Praxisangebote. Interinstitutionelle Austausch über konkrete Fälle (unter Berücksichtigung von Vereinbarungen über den Informationsaustausch) oder über lokale Entwicklungen ist ein nützlicher Resonanzboden. Auch wenn der Aufbauprozess von kooperativen Netzwerkstrukturen ressourcenintensiv sein mag, kann er doch in der konkreten Fallarbeit und bei der Auseinandersetzung mit relevanten lokalen Entwicklungen Entlastung bieten.

MSC-Sitzungen, Fallkonferenzen oder runde Tische bedeuten oftmals zwar zunächst einen zusätzlichen Aufwand für die einzelnen Beteiligten, mittel- bis langfristig werden diese Bemühungen jedoch den einzelnen Akteur*innen ein ganzheitlicheres Verständnis vermitteln, das es ihnen ermöglicht, sich besser auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren. Generell kann eine MSC als glaubwürdige Antwort auf zunehmend versicherheitsliche Ansätze im Extremismusbereich dienen. Die zunehmende Versicherheitlichung kann zu einer Überintervention sowie zu einer Stigmatisierung von Zielgruppen führen, was wiederum Radikalisierungsprozesse begünstigen kann. Daher werden MSC, die sich aus einer Vielzahl von Akteur*innen (einschließlich Partner*innen aus der Zivilgesellschaft) zusammensetzen, letztlich erfolgreicher sein, wenn es darum geht, Radikalisierung in lokalen Kontexten zu verhindern.

“Ich könnte meine Arbeit nicht machen ohne die Vernetzung mit den Schulen, den Psycholog*innen und Sozialarbeiter*innen oder ohne die guten Beziehungen, die wir mit der Polizei haben. Für den Fall, dass sich die Beteiligten am Tisch über einen Interventionsplan nicht einig sind, haben wir Verfahrensregeln für die Entscheidungsfindung entwickelt. Aber seit wir sie eingerichtet haben, gab es keine wirklichen Meinungsverschiedenheiten und wir haben am Ende jedes Runden Tisches immer einen Konsens erzielt.”

“In jedem Multi-Agency-Verhältnis ist die Person, die die meiste Zeit darin verbringt, immer die*der Klient*in.”

“Ich denke auch, dass es wichtig ist, dass die Polizei sich von Zeit zu Zeit kritische Fragen gefallen lassen muss. Viele meiner Kollegen meinen zu Beginn [nach der ersten Zusammenkunft des Multi-Agentur-Netzwerks]: Ein Netzwerk mit Sozialarbeitern und Sozialpädagogen - was machen die eigentlich, außer reden? Es gibt also eine Menge stereotyper Annahmen zu überwinden. Mein Eindruck von den Akteuren der Zivilgesellschaft ist, dass sie ständig unterbesetzt sind und weit über das hinaus arbeiten, wofür sie bezahlt werden. Alles, was zu ihrer normalen Arbeit hinzukommt, ist eine große Herausforderung.”

Abb. 4: Rückmeldung zu MSC aus einem Gespräch in einer Fokusgruppe zu Beginn des Projekts

DIE GRUNDLAGEN VON ZUSAMMENARBEIT

Im Laufe des Projekts kristallisierten sich mehrere übergreifende Themen heraus, die für eine erfolgreiche MSC wichtig sind. Wir bezeichnen diese als die ‚Elemente‘ erfolgreicher Zusammenarbeit, die den in diesem Handbuch behandelten Modulen und Übungen zugrunde liegen. Diese Elemente können als Checkliste verwendet werden, um den Prozess der Bildung und Aufrechterhaltung einer Zusammenarbeit zu unterstützen. Natürlich sind nicht alle diese Punkte – wie z. B. Empathie – greifbar oder gut messbar, so dass es hilfreich ist, sie als Leitprinzipien zu betrachten, die mitgedacht und integriert werden sollten, und nicht als quantitative Faktoren.

In einer MSC ist **Empathie** von entscheidender Bedeutung - sich in die Perspektiven, Rollenverständnisse, Interessen sowie beruflichen und institutionellen Grenzen der anderen Beteiligten innerhalb der Netzwerkstruktur hineinzusetzen, ist essentiell für gelingende institutionenübergreifende Arbeit. Die Rolle von Empathie als Instrument wird im Modul *In den Schuhen der anderen* erforscht und spielt auch eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, die Perspektive des*der Klient*in zu berücksichtigen, die im Mittelpunkt eines Distanzierungsprozesses steht, wie in Track II ausführlich behandelt.

In jeder professionellen Zusammenarbeit kann die Art und Weise, wie wir bestimmte Begriffe verstehen und wahrnehmen, je nach den unterschiedlichen Arbeitslogiken und beruflichen Rollen der beteiligten Personen variieren. Dies gilt insbesondere in einem so diskutierten Bereich wie P/CVE. Die Begriffe Radikalisierung und Extremismus können für eine*n Mitarbeitende*n der Strafverfolgungsbehörden eine andere Bedeutung haben als für zivilgesellschaftliche Berater*innen. Wenn Akteur*innen mit unterschiedlichem beruflichem und institutionellem Hintergrund zusammenarbeiten, müssen sie ein **gemeinsames Verständnis** der Begriffe und der Sprache entwickeln, die sie zur Beschreibung der Probleme verwenden, die sie angehen möchten. Ein Thema, das wir im Modul *Die gleiche Sprache* sprechen erforschen. Zusammenarbeit bedeutet nicht, dass die Beteiligten ihr eigenes Fachvokabular aufgeben müssen; Sozialarbeitende müssen nicht die Sprache der Strafverfolgungsbehörden sprechen und umgekehrt. Entscheidend ist, dass die Beteiligten verstehen, was Netzwerkpartner*innen meinen, wenn sie einen bestimmten Begriff verwenden.

Zusammenarbeit, ob im Bereich P/CVE oder in anderen Bereichen, kann unbeabsichtigt institutionelle, berufliche und individuelle Vorurteile reproduzieren, die die Machtstrukturen der Gesellschaft, in denen wir leben, widerspiegeln. Dies kann sich auf die Entscheidung auswirken, wen wir überhaupt in unsere Zusammenarbeit einbeziehen möchten, sowie auf die Rollen und Verantwortlichkeiten, die ihnen zugewiesen werden. Ungleiche Machtverhältnisse können bei Radikalisierungsprozessen ebenfalls eine Rolle spielen, und wenn wir diese Tatsache nicht anerkennen, können wir nur begrenzt darauf reagieren. Aus diesem Grund ist es wichtig, über unsere Position in der Gesellschaft nachzudenken und sicherzustellen, dass wir **unterrepräsentierte Perspektiven** bei Verbundprojekten einbeziehen. Ein Schritt in diese Richtung ist die Behandlung dieser Fragen in unseren Modulen *Blick aus der Genderperspektive* und *Communities einbeziehen*. Unterrepräsentierte Perspektiven können sich auch auf berufliche Rollen beziehen. So werden Sozialarbeiter*innen in MSC-Settings oft als zu emotional wahrgenommen, um eine neutrale Beurteilung abzugeben. Die Stärkung ihrer Sichtweise trägt dazu bei, sich ein fundierteres Bild von Fortschritten oder Bedenken bezüglich eines bestimmten Falls zu machen.

Neben der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Begriffe, die wir zur Beschreibung von Radikalisierungs- und Distanzierungsprozessen verwenden, ist es auch wichtig, in der Lage zu sein, sich ein **Gesamtbild zu verschaffen**. Wenn wir offen und bereit sind, aktiv ein ganzheitlicheres Verständnis von Radikalisierung und Distanzierungsprozessen zu entwickeln, das über unsere beruflichen und gesellschaftlichen Grenzen hinausgeht, können wir im Gegensatz zu monokausalen Erklärungen wirksamer und kreativer intervenieren. Dieses Thema wird in den Modulen *Das lokale Risikobild* verstehen und *In den Schuhen der anderen* angegangen.

Schließlich ist eines der Dinge, die über Erfolg oder Scheitern einer erfolgreichen Zusammenarbeit entscheiden können, die Frage, ob die beteiligten Akteur*innen **auf ein gemeinsames (oder mehrere) Ziel(e) hinarbeiten**. Wenn

Ihr Team/ Netzwerk nicht auf das gleiche Ergebnis hinarbeitet, stellen die Beteiligten möglicherweise den Wert ihrer Beteiligung in Frage. Verwirrung über die Ziele und die gewünschten Ergebnisse erschwert es, die Zustimmung von Communities und die für eine nachhaltige Zusammenarbeit erforderliche politische Unterstützung zu gewinnen. Ein Konsens über die Ziele ist zwar das ideale Ergebnis, aber angesichts beruflicher Zwänge nicht immer realistisch. Daher sind wir der Meinung, dass eine Zusammenarbeit nur dann erfolgreich sein kann, wenn alle Beteiligten zumindest an einem Strang ziehen. Wenn ein Konsens nicht möglich ist, kann vielleicht zumindest eine Angleichung erreicht werden. Ein Thema, das wir in unserem Modul *Einführung in Theory of Change Modelle* erkunden.

SO VERWENDEN SIE DIESES HANDBUCH

Dieses Handbuch bietet eine Reihe von Werkzeugen und Übungen für lokale Akteur*innen, um ihre eigenen Kooperationen und Teams in verschiedenen Phasen des Prozesses aufzubauen. Daher ist das Handbuch nicht zwangsläufig darauf ausgelegt, von vorne bis hinten gelesen zu werden, sondern jeder Abschnitt enthält maßgeschneiderte Übungen, die auf bestimmte Bedürfnisse oder Herausforderungen zugeschnitten sind. Diese können je nach den örtlichen Gegebenheiten variieren. Bei *EMMA* hatten wir festgestellt, dass Faktoren wie die Dauer der Einrichtung eines Teams oder die Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Organisationen sowie staatlicher Stellen, Einfluss auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit haben und diese vor unterschiedliche Herausforderungen stellen.

In diesem Sinne stellt jedes Modul eine Möglichkeit für lokale Teams und Netzwerke dar, einige der Herausforderungen zu bewältigen, die mit einer effektiven Zusammenarbeit verbunden sind. Die Module 1 bis 4 sind zwar im Großen und Ganzen für alle relevant, richten sich aber insbesondere an diejenigen, die gerade erst mit der Zusammenarbeit und dem Aufbau von Teams beginnen, während die Module 4 bis 8 Übungen zur Vertiefung und Festigung der bestehenden Zusammenarbeit in etablierten Teams bieten. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass alle Module für die Beteiligten in jeder Phase ihrer Zusammenarbeit relevant sind, da eine dauerhafte Zusammenarbeit die Fähigkeit voraussetzt, sich an Veränderungen anzupassen, sei es an eine veränderte Zusammensetzung des Teams oder an ein sich wandelndes (lokales) Risikobild.

METHODEN

Wie in der Einleitung betont, haben wir festgestellt, dass die produktivste Art und Weise, einige der mit MSC verbundenen Herausforderungen zu bewältigen, darin bestand, sie praktisch und anhand von fiktiven Fällen oder Szenarien anzugehen. Obwohl dies ein offensichtlicher Punkt ist, wird er oft vergessen: Damit Netzwerkmitglieder besser zusammenarbeiten, hilft es, aus den üblichen Arbeitskontexten herauszukommen und gemeinsam an Problemlösungen zu arbeiten. Um diesen Prozess zu erleichtern, haben wir eine Reihe von Methoden entwickelt und im Rahmen der Trainings getestet.

Das Handbuch enthält eine Reihe grundlegender Überlegungen, die lokalen Städteteams & Netzwerken helfen sollen, ihre Zusammenarbeit zu verbessern. Jede Übung befasst sich mit einem bestimmten Thema, lässt sich aber leicht an die jeweiligen Bedürfnisse und lokalen Gegebenheiten anpassen.

An den beiden aufeinanderfolgenden Trainings nahmen 35 Teilnehmer*innen aus acht verschiedenen Städten teil, die über ihren jeweiligen lokalen Kontext hinaus zuvor keinen Kontakt zueinander hatten. Die Trainings hatten eine Dauer von jeweils drei Tagen. Da sich die meisten der Teilnehmer*innen gar nicht oder nur wenig kannten, wurden Übungen umgesetzt, die den Teilnehmenden das Kennenlernen zu erleichtern. Zwei Beispiele finden Sie im Anhang. Wir empfehlen, sie in Kombination mit den Modulen zu verwenden.

In mehreren Übungen wird anhand von Szenarien und Fallstudien gezeigt, wie das Gelernte angewendet werden kann. Die Szenarien sind heuristische Werkzeuge, die fiktive Fälle potenzieller Radikalisierung darstellen. Es handelt sich dabei nicht um reale Fälle, auch wenn sie Elemente aus realen Beispielen aufgreifen (und kombinieren) und so konzipiert sind, dass P/CVE-Akteur*innen die Herausforderungen bewältigen können, denen sie in ihrer Arbeit möglicherweise begegnen. Die Szenarien sind in die Übungen eingeflochten, und einige werden in mehreren Modulen wiederholt verwendet. Bei der ersten Verwendung in einer Übung werden die Szenarien im Text beschrieben. Obwohl wir einige Beispiele in den Modulen ausformuliert haben, fehlt ihnen möglicherweise der Kontext, um sie für Ihre lokale Situation relevant zu machen. Aus diesem Grund raten wir dazu, eigene Szenarien oder Fallbeispiele zu entwickeln, die für die jeweilige lokale Risikolandschaft relevant sind.

Beim Schreiben von Szenarien sind drei Punkte zu beachten:

Szenarien sind am besten, wenn sie eine Geschichte erzählen, die ein gewisses Risiko- oder Dilemma-Element beinhaltet. Dieses Element ist wichtig, um eine Diskussion innerhalb der Gruppe anzustoßen. In diesem Sinne funktionieren Szenarien gut, wenn sie ergebnisoffen sind, wenn eine Entscheidung also zu verschiedenen Ergebnissen führen kann. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Fallbeispiele glaubwürdig und relevant sind. Und schließlich müssen sie relativ simpel und nicht allzu detailliert sein, sodass alle Diskutant*innen genügend Informationen erhalten, um sich fundierte Gedanken über den Fall/ das Szenario machen zu können.

Die Übungen werden zwar in den jeweiligen Modulen erläutert, aber es gibt einen allgemeinen Hinweis auf den Vorteil von Übungen, die Visualisierung und Abbildungs-Techniken beinhalten. Der Einsatz dieser Techniken fördert die Diskussion zwischen den Teammitgliedern nicht nur über inhaltliche Themen, d. h. darüber, wo das Risiko liegt, sondern auch über ihr jeweiliges Verhältnis zu diesem Risiko. Diese Erkenntnisse fließen auch in andere Abschnitte des Handbuchs ein, darunter in die Module zum Aufbau von Empathie und zur Zusammenarbeit mit Communities. Ein Vorteil des Einsatzes von Visualisierungen bspw. von Netzwerk- oder Risikolandkarten ist ihre Verwendung als Kommunikationsmittel. Zu diesem Zweck haben wir mit den Städteteams zu Beginn des ersten Trainings individualisierte Landkarten erstellt. Diese sind im Anhang der Publikation zu finden. Sie können als Hilfsmittel zur Selbstreflexion genutzt werden oder um mitzuteilen, wo Sie in Ihrer Zusammenarbeit gerade stehen. Visualisierungen können vor allem dann von Vorteil sein, wenn Sie Botschaften oder Ergebnisse in einer zugänglichen und prägnanten Art und Weise an Beteiligte vermitteln müssen, die wenig Zeit haben, wie es bei gewählten Vertreter*innen/ Politiker*innen häufig der Fall ist (siehe Modul 8).

ERSTE SCHRITTE IN DER BEHÖRDEN- ÜBERGREIFENDEN ZUSAMMENARBEIT

MODUL 1 – IN DEN SCHUHEN DER ANDEREN (SZENARIOBASIERT)

Warum ist das wichtig? Das Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteur*innen ist mehr oder anders als die bloße Summe der Einzelaktivitäten. Das Zusammenspiel und die Synergien, die sich aus den verschiedenen Aktivitäten ergeben, können völlig neue Ergebnisse hervorbringen, ein Prozess, der als Emergenz bezeichnet wird. Da die Ziele und operativen Logiken, die hinter den verschiedenen Maßnahmen und Ansätzen stehen, widersprüchlich sein können, können sie unbeabsichtigte Auswirkungen haben. Insbesondere in Fällen von Sekundär- und Tertiärprävention können restriktive Sicherheitsmaßnahmen die Bemühungen der Berater*innen beeinträchtigen, offene und vertrauensvolle Beziehungen zum*zur Klient*in aufzubauen.

Jedes Mitglied Ihrer MSC wird von seinen eigenen institutionellen Logiken und persönlichen (Arbeits-)Erfahrungen beeinflusst, die die einzelnen individuellen Ansätze im Bereich der Prävention prägen. Es mag zwar allgemeine Vorstellungen von der Arbeit und den Zuständigkeiten der anderen Beteiligten am Tisch geben, doch ist es fast unmöglich, einen genaueren Einblick in die täglichen Hürden, Aufgaben und Prioritäten der externen Partner*innen zu bekommen. Sie und Ihre Netzwerkpartner*innen müssen jedoch trotz unterschiedlicher Arbeitszeiten und -stile oder strategischer und operativer Prioritäten zusammenarbeiten. Um Frustrationen zu vermeiden und effektiv und sinnvoll zu kooperieren, müssen die Mitglieder des Netzwerks in der Lage sein, sich in die Perspektive der anderen Partner*innen hineinzuversetzen. Außerdem ist es wichtig, immer wieder zu überprüfen, ob die Interessen der Zielgruppen der Interventionen berücksichtigt werden.

Die wichtigsten Learnings:

- Die Fähigkeit, die Perspektive der anderen Netzwerkpartner*innen nachvollziehen zu können, ist die Grundlage für eine sinnvolle Zusammenarbeit. Kooperation beschreibt dann den Prozess der Integration dieser unterschiedlichen Perspektiven und die Suche nach einem Konsens anstelle von Assimilation oder Vereinheitlichung.
- Netzwerke brauchen eine*n motivierte*n Akteur*in (Institution), der bzw. die die lokale Zusammenarbeit koordiniert. Diese Rolle ist von entscheidender Bedeutung, um eine nachhaltige Arbeit, kontinuierliche gemeinsame Netzwerktreffen und flüssige Kommunikation zwischen den beteiligten Akteur*innen zu gewährleisten. Der*die Koordinator*in kann auch eine moderierende Funktion zwischen verschiedenen Akteur*innen übernehmen.
- Reflexion über die verschiedenen Möglichkeiten, an P/CVE heranzugehen, wird letztlich dazu beitragen, die Mittel und Grenzen der einzelnen Akteur*innen besser zu verstehen und klarer herauszuarbeiten, welche Rolle jedes Mitglied innerhalb Ihres Netzwerks realistischerweise übernehmen kann. Das trägt auch dazu bei, mögliche unbeabsichtigte Auswirkungen verschiedener Interventionen, zu verringern.
- MSC ist in vielen Fällen für die Zielpersonen nicht greifbar. Es besteht eine große Kluft zwischen dem, was Ihre Netzwerkpartner*innen als Arbeitsrealität erleben, und dem, was die Zielpersonen einer Intervention oder ein*e Klient*in der Distanzierungsarbeit als Alltagsrealität erlebt. Wenn das Ziel der Sekundär- und Tertiärprävention darin besteht, eine Änderung des Verhaltens (und der Einstellung) zu erreichen, müssen die Perspektiven der Beteiligten, d. h. der Berater*innen, die am engsten mit einem*einer Klient*in zusammenarbeiten, einbezogen werden.

Übung: Rollenspiel Fallkonferenz (15 - 20 Min. plus ca. 40 Min. für die Analyse)

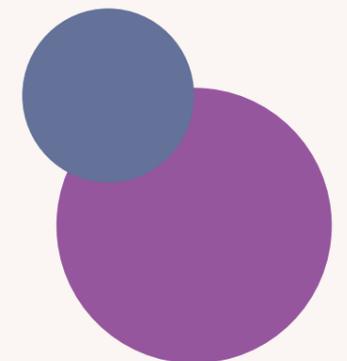
Rollenspiele sind ein gängiger methodischer Ansatz, um bereits bestehende Stereotypen in Frage zu stellen, einen Perspektivwechsel zu üben und über tote Winkel in den eigenen Annahmen nachzudenken. Obwohl es vielleicht Vorbehalte gegen eine solche Übung gibt (da sie die Bereitschaft zum Spielen erfordert und die Teilnehmer*innen in einer Rolle ins Rampenlicht stellt, über die sie möglicherweise nicht unbedingt viel wissen), erwies sie sich als eine der aufschlussreichsten und unterhaltsamsten Übungen der Trainings. Um das Beste aus einer solchen Übung herauszuholen und eine sinnvolle gemeinsame Analyse des Rollenspiels durchzuführen, ist es notwendig, im Vorfeld einige Leitfragen vorzubereiten.

Zu berücksichtigende Schritte:

1. Verteilen Sie im Vorfeld Informationen an alle, die am Rollenspiel teilnehmen. Ein Beispiel für ein einseitiges Instruktionsblatt finden Sie auf der nächsten Seite.
2. Weisen Sie den Teilnehmenden vorher Rollen zu und verteilen Sie Rollenbeschreibungsblätter an alle, die mitspielen. Bei der Zuweisung der Rollen ist es wichtig, dass die Beteiligten nicht eine Rolle spielen, die für dieselbe Institution/Organisation arbeitet wie sie selbst. Ein Beispiel für eine kurze Rollenbeschreibungen sind ebenfalls auf der folgenden Seite zu finden.
3. Beginnen Sie mit einem Rollenspiel nach einer Kaffee- oder Mittagspause, damit die Beteiligten bereits in „ihrer“ Rolle zurückkehren können.
4. Rollenspiele sind eine nützliche Methode, die man auch bei der Arbeit mit größeren Gruppen ausprobieren kann. Auch die „Beobachter*innen“ sind für den Erfolg eines Rollenspiels sehr wichtig.
5. Um die anschließende Diskussion zu erleichtern, lassen Sie die Teilnehmenden über die folgenden Leitfragen nachdenken:
 - Was hat Sie bei der Beobachtung der Situation überrascht?
 - Was war besonders auffällig (z. B. hinsichtlich Körpersprache, Gesprächsthemen, Gesprächsentwicklung usw.)? Auf welche Weise können diese Faktoren mit dem institutionellen Hintergrund einer bestimmten Rolle zusammenhängen?
 - Wenn Sie der*die Polizist*in, der*die Bewährungshelfer*in, der*die Sozialarbeiter*in usw. gewesen wären, wie hätten Sie sich gefühlt?
 - Wer hat die meiste Redezeit in Anspruch genommen?
 - Wie haben die Akteur*innen einen Konsens erzielt? Warum haben Sie keinen Konsens erzielt? Warum war es leicht/schwer?

Für die Teilnehmenden des Rollenspiels:

- Hatten Sie das Gefühl, dass Ihr begrenztes Wissen über die Rolle und den damit verknüpften Beruf, Ihnen Schwierigkeiten bereitet hat, über den Fall nachzudenken?
- Fühlten Sie sich von den anderen Beteiligten ernst genommen? Hatten Sie das Gefühl, dass Sie genug Zeit hatten, um Ihre Sichtweise zum Ausdruck zu bringen?



Anweisungen für das Rollenspiel (Beispiel)

Sehr geehrte*r [Name des*der Teilnehmer*in einfügen],



Wir bitten Sie, nach der Kaffeepause an einem kleinen Rollenspiel teilzunehmen. Das Rollenspiel basiert auf der Beschreibung eines realen, aber angepassten Fallbeispiels. Weitere Einzelheiten zur Einstellung und zum Thema des Rollenspiels werden im Folgenden beschrieben.

Das Szenario:

Eine Fallkonferenz auf städtischer Ebene, an der **6 Akteur*innen** mit unterschiedlichem institutionellem Hintergrund teilnehmen. Die meisten der an der Fallkonferenz teilnehmenden Akteur*innen kennen sich nicht sehr gut und einige sind sich sogar noch nie zuvor begegnet. Ziel des Treffens ist es, einen Plan für die Haftentlassung für Marc zu besprechen:

*Marc ist ein 29-jähriger Mann, der als Elektriker im Unternehmen seines Onkels arbeitet. Er ist ein begeisterter Fitnessstudiobesucher und trifft sich gelegentlich mit Freunden aus dem Fitnessstudio in Bars. Marc projiziert seine persönlichen und finanziellen Probleme auf Einwander*innen. Einer seiner Freunde macht ihn mit rechtsextremen Telegram-Gruppen bekannt, in denen das Thema Einwanderung eine wichtige Rolle spielt. Während der Covid-19-Pandemie beschließt Marc, sich den Protesten gegen die pandemiebedingten Einschränkungen in seiner Stadt anzuschließen. Er steht den Protesten anfangs skeptisch gegenüber, ist aber zunehmend frustriert über die Einschränkungen, die die Regierung während der Pandemie eingeführt hat, da er zu Hause trainieren muss und seine Freunde nicht mehr so oft sieht. Eines Abends treibt er sich im Park herum, hört Rechtsrockmusik und greift einen älteren Mann körperlich an. Marc wird verhaftet und muss für drei Jahre ins Gefängnis.*

Ihre Aufgaben:

- Nehmen Sie sich Zeit, um die obige Fallbeschreibung und die Ihnen zugewiesene Rollenbeschreibung zu lesen. Versuchen Sie, sich in Ihre Rolle einzufühlen. Überlegen Sie sich, welche Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen Ihre Rolle haben könnte. Denken Sie sich einen Namen und ein ungefähres Alter aus.
- Versuchen Sie, sich ein Ziel aus der Perspektive Ihrer Rolle zu überlegen, mit dem Sie in diese Fallkonferenz gehen.
- Kommen Sie aus der Kaffeepause "in Ihrer Rolle" zurück.

Rollenbeschreibung (Beispiel)

Die Rolle: Berater*in der Distanzierungsarbeit

Name:

Alter:

Sie sind Berater*in der Distanzierungsarbeit mit langjähriger Berufserfahrung. Sie arbeiten seit fünf Jahren für eine zivilgesellschaftliche Organisation mit Personen, die extremistische Ansichten vertreten und/oder extremistische Angriffe innerhalb und außerhalb von Gefängnissen begangen haben.

Sie arbeiten seit etwa neun Monaten mit Marc zusammen und treffen ihn einmal pro Woche im Gefängnis. Während er anfangs sehr zurückhaltend und reserviert war, haben Sie jetzt das Gefühl, dass Sie eine gute Beziehung zu ihm aufgebaut haben. Aus Ihrer Sicht geht es Marc im Gefängnis relativ gut, aber Sie machen sich Sorgen über den Einfluss seines sozialen Umfelds, wenn er wieder entlassen wird.

Aus Ihrer Sicht ist es wichtig, dass Sie die Zusammenarbeit mit Marc fortsetzen.

Sie haben von der Fallbesprechung durch Ihre Kontaktstelle bei der Stadtverwaltung erfahren.

Lernergebnisse:

Ziel dieser Übung ist es, dass die Teilnehmenden ein besseres Verständnis für ihre eigene berufliche Rolle und die ihrer Kolleg*innen sowie für deren Werkzeuge und Grenzen entwickeln. Dies ist der Schlüssel zur Schaffung einer funktionierenden behördenübergreifenden Arbeit mit komplementären Rollen und Verantwortlichkeiten, koordinierten Ansätzen und der Entwicklung von Vertrauen.

MODUL 2 - DIESELBE SPRACHE SPRECHEN

Warum ist das wichtig? Wie oben beschrieben, bringt jedes Mitglied Ihrer MSC sein*ihre eigenes institutionelles und persönliches (Arbeits-)Verständnis der zu behandelnden Probleme mit, das mit seinem institutionellen Vokabular für die Behandlung dieser Probleme in Einklang steht. Die Netzwerkpartner*innen müssen jedoch trotz unterschiedlicher Auffassungen und Terminologien zusammenarbeiten und mit weiteren Akteur*innen im Bereich der Prävention zusammenarbeiten, vielleicht sogar über Regionen oder Länder hinweg.

Daher wird deutlich, wie wichtig ein gemeinsames Verständnis von Terminologie ist, um eine effektive Zusammenarbeit zu gewährleisten. Die Bemühungen zur Verhinderung und Bekämpfung von gewaltbereitem Extremismus sind von Natur aus komplex, da sie eine Vielzahl von Faktoren berücksichtigen müssen, die dazu beitragen können. Daher ist es wichtig, dass sich die Partner*innen der MSC über die unterschiedlichen Begrifflichkeiten im Klaren sind und eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Verständnis entwickeln, um situationsbezogene Reaktionen und Präventionsmaßnahmen zu unterstützen.

Der Begriff des *Terrorismus* ist zum Beispiel sehr komplex. Es gibt zwar eine rechtliche Definition des Begriffs, aber diese ist von Land zu Land und sogar von Institution zu Institution unterschiedlich. Verschiedene Berufsgruppen können diesem Wort eine unterschiedliche Bedeutung beimessen, wobei *Terrorismus* bei Sicherheitsbehörden den Bedarf nach Sicherheitsmaßnahmen für öffentliche Orte, bei der Justiz den Bedarf nach Beweisen für kriminelle Aktivitäten und bei Sozialarbeiter*innen den Bedarf nach Distanzierungsmaßnahmen weckt. Wenn diese verschiedenen Berufsgruppen in einem Netzwerk zusammengeführt werden, kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie sich alle einig sind, was dieser Begriff für sie konzeptionell und operativ bedeutet oder was ihre wichtigsten Anliegen im Zusammenhang mit Extremismus sind. Daher müssen Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder die gleiche Sprache sprechen.

Dies wird noch komplexer, wenn man sich mit den weniger konkreten Begriffen *Radikalisierung* und *Extremismus* befasst, die häufig im Mittelpunkt der Präventionsbemühungen stehen. Für *Extremismus* gibt es keine juristische Definition, so dass die Auslegung der Institutionen und Einzelpersonen in diesem Bereich völlig frei ist. Die Grenze zwischen *Extremismus*, der in der Regel nicht auf Illegalität hindeutet, und *gewaltbereitem oder gewaltausführendem Extremismus* ist zunehmend unscharf und schwer zu definieren. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass ein gemeinsames Verständnis vorherrscht, welche Annahmen in Bezug auf diese Begriffe existieren und was - sowohl konzeptionell als auch praktisch - unterschiedlichen Akteur*innen zufolge wirksame Maßnahmen sind.

Die wichtigsten Botschaften:

- Die Bedeutung gemeinsamer und vereinbarter Definitionen von Schlüsselbegriffen: Für die meisten Konzepte im Bereich P/CVE gibt es keine klare rechtliche Definition. Daher muss sichergestellt werden, dass alle Mitglieder einer MSC von einem gemeinsamen Verständnis und einer gemeinsamen Sprache in Bezug auf ihre koordinierten Bemühungen ausgehen, um Verwirrung und Überschneidungen innerhalb des Netzwerks zu vermeiden und eine effektive Zusammenarbeit zu gewährleisten.
- Die Berücksichtigung des unterschiedlichen Verständnisses von Schlüsselbegriffen über Grenzen, Institutionen und Berufe hinweg ist entscheidend. Es fehlt an gemeinsamen Definitionen auf internationaler Ebene, zwischen Institutionen innerhalb eines Landes/einer Kommune sowie zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Die Berücksichtigung dieser Unterschiede und ihrer Bedeutung für die Präventionsbemühungen des Netzwerks kann dazu beitragen, die Perspektive und die Kapazitäten aller Partner*innen zu erweitern.
- Die Prüfung der Unterschiede zwischen konzeptionellen und programmatischen Begriffen ist wichtig, um die Perspektiven aller Akteur*innen zu erfassen. Verschiedene Partner*innen könnten mit eher konzeptionellen oder praktischen Definitionen in die Zusammenarbeit kommen (z. B. die Unterschiede zwischen der Betrachtungsweise der Polizei in einer operativen Situation und der von Sozialarbeitenden, die sich mit Distanzierungsprozessen befassen). Für alle ist es deshalb wichtig, jede Perspektive zu berücksichtigen und daran zu arbeiten, sie zu einem gemeinsamen Verständnis und Ansatz zu verbinden.

MODUL 3 - BLICK AUS DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE⁶

Warum ist das wichtig? Wie bereits erwähnt, sind Radikalisierung, Rekrutierung und Beteiligung an gewalttätigem Extremismus und Terrorismus in hohem Maße genderspezifisch und intersektional. Daher muss eine wirksame Prävention auf diese Dynamik eingehen und versuchen, Gender und Intersektionalität in allen Reaktionen auf gewalttätigen Extremismus zu berücksichtigen. Um eine genderresponsive Blickweise einzunehmen, muss eine MSC jedoch auch Gendermainstreaming-Bemühungen nach innen richten.

Jedes Mitglied eines MSC-Netzwerks oder einer Partnerschaft bringt sein eigenes institutionelles und persönliches (Arbeits-)Verständnis von Gender und Intersektionalität in die Zusammenarbeit ein. Dies kann zu Verwirrung und Unstimmigkeiten führen, wenn einige Partner*innen präventive Maßnahmen ‚genderblind‘ angehen, während andere genderresponsive Interventionen durchführen.

Darüber hinaus kann es eine Herausforderung sein, wenn die institutionelle Geschlechterdynamik der MSC-Netzwerkpartner nicht als Teil des MSC-Netzwerkaufbaus berücksichtigt wird, da die Unterschiede in den genderspezifischen Perspektiven und Dynamiken mit unterschiedlichen Zielen verbunden sein können. Daher ist ein koordinierter Gendermainstreaming-Ansatz unter den Partner*innen des MSC-Netzwerks erforderlich. So sind beispielsweise die Polizei und andere sicherheitsrelevante Einrichtungen seit jeher von Männern dominiert, während die Sozialarbeit und andere community-orientierte Bemühungen häufig von Frauen dominiert werden. Dies ist häufig auf die gesellschaftlich/kulturell konstruierten Geschlechtererwartungen zurückzuführen, wonach Männer eine schützende, handlungsorientierte Rolle und Frauen eine fürsorgliche, passive Rolle einnehmen sollen. Die Auseinandersetzung mit diesen geschlechtsspezifischen institutionellen Dynamiken und Auffassungen kann die Zusammenarbeit in MSC-Netzwerken verbessern, da sie dazu beitragen kann, Annahmen über die Rollen und Ziele der Netzwerkmitglieder und die wahrgenommene Bedeutung oder Rangfolge der damit verbundenen Ziele zu berücksichtigen.

Genderspezifische Perspektiven und intersektionales Verständnis von Identitäten in MSC-Netzwerken einzunehmen, kann eine solide Grundlage für eine bessere Bewertung potenzieller Bedrohungen bilden, die alle Ungleichheiten berücksichtigen, die in bestimmten Kontexten zu gewaltbereitem Extremismus führen können.

Die wichtigsten Botschaften:

- Eine genderspezifische Betrachtung des MSC-Netzwerks und seiner Arbeit wird nicht nur die Effektivität der Netzwerkzusammenarbeit, sondern auch die der P/CVE-Bemühungen verbessern. Gendermainstreaming kann die Wirksamkeit dieser Netzwerke bei der Einstufung von Bedrohungen sowie die Konzeption und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen verbessern.
- Gendermainstreaming-Strategien müssen umfassend sein, d. h. die individuellen und institutionellen Perspektiven der Netzwerkmitglieder berücksichtigen und die Herausforderungen von Terrorismus und Extremismus durch eine geschlechtsspezifische Brille betrachten.
- Die Mitglieder des MSC-Netzwerks sollten ein gemeinsames Verständnis für die Konzepte von Gender und Intersektionalität entwickeln und fördern. Dies muss durch einen kooperativen Prozess erreicht werden, bei dem die unterschiedlichen Perspektiven und Ziele anerkannt und ein gemeinsames Verständnis für die Vorteile und Notwendigkeiten einer geschlechtsspezifischen Sichtweise gefördert werden.
- Die Herausforderungen von Terrorismus und Extremismus auf lokaler Ebene müssen unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten analysiert werden, wobei zu berücksichtigen ist, wie Ungleichheiten die Rekrutierung vorantreiben, wie sich geschlechtsspezifische Rollenerwartungen auf die Radikalisierung und die Rollen, die Menschen in gewalttätigen extremistischen Organisationen spielen, auswirken und wie das Verständnis der geschlechtsspezifischen Dynamik die Wirksamkeit der Bemühungen um einen Ausstieg aus der Gewalt verbessern kann.

⁶ Der Begriff Geschlecht bezieht sich auf ein fließendes Bündel von soziokulturell konstruierten Normen und Annahmen darüber, was Männer und Frauen sein und tun sollten. Diese Annahmen, die auf unterschiedlichen Auffassungen und Vorstellungen von Geschlechterrollen beruhen, bilden die Grundlage für die Organisation des politischen und sozialen Lebens.

Übung: Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Faktoren (45 - 60 Min.)

Im einleitenden Teil werden Fragen an die Gruppe gestellt, die das Verständnis von Gender und Intersektionalität untersuchen. Dies wird dann von der Moderation genutzt, um diese Konzepte durchzuarbeiten und ein gemeinsames Verständnis für den Rest des Moduls zu entwickeln. Das kann durch einfache Gruppendiskussionen oder mit Hilfe von Wordcloud-Software wie im vorherigen Modul geschehen.

Für dieses Modul können zwei Szenarien verwendet werden: Die unten aufgeführte Auswahl wurde getroffen, um Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen Fällen hervorzuheben, aber auch um zu betonen, dass geschlechtsspezifische Dynamiken für alle Menschen gelten, nicht nur für Frauen. Wir schlagen vor, dass die Teilnehmenden ihre eigenen Szenarien erstellen, die ihre lokale Dynamik widerspiegeln.

Nachdem die Moderation in einer ersten Präsentationsphase dargelegt hat, inwiefern und warum Gender-Mainstreaming für das MSC-Netzwerk selbst wichtig ist, kann dargestellt werden, wie sich Geschlechterdynamik auf Radikalisierungsprozesse auswirken kann.

Anschließend werden die Teilnehmenden in Kleingruppen aufgeteilt. Anhand der Szenarien sollen sie in kurzen Slots (15-20 Minuten) den Rahmen einer Gender-Analyse auf das Szenario anwenden und versuchen, mehrere Beispiele zu nennen:

- Geschlechtsspezifische Radikalisierungsfaktoren
- Geschlechtsspezifische Einstellungsstrategien
- Geschlechtsspezifische Rollen und Beteiligung

Diese können im Anschluss in der offenen Runde zurückgespielt und gruppenübergreifend diskutiert werden. Im Anschluss daran kann die Moderation einen zweiten Teil der Sitzung durchführen, in dem die durchgängige Berücksichtigung von Gender und Intersektionalität bei der Planung der Reaktion diskutiert wird. Dies kann eine eingehendere Untersuchung der verschiedenen institutionellen strategischen und operativen Ziele der Mitglieder des MSC-Netzwerks beinhalten. Zum Beispiel müssen die Antworten der Tatsache Rechnung tragen, dass das Hauptziel der Polizei und der Sicherheitsorganisationen die öffentliche Sicherheit ist, während das Hauptziel der Sozialarbeit die individuelle Sicherheit des*der Klient*in ist.

Die Teilnehmenden können dann in die gleichen Arbeitsgruppen zurückgehen, um mehrere Beispiele für jeden der folgenden Punkte zu definieren:

- Institutionelle Verzerrungen
- Strategische Auswirkungen
- Operative Effektivität

Diese werden dann im Anschluss im Plenum besprochen.

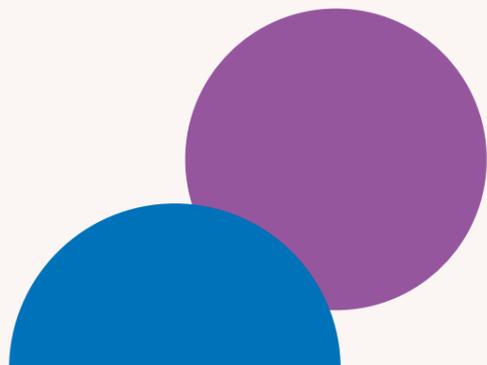
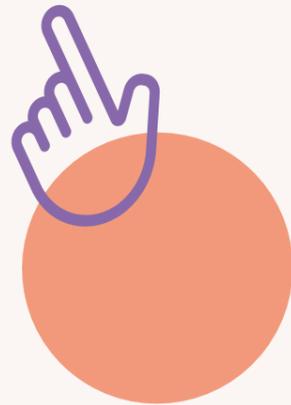
Lernergebnisse:

Aufgrund der unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Hintergründe, die in MSCs vertreten sind, muss das Netzwerk selbst durch eine genderresponsive Linse betrachtet werden, um ein gemeinsames Engagement für Gendermainstreaming und Intersektionalität sicherzustellen. Durch den Blick nach innen wird sichergestellt, dass Netzwerkmitglieder einen gemeinsam abgestimmten genderresponsiven Analyse Rahmens im Bereich der Sekundär- und Tertiärprävention heranziehen.

Es ist unmöglich, Extremismus vollständig zu verstehen und zu bekämpfen, ohne zu berücksichtigen, wie gender-spezifische Rollenerwartungen und andere sich überschneidende Ungleichheiten zu diesen Prozessen beitragen.

Weitere Ressourcen:

<https://rusi.org/podcasts/decoding-counterterrorism/episode-1-examining-multi-faceted-impacts-gender-counterterrorism>
<https://www.dcaf.ch/gender-preventing-violent-extremism-and-counterterrorism>
<https://www.routledge.com/Gender-Mainstreaming-in-Counter-Terrorism-Policy-Building-Transformative/White/p/book/9781032048826>
<https://www.ipinst.org/2022/06/masculinities-and-violent-extremism>
<https://www.globalcenter.org/resource/gender-and-preventing-and-counterterrorism-violent-extremism-policy-toolkit/>
https://www.unodc.org/documents/Gender/Thematic_Gender_Briefs_English/Terrorism_brief_23_03_2020.pdf



MODUL 4 - DAS LOKALE RISIKOBILD VERSTEHEN

Warum ist das wichtig? Damit Ihre MSC wirksam gegen Radikalisierung vorgehen kann, ist es wichtig, ein umfassendes, ganzheitliches und detailliertes Bild der Radikalisierungspfade in Ihrem lokalen Kontext zu entwickeln. Zwar sind die individuellen Faktoren, die Menschen zu gewalttätigen Handlungen (oder davon weg) bewegen können, wie z. B. die Suche nach Nervenkitzel, die Suche nach Identität und das Gefühl der Enttäuschung, überall zu finden, doch wenn sich diese mit spezifischen lokalen Faktoren verbinden, ergibt sich daraus ein einzigartiges lokales Profil.

Eine Möglichkeit, die Wechselwirkung zwischen einzelnen Faktoren und dem lokalen/regionalen Kontext sowie allgemeineren strukturellen Trends zu erfassen, ist die Verwendung eines Mehrebenenmodells, wie in Abbildung 6 dargestellt. Im Mehrebenenmodell der Radikalisierung können wir von drei verschiedenen Ebenen ausgehen, auf denen die Triebkräfte der Radikalisierung wirken.

- 1) Auf der mikro- oder individuellen Ebene: z. B. empfundene Ungerechtigkeit oder das Bedürfnis nach Zugehörigkeit
- 2) Auf der meso- oder sozialen Ebene: z. B. Sozialisierung zum Extremismus durch Freund*innen in einer Gebetsgruppe oder durch eine Gruppe von Fußballfans
- 3) Auf der makro- oder Strukturebene: z. B. Deindustrialisierung, demografischer Wandel, Kriminalität, institutioneller Rassismus oder strukturelle Benachteiligung.

In der Praxis dominiert keine Ebene, sondern es ist das Zusammenspiel dieser Ebenen, das die Radikalisierungspfade bestimmt. Die Verwendung des Mehrebenenmodells fördert ein ganzheitliches Verständnis von Radikalisierung, das anerkennt, wie verschiedene Faktoren zu Radikalisierungspfaden beitragen, anstatt monokausale Erklärungen zu liefern, z. B. Deprivation, fehlende Zugehörigkeit usw. Um auf das Beispiel von Marc zurückzukommen, den wir in Modul 1 kennengelernt haben: Er fühlt sich frustriert und isoliert und leidet unter finanzieller Not (individuelle Faktoren), weil er seine Freunde im Fitnessstudio und in den Bars nicht sehen kann (sozialer Faktor) und sich in der rechtsextremen Musikszene (sozial) und in Telegram-Gruppen (sozial) engagiert. Sein Gefühl der Frustration wird durch die pandemiebedingten Einschränkungen und die Sorge um die demografische (strukturelle) Entwicklung noch verschärft.

Wir sollten auch die Orte beachten, an denen er extremistischem Gedankengut ausgesetzt sein könnte: das Fitnessstudio, digitale Räume, die Musikszene usw. Wichtige Einordnung: Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass diese Orte versichert werden sollten. Dennoch kann es hilfreich sein, sich der spezifischen Orte in Ihrem lokalen Kontext bewusst zu sein, an denen Menschen mit extremistischem Gedankengut in Kontakt kommen können.

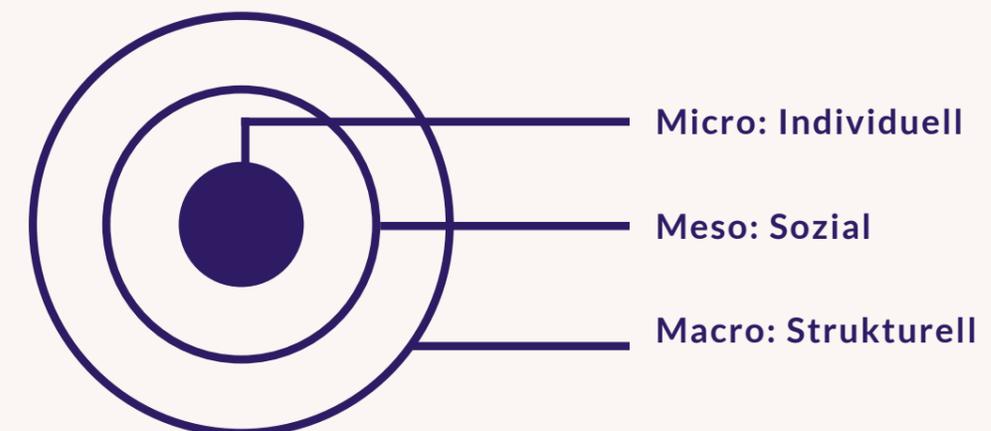


Abb. 6: Mehrebenenmodell der Radikalisierung von Marc Sageman

VERTIEFUNG DER ZUSAMMENARBEIT, STÄRKUNG DER BEZIEHUNGEN

MODUL 5 - EINFÜHRUNG IN THEORY OF CHANGE⁷ MODELLE

Warum ist das wichtig? Sobald Sie sich für eine Zusammenarbeit entschieden, die entsprechenden Netzwerkakteur*innen identifiziert und sich mit den Risiken auseinandergesetzt haben, ist ein gemeinsames und klares Verständnis aller Akteur*innen über die Gesamtziele und die langfristigen Ergebnisse von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der Zusammenarbeit. Dieses Modul bietet eine Einführung in die Methode zur Vermittlung eines Konsenses oder zumindest einer Angleichung (wenn ein Konsens nicht erreichbar ist) an gemeinsame Ziele. *Theory of Change* (ToC)-Modelle sind nützlich für Teams, die ihre Zusammenarbeit gerade erst beginnen, um gemeinsame Ziele festzulegen und sich auf Ergebnisse zu einigen. Sie eignen sich aber ebenso gut für etablierte Teams als Maßstab zur Kontrolle ihrer Fortschritte und zur Bewertung ihrer Leistung anhand ihrer erklärten Ziele.

Literatur über ToC-Modelle ist sehr umfangreich (s. weitere Ressourcen), aber im Grunde ist eine ToC eine logische Karte, die den Weg von dem, was Sie tun (Aktivitäten), zu der sozialen Veränderung, die Sie erreichen wollen (Ziel und langfristige Ergebnisse), nachzeichnet. Zur Veranschaulichung zeigt Abb. 8 ein ToC-Modell eines fiktiven Projekts mit dem Namen Community Conversations (CC), das den Einfluss von Rechtsextremismus (Ziel) durch die Veranstaltung von Diskussionsgruppen in der Gemeinde (Aktivitäten) in Vierteln mit erhöhtem Konfliktaufkommen zu verringern versucht. Die Logikkarte zeigt die Aktivitäten auf, die durch das Projekt implementiert werden sollen, um die angestrebten Wirkungen und langfristigen Veränderungen zu erreichen.

In unserem Beispiel haben wir einen Weg, der die Stimmen und Stärkung der Bürger*innen erfasst (links), und einen zweiten, der darauf abzielt, die Einstellung gegenüber Unterschieden und Stereotypen zu ändern (rechts). Beide Wege führen zum gleichen Ziel und zu langfristigen Ergebnissen, und beide haben versteckte Annahmen. Nämlich, dass die Befähigung der Bürger*innen und ihre Offenheit für Unterschiede zu weniger Konflikten in der Gemeinschaft führen wird. Einer der Vorteile, den ToCs für die Zusammenarbeit mit sich bringen, ist die gemeinsame Diskussion über die Logik, die über- und untergeordnete Ergebnisse miteinander verbindet. Sie kann verborgene Annahmen aufdecken oder offenlegen, die nicht von allen Teammitgliedern geteilt werden oder ihnen nicht klar sind.

⁷ Theories of Change sind Theorien darüber, wie sich (gesellschaftlicher) Wandel herstellen lässt und welche Planungsschritte dies konkret erfordert.

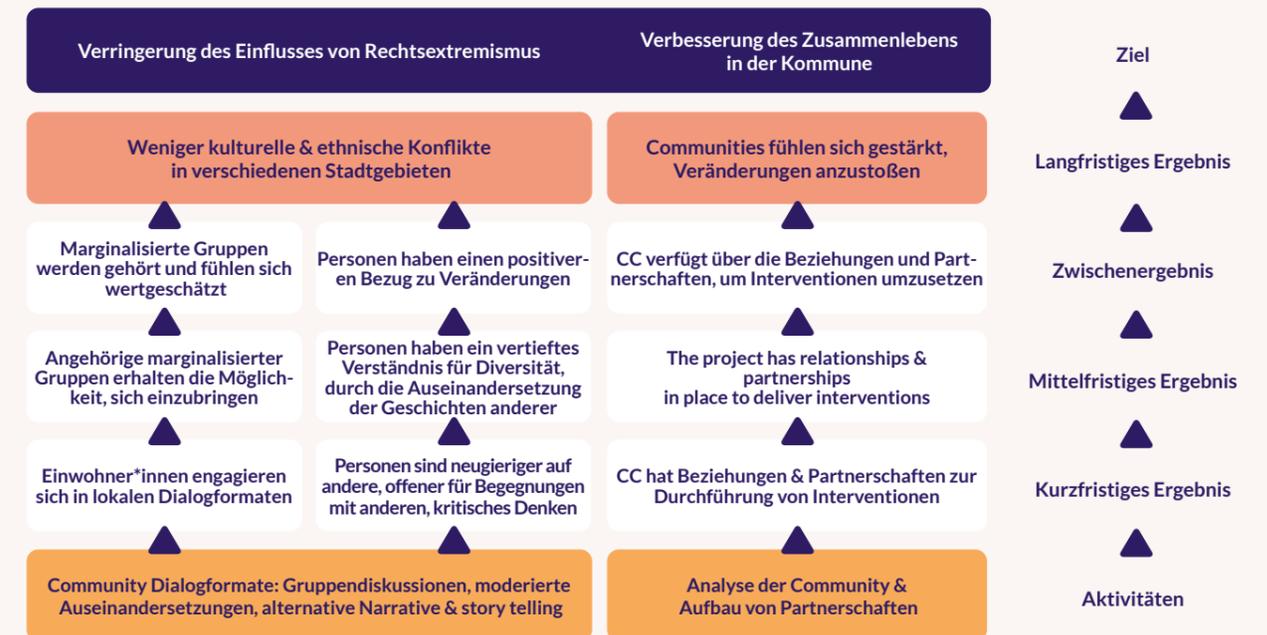


Abb. 8: Beispiel für ein ToC für ein Präventionsprojekt

Die grundlegenden Bausteine einer ToC bzw. eines Logikmodells sind:

- Das **Ziel** bezieht sich auf das letztendliche Ziel eines Projekts und die Veränderung auf höchster Ebene, zu der es beitragen soll, die es aber möglicherweise nicht allein (sondern mit Hilfe anderer Projekte und Netzwerke) herbeiführen kann. In unserem Beispiel geht es darum, den Einfluss rechtsextremer Gruppe zu verringern. Das Projekt kann einen Beitrag zu diesem Gesamtziel leisten, aber um es vollständig zu erreichen, sind weitere externe Beiträge erforderlich.
- **Veränderungen (Impacts)** sind die Veränderungen auf höchster Ebene, die ein Projekt aus eigener Kraft erreichen kann. Dazu können Veränderungen im Verhalten und in der Einstellung gehören. Bei unserem fiktiven Projekt besteht das langfristige Ergebnis in der Verringerung von Konflikten in der Gemeinschaft in ethnisch und kulturell vielfältigen Gebieten, was sowohl eine Änderung des Verhaltens als auch der Einstellungen erfordert. Wie bei allen Ergebnissen kann dies für die Zwecke der Bewertung oder Überwachung mit einem messbaren Indikator verbunden werden, d. h. die Verringerung von Konflikten in der Gemeinschaft könnte durch Statistiken über Hassverbrechen erfasst werden.
- **Zwischenergebnisse (Outcomes)** beziehen sich auf die mittelfristigen Ergebnisse eines Projekts, die bis zum Ende zu erwarten sind und zu den langfristigen Ergebnissen (Impacts) führen. Diese können als die logischen Schritte betrachtet werden, die unternommen werden müssen, um die langfristigen Ergebnisse zu erreichen. In diesem Beispiel wird davon ausgegangen, dass das Gefühl der Menschen, dass ihre Stimme gehört wird und sie sich wohler fühlen, Konflikte in der Community verringert.
- **Kurzfristige Ergebnisse (Outputs)** sind die kurzfristigen Auswirkungen eines Projekts. Dazu können Veränderungen in den Fähigkeiten gehören, wie z. B. ein Zuwachs an Wissen, Fähigkeiten oder Einstellungen. Mittlere Ergebnisse sind das, was vorhanden sein oder geschehen muss, damit die übergeordneten Ergebnisse eintreten können.
- **Aktivitäten** beziehen sich darauf, was ein Projekt tatsächlich tut. Dies sind die Maßnahmen, die ergriffen werden, oder die (gemeinsam) unternommenen Anstrengungen. In diesem Fall geht es um die Durchführung von Community-Dialogen. Es ist wichtig zu beachten, dass dies alle Aspekte des Projekts, einschließlich administrativer Tätigkeiten und Kommunikation, und nicht nur die Lieferung von Ergebnissen umfassen sollte. (Nachzulesen in *Resilient Cities: Diego Muro*)

Die wichtigsten Botschaften:

- ToC-Modelle sind in ihrer einfachsten Form eine Möglichkeit, die logischen Verbindungen zwischen dem, was Sie tun werden (Aktivitäten), und dem, was Sie erreichen wollen (Ziele), zu konzeptualisieren. Ergebnisse sind die logischen Zwischenschritte zwischen Ihren Aktivitäten und Zielen.
- Eine klare Vorstellung davon, was Sie erreichen wollen, ist für den Erfolg jeder Zusammenarbeit unerlässlich und hilft, einige der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit unterschiedlichen beruflichen Perspektiven und Rollen zu überwinden (siehe Modul 2).
- Der Prozess der Entwicklung einer ToC ist eine gemeinschaftliche Aufgabe, die dazu beiträgt, ein gemeinsames Verständnis der Projektziele zwischen den Partner*innen und der zu ihrer Erreichung erforderlichen Ergebnisse zu fördern. ToC models can provide internal and external benefits.
- ToC Modelle können interne und externe Vorteile bieten. Die gemeinsame Erörterung von Zielen und Ergebnissen fördert den Zusammenhalt im Team und klärt die Rollen und Verantwortlichkeiten der Teammitglieder sowie die an sie gestellten Erwartungen. Externen Interessengruppen (Geldgebenden/ Politiker*innen) können ToC-Modelle als Maßstab für die Beurteilung des Projekterfolgs dienen und ein Werkzeug sein, um anderen die Projektziele klar zu vermitteln (siehe Module 8 und 7).

Übung 1: Festlegung von Zielen und Ergebnissen (20 Min.)

Ziel der Übung ist es, eine grundlegende Einführung in die Erstellung eines ToC-Modells zu geben. Die Aufgabe scheint einfach zu sein. Einer der herausforderndsten Parts bei der Erstellung eines Leitfadens ist es, die übergeordneten Ziele und Ergebnisse zu bestimmen und zwischen ihnen zu unterscheiden. Hierfür gilt es folgende Punkte zu beachten: Zum einen sollten Sie sich überlegen, was Sie verändern wollen. Wenn Ihr Projekt beispielsweise verhindern will, dass sich junge Menschen radikalieren, sollten Sie sich fragen, warum? Durch die Frage nach dem ‚Warum‘ gelangen Sie zu übergeordneten Zielen, wie z. B. in diesem Fall der Begrenzung und Vermeidung von Schäden für die Gesellschaft und Einzelpersonen. Eine weitere nützliche Methode zur Ermittlung von Zielen ist die Verwendung einer Problemstellung: Bestimmen Sie das Problem, das Sie mit Ihrer Zusammenarbeit angehen wollen, d. h. die Radikalisierung junger Menschen, stellen Sie es auf den Kopf und legen Sie Ihr Ziel/langfristiges Ergebnis fest, d. h. die Verbesserung des Gefühls der Beteiligung und Teilhabe junger Menschen. In diesem Stadium ist die Quantität wichtiger als die Qualität. Führen Sie im Team ein Brainstorming durch, indem Sie Ihre gewünschten Ziele und Ergebnisse auf Post-it-Zettel schreiben und zu Papier bringen.

Übung 2: Unterscheidung von (langfristigen) Zielen und Zwischenergebnissen (30 Min.)

Sie sollten eine Reihe von Zielen und Ergebnissen aus Übung 1 haben. Als Team müssen Sie nun Ihre Ziele und Ergebnisse in eine hierarchische Struktur bringen, wie in Abb. 8 dargestellt. Die Ziele sollten an erster Stelle stehen und die Ergebnisse, die zu diesen Zielen führen, in einer logischen Kette darunter. Betrachten Sie die Ergebnisse als die logischen Schritte zur Erreichung dieser Ziele. Die Übung sollte mit einem Raum für Diskussionen und mit Beiträgen aller Teammitglieder durchgeführt werden. Ziel ist es, einen Konsens über den logischen Weg zwischen Ihrem Ziel und Ihren Aktivitäten herzustellen. Eine offene Diskussion kann Unterschiede in der Zielsetzung und den Verbindungen zwischen Ergebnissen und Zielen zu Tage fördern. Streben Sie so weit wie möglich einen Konsens oder zumindest eine Komplementarität oder Angleichung an: Sie können unterschiedlicher Meinung darüber sein, ob die Loslösung von Extremismus oder die Wiedereingliederung in die Gesellschaft das Ziel Ihres Projekts ist, aber wichtig ist, dass Sie das Gefühl haben, dass Sie am gleichen Strang ziehen. Nur wenn die Unterschiede deutlich werden, können die Teams erfolgreich über die verschiedenen Perspektiven verhandeln, die sich aus einer Vielzahl von beruflichen Rollen ergeben.

Akzeptieren Sie, dass es mehrere Wege zum gleichen Ziel geben kann. Wenn Ihr Ziel/langfristiges Ergebnis beispielsweise darin besteht, zu verhindern, dass junge Menschen in gewalttätigen Extremismus verwickelt werden, könnte ein Weg als „Stärkung des Bürgerbewusstseins“ bezeichnet werden, mit Ergebnissen wie zunehmendem demokratischen Engagement, besserem Verständnis für die Funktionsweise der Demokratie

und einem stärkeren Zugehörigkeitsgefühl als Zwischen- und kurzfristige Ergebnisse, die zu diesem Ziel führen. Ein zweiter Weg (mit demselben Ziel) könnte darin bestehen, die Widerstandsfähigkeit junger Menschen gegenüber Extremismus zu erhöhen, wobei ein verbessertes Bewusstsein für Radikalisierungsrisiken, kritisches Denken und digitale Kompetenz als Ergebnisse erzielt werden könnten.

Lernergebnisse:

- Eine grundlegende Einführung in ToC/Logikmodelle
- Ein gemeinsames Verständnis der Veränderung, die Ihre Zusammenarbeit anstrebt, und ein Überblick über die logischen Schritte, die zur Erreichung dieser Ziele erforderlich sind
- Das Aufdecken von Unterschieden in den Perspektiven, der Zielsetzung und den Mitteln zur Erreichung dieser Ziele zwischen den Partner*innen

Weitere Ressourcen:

Centre for Theory of Change: Source Book for Facilitators leading Theory of Change Development Sessions
Centre for Theory of Change: Theory of Change Basics
New Philanthropy Capital: Theory of Change in 10 Steps
Grassroots Collective: Linking Goals and Outcomes
Strong Cities Network: Chpt.5. Developing & Implementing Local Action Plans for P/CVE in E. Africa

MODUL 6 - UMSETZUNG IN DIE PRAXIS (SZENARIOBASIERT)

Warum ist das wichtig? Dieses Modul unterscheidet sich von den vorangegangenen Modulen, da es vollständig auf Übungen basiert. Ziel ist es, das Gelernte aus Teil 1 in die Praxis umzusetzen. Auf diese Weise können Sie beurteilen, wie gut Ihr Team für die Herausforderungen bei der Gestaltung kooperativer Interventionsprozesse gegen Radikalisierung gerüstet ist. Im wirklichen Leben haben die Mitglieder eines Netzwerks, wenn sie zusammenarbeiten, Zugang zu verschiedenen Ebenen und Tiefen von Informationen. In diesem Fall verfügen alle Beteiligten über die gleiche Menge an Informationen. Bei der Durchführung der Übung ist zu beachten, wie das Ungleichgewicht von Wissen und Informationen die traditionelle Dynamik innerhalb eines Netzwerks aufbricht.

In den vorangegangenen Modulen wurden die Grundlagen der Zusammenarbeit behandelt. In diesem Modul werden Sie das Gelernte in einer szenariobasierten Übung in die Praxis umsetzen. Anhand eines dynamischen und sich entwickelnden Szenarios muss Ihr Team überlegen, ob es über die richtigen Mitglieder verfügt, um auf ein sich veränderndes Risikobild zu reagieren, oder ob es neue Personen oder Institutionen in die Zusammenarbeit einbeziehen sollte. Da sich der Kontext ändert und der Fall fortschreitet, muss auch darüber nachgedacht werden, wie Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten festlegen und wer die Gesamtkoordination des Prozesses übernimmt.

Übung: Durcharbeiten eines Szenarios (60 - 90 Min.)

In der Übung wird das Szenario von Jörg verwendet. Das Basisszenario ist in drei Phasen unterteilt. In jeder Phase werden zusätzliche Informationen eingegeben, die den Verlauf eines Falles nachahmen, wenn neue Informationen gesammelt werden. In jeder Phase werden dem Team verschiedene Fragen gestellt, die sich im Wesentlichen auf die folgenden Themen beziehen: Risikobewertung, Zusammenarbeit und Verantwortlichkeiten. Um die Übung durchführen zu können, müssen die drei Teile des Szenarios auf separaten Blättern ausgedruckt werden. Die Übung beginnt mit dem ersten Teil des Szenarios, ohne dass die Teilnehmenden die zusätzlichen Inputs gesehen haben. Die Fragen dienen der Strukturierung der Diskussion, die auf einem Poster zusammengefasst wird.

Es gibt mehrere Begriffe, die Ihnen vielleicht bekannt sind (oder auch nicht). Zur Erklärung gibt es hier ein kurzes Glossar:

Die Linke: Eine deutsche linke politische Partei

Azov Division: Eine Einheit des ukrainischen Militärs, die mit extremistischen nationalistischen Gruppen in Verbindung gebracht wird

Zigger: Eine von Rechtsextremen verwendete rassistische Beleidigung für Russen

Shitposting: Die Veröffentlichung von Inhalten, die absichtlich ironisch oder provokativ sind, um eine Reaktion hervorzurufen

Teil 1: Bewertung (20 Min.)

Das Team sollte zunächst das folgende Szenario lesen und dann die folgenden Fragen verwenden, um die Diskussion darüber zu strukturieren, wie sie das Radikalisierungsrisiko in Jörgs Fall einschätzen und ob sie über die notwendigen Informationen und die Fähigkeiten verfügen, um eine fundierte und genaue Einschätzung vorzunehmen.

*Jörg ist ein 17-jähriger Gymnasiast in einer mittelgroßen Stadt in Deutschland. Er ist ein ruhiger Junge und Einzelgänger, die Lehrer*innen kennen ihn nicht so gut, da er keine Probleme macht und auch ansonsten eher unauffällig ist. Er hat durchschnittliche Noten, aber Probleme mit seiner Grammatik und Rechtschreibung. Er neigt dazu, in der Klasse nicht viel zu sprechen und hat kaum Freunde. Außerhalb der Schule baut er gerne Militärmodelle, sieht sich Videos an und verbringt einen Großteil seiner Zeit im Internet. Jörg lebt mit seiner Mutter und seinem Vater in einer Wohnung. Seine Mutter arbeitet als Sekretärin und sein Vater ist bei der Stadtverwaltung beschäftigt. Sie haben beide eine linke Weltanschauung, und seine Mutter ist aktives Mitglied der Partei „Die Linke“. Er hat einen 23-jährigen Bruder, der nicht zu Hause wohnt und als Physiotherapeut arbeitet.*

Seine Lehrerin bemerkt sein wachsendes Interesse am russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine und seine Unterstützung für die ukrainische Seite. In einem anderen Gespräch, das die Lehrerin mit ihm führt, lobt er die Freiwilligen, die in der Ukraine kämpfen, und fordert, dass mehr Menschen dasselbe tun sollten. Die Lehrerin fragt ihn, wo er Informationen über den Krieg erhält und er zeigt ihr Telegram-Kanäle über das Asow Regiment, weitere soziale Medienkanäle, die dafür werben, und Profile ihrer Kämpfer. Eine Woche später gerät Jörg in einen heftigen Streit mit einem anderen Schüler, der auf Verbindungen zwischen extremen nationalistischen Gruppen und dem Asowschen Regiment hinweist. Jörg wird ausfallend und bezeichnet den anderen Schüler als „Zigger-Liebhaber“, was in einer körperlichen Auseinandersetzung endet. Daraufhin ruft der Lehrer die Eltern an und bittet um ein Gespräch.

Das Team sollte 5 Minuten Zeit haben, das Szenario zu lesen, und dann 15 Minuten Zeit, um die folgenden Fragen in der Gruppe zu diskutieren:

- Besteht ein Risiko?
- Was sind die Risiken und warum?
- Verfügen Sie über alle Informationen, die Sie zur Bewertung des Risikos benötigen?
- Haben Sie die richtigen Leute, um das Risiko zu bewerten?

Teil 2: Zusammenarbeit (15 Min.)

Teil 2 des Szenarios sollte der Gruppe gegeben werden, ohne dass sie es zuvor gesehen haben. Der Input liefert zusätzliche Informationen, die ihnen eine bessere Vorstellung von Jörgs Risikobild vermitteln und ihre Risikowahrnehmung entsprechend verändern dürfte. Da ein Großteil des Risikos auf Jörgs digitale Aktivitäten zurückzuführen ist, könnte es an der Zeit sein, neue Partner*innen mit den entsprechenden Fähigkeiten einzubeziehen.

Nach dem Treffen mit der Lehrerin bitten Jörgs Eltern ihn, ihnen Zugang zu seinem Telefon zu geben. Obwohl er sich anfangs sträubt, gibt er ihnen die Passwörter zu seinen Konten. Sie sehen sich seine Konten in den sozialen Medien an und sind schockiert, als sie feststellen, dass er in einer Telegram-Chatgruppe mit dem Namen „Blutwaffen“ mit 45 Abonnenten blutige Videos mit Kampfaufnahmen aus der Ukraine austauscht. Während viele der Chats in diesem Kanal humorvoll, wenn nicht sogar ein wenig kindisch sind, sind einige offen rassistisch, antisemitisch und manchmal pornografisch. Als seine Eltern ihn wegen der Chatgruppen, an denen er teilnimmt, zur Rede stellen, lacht Jörg darüber und sagt, dass es sich nur um „Shitposting“ handle, die Kommentare nicht ernst zu nehmen seien und dass seine Eltern überreagieren würden. Sie fragen ihn, wer die anderen Personen im Chat sind, und Jörg sagt, es seien „nur Leute, die er online kennengelernt hat“. Besorgt über das, was sie gefunden haben, setzen sie sich wieder mit der Lehrerin in Verbindung.

- Was hat sich geändert? Gehen Sie noch einmal auf die ersten Fragen ein.
- Wer sind die beteiligten Stellen, die in den Fall involviert sein sollten?
- Woher kennen Sie sie?
- Gehören sie zu Ihrem derzeitigen Netzwerk?
- Wenn nicht, in welcher Beziehung stehen Sie zu ihnen?

Teil 3: Nach der Verurteilung (15 Min.)

Teil 3 zeigt das ganze Ausmaß von Jörgs Radikalisierung auf, die sich von einem vorkriminellen Raum zu einem kriminellen Raum und einer anschließenden Verurteilung entwickelt. Jörgs Entlassung aus dem Gefängnis sollte für das Team die Frage aufwerfen, wer die Verantwortung und Rechenschaftspflicht für die Entschärfung von Jörgs Radikalisierungsrisiko nach der Entlassung trägt und wie die Einbeziehung der verschiedenen Partner*innen, deren Aufgaben mit der Überwachung nach der Verurteilung zusammenhängen, gehandhabt werden kann.

Nachdem die Lehrerin die Polizei über ihre Bedenken informiert hat, nimmt die Polizei Jörgs Computer mit und verurteilt ihn wegen unterschiedlicher terroristischer Straftaten, nachdem eine Durchsuchung der Festplatte ergeben hat, dass er im Besitz von Videomaterial über den Terroranschlag in Christchurch war und dieses weitergegeben sowie CAD-Dateien für 3D-druckbare Feuerwaffen heruntergeladen hatte. Er wird zu einer sechsmonatigen Haftstrafe in einer Jugendstrafanstalt verurteilt. Er wird nach Verbüßung von vier Monaten seiner Strafe entlassen. Er kehrt zu seinen Eltern zurück, obwohl er jetzt 18 ist und lieber bei seinem Bruder leben würde.

- Wie wollen Sie die Freilassung von Jörg bewerkstelligen?
- Welche Partner müssen einbezogen werden?
- Wer wird den Prozess koordinieren und beaufsichtigen?
- Gibt es Herausforderungen bei der Zusammenarbeit, z. B. Informationsaustausch, Protokoll, Vertrauen, etc.?

Lernergebnisse:

Bei der Durchführung der Übung sollte das Team folgende Ergebnisse erzielen:

- Eine Bewertung des aktuellen Stands Ihrer Zusammenarbeit, ob Sie über alle relevanten Partner*innen/Fähigkeiten verfügen, um den Grad des Risikos in einzelnen Radikalisierungsfällen zu bestimmen
- Gegebenenfalls Ermittlung weiterer Partner*innen zur Risikobewertung: Wer könnte formell oder ad hoc an Ihrem Netzwerk beteiligt sein?
- Ein Rahmen/Protokoll, um bei Bedarf neue Partner*innen einzubinden
- Eine Vorstellung davon, wer für die Gesamtkoordination verantwortlich ist

Eine Möglichkeit, um herauszufinden, mit welchen zivilgesellschaftlichen Organisationen man zusammenarbeiten sollte, ist ein Community Asset Mapping. Community Mapping ist eine Technik, mit der die Ressourcen in Ihrem lokalen Kontext ermittelt werden können, z.B.:

- **Einzelpersonen:** Glaubwürdige Stimmen, Aktivist*innen, Einflussnehmer*innen, Verbindungspersonen
- **Umwelt:** Parks, Gebäude, öffentliche Räume
- **Institutionen:** Schulen, Sozialfürsorge, öffentliche Gesundheit
- **Organisationen/Gruppen/Verbände:** Nachbarschaftsverbände, Jugendclubs, Sportvereine, Selbsthilfegruppen usw.

Das Community Asset Mapping (also eine Karte, die die Stärken eines lokalen Kontexts veranschaulicht) ist eine nützliche Methode, um herauszufinden, welche Organisationen, Institutionen und Einzelpersonen Verbindungen zu Communities herstellen können, in denen Sie sich engagieren möchten. Ein ressourcenorientierter Ansatz überwindet einige der Herausforderungen, die diese Zusammenarbeit beeinträchtigen können, wie z. B. Stigmatisierung und Ohnmacht: Sie geht von einer Perspektive aus, in der Communities als Teil der Lösung und nicht als Problem gesehen werden, konzentriert sich auf die Stärken einer Stadt und nicht auf ihre Schwächen und fördert ein Ethos der "Arbeit mit Communities" und nicht der "Arbeit an Communities".

Die wichtigsten Botschaften:

- Eine sinnvolle Einbindung von Communities bringt für P/CVE große operative und normative Vorteile.
- Obwohl die Vorteile auf der Hand liegen, stehen die staatlichen Behörden bei der Zusammenarbeit mit Communities in einem so sensiblen Politikbereich wie P/CVE vor vielen Herausforderungen. Vor allem dann, wenn Communities sich selbst als Zielscheibe wahrnehmen.
- Zivilgesellschaftliche Organisationen, ob informell oder formell, können "Brücken" zu den Communities schlagen, mit denen Sie zusammenarbeiten möchten.
- Das Community Asset Mapping ist ein nützliches Instrument, um die Organisationen der Zivilgesellschaft zu ermitteln, die die oben genannten Aufgaben erfüllen können.

Übung 1: Abbildung von gemeinsamen Werten (45 Min.)

Die Übung ist ein grundlegendes Community Asset Mapping, das dazu verwendet werden kann, die Organisationen zu erfassen, die Ihnen dabei helfen können, Verbindungen zu Communities herzustellen, in denen Sie sich engagieren möchten. Für die Übung werden wir uns hauptsächlich auf zivilgesellschaftliche Organisationen konzentrieren, obwohl die Übung auf Wunsch auch auf Einzelpersonen (glaubwürdige Stimmen) / Institutionen (Schulen) ausgeweitet werden könnte, wenn man der Meinung ist, dass sie eine bessere Verbindung zu Communities darstellen.

Zeichnen Sie auf einem großen Blatt Papier eine Reihe von konzentrischen Kreisen, wie in Abb. 10 dargestellt. Stellen Sie sich den Mittelpunkt des Kreises als Ihr Team vor.



Abb. 10: Beispiel für ein Community Mapping

1. Denken Sie an diejenigen zivilgesellschaftlichen Organisationen, zu denen Sie bereits eine Beziehung haben. Schreiben Sie sie auf Post-it-Zettel und legen Sie sie auf das Blatt mit den konzentrischen Kreisen. Je näher an der Mitte, desto näher sind sie Ihrem Team.
2. Überlegen Sie nun, zu welchen Communities Sie keine Beziehungen haben und mit welchen Organisationen der Zivilgesellschaft Sie zusammenarbeiten könnten, um Kontakte zu diesen Gemeinschaften herzustellen. Schreiben Sie sie wieder auf Post-it-Zettel und platzieren Sie sie auf Ihrer Tabelle. Abb. 11 zeigt das Diagramm für die beiden zuvor verwendeten Beispiele einer britischen Stadt, in der eine islamistische Gruppe *Dawah*-Stände organisiert und in der eine rechtsextreme Gruppe gegen Asylunterkünfte kämpft.
3. Ein letzter Schritt wäre das Zeichnen von Verbindungspfeilen zwischen den zivilgesellschaftlichen Organisationen und Ihrem Team, die die Richtung des Engagements (engagieren Sie sich bei ihnen oder andersherum) und die Stärke der Beziehung (je fetter die Linie, desto stärker die Beziehung) zeigen.
4. Sie können das Schaubild nutzen, um eine Diskussion darüber zu führen, welche Beziehungen Sie aufnehmen möchten, und welche Beziehungen Sie stärken möchten. Denken Sie über die Gruppen nach, die sich derzeit außerhalb Ihres Wirkungskreises befinden.



Abb. 11: Beispiel für eine Abbildung der Gemeinschaftsgüter

Lernergebnisse:

Mit dem Abschluss des Moduls werden die folgenden Ergebnisse für das Team erzielt:

- Ein Verständnis dafür, warum es wichtig ist, Communities bei der P/CVE-Arbeit für sich zu gewinnen, und für die Herausforderungen, die damit einhergehen
- Vertieftes Verständnis für die Vorteile der Abbildung von Communityressourcen
- Einen besseren Überblick über die lokale zivilgesellschaftliche Landschaft
- Identifizierung der Bereiche, in denen die Einbindung von Communities bereits stark ist und wo es verstärkt werden könnte

Weitere Ressourcen:

Preston Council: The Community Mapping Toolkit

Nesta: Asset Based Community Development for Local Authorities

Sustaining Communities Blog: What is Asset-based Community Development?

Seminal piece on meaningful engagement: Sherry Arnstein. Ladder of Participation

For good discussion of Ladder of Participation: Organising engagement

MODUL 8 – POLITISCHE UNTERSTÜTZUNG ERWIRKEN

Warum ist das wichtig? Neben den Organisationen der Zivilgesellschaft tragen auch lokale Politiker*innen dazu bei, die Gemeinden in die P/CVE Arbeit einzubinden. Auf der untersten Ebene sind sie Führungspersönlichkeiten des Gemeinwesens, die das Gemeinwesen, für das sie gewählt wurden, vertreten und sich für dieses einsetzen. Sie können uns dabei helfen, mit dem Gemeinwesen in Kontakt zu treten, wie im vorherigen Modul beschrieben. Prosaischer ausgedrückt: Gerade in einem so sensiblen Politikbereich können gewählte Vertreter*innen eine entscheidende Rolle spielen, wenn es darum geht, Kompromisse zwischen der Notwendigkeit, auf lokaler Ebene etwas zu erreichen, und der manchmal unpopulären nationalen Politik zu schließen, um die Ressourcen (Finanzierung) zu sichern, die die MSCs benötigen, um effektiv arbeiten zu können, und um die bürokratischen Strukturen zu überwinden, die ein Hindernis für die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Institutionen und Organisationen darstellen können. Die Langsamkeit der Entscheidungsfindung in bürokratischen und hierarchischen Organisationen wurde von fast allen Projektteilnehmenden als eine der größten Herausforderungen für wirksame MSC angeführt, ein Punkt, der auch im Rahmen des Mentoring-Programms angesprochen wurde. Die Städte, die sich am erfolgreichsten mit diesen Fragen auseinandergesetzt hatten, waren diejenigen, die für ihre MSC ein Bürgermeister*innenmandat erhalten hatten. Vereinfacht ausgedrückt, kann die Sicherung der politischen Führung auf höchster Ebene dazu beitragen, MSC zu initiieren, indem sie Ressourcen (Zeit, Personal und Finanzmittel) bereitstellt, und sie kritisch voranzutreiben, sobald die Vorarbeit geleistet ist.

Die wichtigste Methode, um das Interesse lokaler Politiker*innen zu gewinnen, ist die Lobbyarbeit. Obwohl der Begriff des Lobbyings bzw. der politischen Einflussnahme negativ besetzt sein kann, wird er hier verwendet, um Politiker*innen zu beeinflussen, MSC zum Zweck von P/CVE zu unterstützen. Das Ziel dieses Moduls ist es, Strategien zu entwickeln, um diese Unterstützung zu gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es einige Grundprinzipien:

- Vergewissern Sie sich, dass Sie genau wissen, was in Ihrer Region vor sich geht.
- Verwenden Sie diese Fakten, um eine einfache, zusammenhängende Geschichte/Erzählung zu erstellen. Geschichten sind ein wesentlicher Bestandteil der Kommunikation und der Art und Weise, wie wir menschliche Erfahrungen vermitteln. Sie sprechen auch auf einer emotionalen Ebene an, was entscheidend ist.
- Sie sollten eine klare Vorstellung davon haben, was Sie für den Erfolg Ihres Projekts benötigen und verlangen. Amtsträger*innen haben einen sehr engen Zeitplan, und sie legen vor allem Wert auf Klarheit und Prägnanz.
- Ermitteln Sie die Person, die Sie am besten ansprechen können. Welche Ressorts haben sie inne, ist ihre politische Ausrichtung von Bedeutung, welchen Einfluss haben sie?
- Sobald Sie wissen, mit wem Sie in Kontakt treten wollen, sollten Sie herausfinden, was die Person motiviert. Gibt es bestimmte Anliegen und Themen, für die sie sich einsetzt oder die ihr am Herzen liegen? Wie funktioniert das rechtliche und politische System, in dem sie arbeiten?
- Sobald Sie verstehen, was den*die Politiker*in, den*die Sie ansprechen wollen, antreibt, können Sie Ihre Geschichte auf seine*ihre Ziele und Ambitionen abstimmen. Informieren Sie sich über die Lokalpolitiker*innen, die Sie ansprechen wollen. Konzentrieren Sie sich auf deren Perspektive und suchen Sie nach Gemeinsamkeiten zwischen Ihren und deren Zielen. Welchen Nutzen/Vorteil kann Ihr Projekt für sie bringen?
- Scheuen Sie sich vor allem nicht davor, mit Emotionen zu arbeiten. Emotionale Inhalte berühren Menschen auf eine Weise, wie es eine einfache Präsentation von Fakten niemals könnte. Der Schlüssel liegt nicht in der Manipulation, sondern darin, Emotionen so zu nutzen, dass jemandem ein Gefühl vermittelt wird, mit dem er*sie sich identifizieren und arbeiten kann. Wie wir alle wissen, ist P/CVE ein emotionales Thema, das auf einer emotionalen Ebene mitschwingt, z. B. in Bezug auf den Schutz vor Schaden (insbesondere bei jungen Menschen), soziale Gerechtigkeit, Gewaltanwendung usw.

Übung 1: Strategien zur Steuerung des politischen Engagements (45 - 60 Min.)

Die folgende Übung bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Lobbying-Fähigkeiten in der praktischen Anwendung in einer Reihe von Szenarien zu testen, mit denen Sie möglicherweise konfrontiert werden könnten und die eine Herausforderung für den Erfolg Ihrer MSC darstellen. Treffen Sie eine Auswahl der unten beschriebenen Szenarien (mindestens 3) und nehmen Sie sich 15 Minuten Zeit, um mit Ihrem Team anhand einiger der oben hervorgehobenen Punkte eine Strategie zur Reaktion auf die Situation zu besprechen.

1. In einer nahen gelegenen Stadt hat es einen Terroranschlag gegeben. Es gibt viel Wut auf die Gemeinschaft, aus der die Täter*innen stammen. Ihr*e Politiker*in wird von Aktivist*innen unter Druck gesetzt, eine harte Linie gegenüber der Gemeinschaft in Ihrer Stadt einzuschlagen. Dies ist nicht die Richtung Ihrer derzeitigen Strategie. Wie werden Sie reagieren?
2. Einige Politiker*innen in Ihrer Stadt wurden gebeten, eine lokale Kampagne zu unterstützen, die sich für Gerechtigkeit für Opfer sexueller Übergriffe durch Einwanderer einsetzt. Sie haben Bedenken hinsichtlich der Akteure und der wahren Motive hinter der Kampagne und sind der Meinung, dass die Beteiligung der Politiker*innen vermieden werden sollte. Wie könnten Sie das angehen?
3. Einige Ihrer Politiker*innen haben Bedenken, ihre Unterstützung für Ihre Strategie zu bekunden, da sie befürchten, von Aktivist*innen beschimpft oder belästigt zu werden, insbesondere im Internet. Was können Sie tun, um dieses Problem zu entschärfen und zu beruhigen?
4. Sie haben eine lokale P/CVE Strategie für Ihre Stadt entwickelt. Ihre Stadt hat nicht die Probleme einiger anderer Städte in Ihrem Land, weshalb es bislang nur sehr wenige P/CVE Aktivitäten gab. Die Politiker*innen sehen sich den Haushalt an und erwägen eine Kürzung des P/CVE Budgets, da sie keine Bedrohung sehen. Wie reagieren Sie?
5. Sie haben keine lokale Strategie zur Bekämpfung von P/CVE in Ihrer Stadt, und die Politik scheint desinteressiert und unwissend zu sein. Wie überzeugen Sie Politiker*innen von der Notwendigkeit einer solchen Strategie? Was sollte sie enthalten?
6. Sie haben eine Strategie, um gegen P/CVE vorzugehen. Ihre Politiker*innen sind jedoch der Meinung, dass der Schutz des öffentlichen Raums und die Zusammenarbeit mit den Sicherheitsdiensten bei der Identifizierung von Gewalttäter*innen mit ideologischem Hintergrund zur Erkennung von "Terrorismus" stärker im Vordergrund stehen sollte, anstatt sich auf Ihr derzeitiges Sozialmodell zu verlassen. Was machen Sie?
7. Um den Wahlerfolg zu sichern, hat Ihr*e Politiker*in eine bestimmte soziale Gruppe unter den Wähler*innen umworben. Von dieser Gruppe geht das größte P/CVE Risiko in Ihrer Stadt aus. Folglich ist der*die Politiker*in nicht daran interessiert, Aktivitäten zu unterstützen, die sich aktiv an diese Gemeinschaft richten, selbst wenn es darum geht, die Widerstandsfähigkeit zu stärken und die Einstellung innerhalb dieser Gemeinschaft zu ändern. Wie gehen Sie mit dieser Situation um?
8. Die nationale Strategie in Ihrem Land wurde von der Regierung vorgegeben. Die nationale Regierung hat jedoch eine andere politische Überzeugung als Ihr*e Politiker*in und ist daher nicht daran interessiert, die Umsetzung der nationalen Strategie in Ihrer Stadt zu unterstützen. Was tun Sie als nächstes?

Übung 2: Rollenspiel zur Steuerung des politischen Engagements (45-60 Min.)

Der letzte Teil der Übung besteht darin, eines der besprochenen Szenarien in ein Rollenspiel zu verwandeln (was bei einem Rollenspiel zu beachten ist, siehe Modul 1), bei dem eine*r von Ihnen der*die Politiker*in und jemand die Person ist, die versucht, sich für Ihre Zusammenarbeit einzusetzen. Nehmen Sie sich 5 - 8 Minuten Zeit, um den*die Politiker*in davon zu überzeugen, Sie zu unterstützen. Versuchen Sie, das Problem aus der Perspektive der Rolle zu verstehen, die Sie spielen. Wenn Sie der*die Politiker*in sind, stellen Sie sich vor, was sie motiviert und was nicht. Wenn Sie ein*e Interessenvertreter*in der MSC sind, überlegen Sie, mit welchen Argumenten Sie den*die Politiker*in überzeugen könnten.

Lernergebnisse:

- Ermittlung der relevanten Politiker*innen, die Sie in Ihrer MSC unterstützen und Ihnen helfen können, Ihre Ziele zu erreichen
- Zu verstehen, was sie dazu motivieren könnte, dies zu tun
- Entwicklung praktischer Strategien, um die Unterstützung von Kommunalpolitiker*innen für MSC zu gewinnen
- Das Einüben von grundlegenden Lobbying-Fähigkeiten

REFLEXION UND AUSBLICK

Obwohl von Anfang an klar war, dass es für die Herausforderungen, mit denen MSC konfrontiert ist, **keine einfachen und allgemeingültigen Lösungen** gibt, warfen die Trainings eine Reihe weiterer Fragen auf, die über den Rahmen des Projekts hinausgingen. Wir glauben, dass es sich lohnen würde, diese Themen in künftige Projekte anzugehen.

Erstens gaben alle teilnehmenden Städte an, dass sie die Auswirkungen der digitalen Welt und den allgegenwärtigen Einfluss der sozialen Medien auf ihre lokale extremistische Landschaft untersuchen müssen. Im Rahmen des zweiten Trainings präsentierte die schwedische Stadt Malmö einen Überblick über ihren Ansatz zum Umgang mit ihrem lokalen digitalen Raum, den Sie [hier](#) finden. **Die Anerkennung des Einflusses der Online-Sphäre auf lokale MSC Bemühungen** hat nicht nur Auswirkungen auf die Zusammensetzung Ihres Teams - wen Sie möglicherweise mit ins Boot holen müssen - sondern auch auf die Fähigkeiten und das Bewusstsein Ihrer derzeitigen Interessenvertreter*innen. Im Fall von Jörg (siehe Modul 6) könnte es notwendig sein, Experten*innen hinzuzuziehen, um zu beurteilen, ob jemand ironische oder extremistische Inhalte in den sozialen Medien fördert. Möglicherweise ist auch zusätzliches Fachwissen darüber erforderlich, wo diese Inhalte überhaupt zu finden sind. Es liegt auf der Hand, dass wir anpassungsfähig sein und unser Wissen über das extremistische Onlineumfeld ständig auffrischen müssen.

Zwei Punkte, die ebenfalls mit der Entwicklung des Risikobildes zusammenhängen, wurden von den Teilnehmer*innen hervorgehoben. Besorgnis über den **wachsenden Einfluss des Rechtsextremismus und des antidemokratischen Extremismus** in Verbindung mit Verschwörungsnarrativen. Beiden wurde eine höhere Priorität eingeräumt als bei früheren Projekten der Konsortialpartner. Die meisten der teilnehmenden Städte haben bei der Erstellung ihrer lokalen Risikobilder den Rechtsextremismus als ein wesentliches Problem erkannt. Gleichzeitig wurde die Mehrzahl der MSC im Bereich P/CVE ursprünglich als Reaktion auf aufsehenerregende islamistische Anschläge initiiert. Es ist eine offene Frage, ob MSC ideologisch agnostisch sein können, d. h. gleichermaßen auf verschiedene Formen des Extremismus anwendbar sind, oder ob sie ausreichend anpassungsfähig sind, um einem sich wandelnden Risikobild Rechnung zu tragen, das sowohl Rechtsextremismus als auch neue Formen des antidemokratischen/hybriden Extremismus umfasst (weitere Informationen zu diesen neuen Formen siehe ISD 2021). Zumindest erfordert die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Formen des Extremismus den Beitrag verschiedener Fachleute. Während der Schulung wurde deutlich, dass es eine besondere Lücke gibt, wenn es darum geht, die Gemeinschaften anzusprechen, aus denen Rechtsextreme zu rekrutieren versuchen, im Vergleich zu denen, mit denen wir es zu tun haben, wenn wir uns mit islamistischem Extremismus befassen. Das Fehlen offensichtlicher Berührungspunkte mit den Zielgruppen, die Extremisten ansprechen wollen, ist auch beim antidemokratischen/hybriden Extremismus, der sich aus einer sehr vielfältigen und unterschiedlichen Bevölkerungsgruppe speisen kann, ein Problem.

Als weitere große Herausforderung nannten die Teilnehmenden das **Tempo der Entscheidungsfindung bei der Arbeit mit bürokratischen und oft hierarchischen Organisationen und Institutionen**. Die Arbeit mit solchen Organisationen bedeutet, dass die Entscheidungsfindung in einem so sensiblen und umstrittenen Politikbereich oft nur schleppend vorankommt. Wenn mehrere von Natur aus hierarchische Organisationen

zusammenarbeiten, kann dies zu einem Multiplikationseffekt führen, der das Tempo der Entscheidungsfindung weiter verlangsamt. Dieser Effekt kann durch eine starke Koordinationsrolle innerhalb Ihres MSC abgeschwächt werden. Eine weitere mögliche Lösung, um die Entscheidungsfindung auf ein sich schnell veränderndes Risikobild abzustimmen, besteht darin, die politische Zustimmung auf einer möglichst hohen Ebene zu sichern (Modul 8). Eine politische Führungspersonlichkeit, die Ihre Zusammenarbeit unterstützt, kann Ihnen helfen, Entscheidungen durchzusetzen. Dies ist jedoch wahrscheinlich nur eine unvollkommene Lösung - selbst führende Politiker*innen haben mit bürokratischer Trägheit zu kämpfen - und es wäre von Vorteil, sich eingehender mit der Frage zu befassen, wie die gemeinsame Entscheidungsfindung rationalisiert werden kann.

Ein **unterschiedliches Verständnis ergab sich bei der Verwendung des Begriffs Gemeinschaft⁸** im Modul zur Arbeit mit Gemeinschaften zwischen angelsächsischen und frankophonen Ländern. Während in den erstgenannten Ländern der Begriff community häufig in Bezug auf eine Gruppe mit bestimmten ethnischen oder religiösen Merkmalen verwendet wird, z. B. wenn eine zivilgesellschaftliche Organisation als zur „muslimischen Gemeinschaft“ oder „muslimischen community“ gehörig angesehen wird, hat der Begriff in den frankophonen Ländern nicht dieselbe Konnotation. Eine Ursache für die unterschiedlichen Auffassungen könnte in den Ansätzen der verschiedenen Länder in Bezug auf Multikulturalismus und Assimilation gegenüber Gemeinschaften mit Migrationshintergrund liegen. Die Zeit reichte im Training nicht aus, um genauer zu untersuchen, wie sich dies direkt auf die Zusammenarbeit auswirkte, aber man kann davon ausgehen, dass diese Unterschiede einen Einfluss auf die Auswahl der Gemeinschaftspartner haben und darauf, wen sie vermutlich vertreten.

EINE UNENDLICHE GESCHICHTE...

Die Zusammenarbeit ist kein linearer Prozess mit einem eindeutigen Ende. Es bedarf aktiver Arbeit, um die Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten und zu fördern. Menschen ziehen weiter und Dinge ändern sich. Daher sollte Ihre Zusammenarbeit an den sich verändernden Kontext um Sie herum anpassbar sein. Eine Verschiebung des Risikobildes kann bedeuten, dass Sie neue Beteiligte mit den entsprechenden Fähigkeiten einbeziehen müssen, was Sie dazu zwingt, einige der Fragen, auf die die Module abzielen, neu zu überdenken.

Wir brachten acht Städte mit unterschiedlichen Risikobildern und Bedürfnissen zusammen, um ihre MSC-Teams zu stärken und die Faktoren zu ermitteln, die eine effektive Zusammenarbeit ermöglichen. Alle befanden sich in unterschiedlichen Stadien ihrer Kooperationsprojekte, einige arbeiten schon lange mit MSC, andere standen am Anfang ihres Weges, und wieder andere hatten Erfahrung mit MSC in anderen Bereichen, aber noch nicht in P/ CVE. Im Laufe des Projekts nutzten wir die Erkenntnisse und Erfahrungen, die die Städte während der Schulungen gewonnen hatten, um die verwendeten Werkzeuge und Übungen weiterzuentwickeln. Das Ziel war es, alles zu sammeln, was als hilfreich erachtet wurde und was andere in ihrer Zusammenarbeit nutzen können.

Für diejenigen, die ihre MSC gerade erst gründen, können die in diesem Handbuch enthaltenen Werkzeuge den Start ihrer Zusammenarbeit erleichtern. Diejenigen, die über etablierte Netzwerke verfügen, können dabei helfen, Projekte an einen sich ändernden Kontext anzupassen. Viele der Städte stellten fest, dass sie durch das Lernen und Hören, wie andere Städte sich an MSC gewandt hatten, Gewissheit und Bestätigung dafür erhielten, dass ihr Handeln auf dem richtigen Weg ist. Indem wir die Grundlagen des MSC hervorheben, bieten wir eine Checkliste an, die als Richtlinie für die Entscheidungen bei der Zusammenarbeit dienen soll. Wenn Sie daran denken, neue Partner*innen einzubinden oder ein Protokoll für den Informationsaustausch zu erstellen, fragen Sie sich selbst: Wird der Faktor Empathie berücksichtigt? Werden Perspektiven einbezogen, die traditionell ausgeschlossen wurden? Verwenden wir Begriffe, die von allen in gleicher Weise verstanden werden? Wenn nicht, arbeiten Sie die entsprechenden

⁸ Da das Training auf Englisch stattfand, bezieht sich dieser Abschnitt auf den englischen Begriff *community*, der allerdings auch im Deutschen verwendet wird.

Module durch, um diese Bedenken auszuräumen.

Es stellt sich die Frage nach der weiteren Anwendung dieses Handbuchs. Wir sind davon überzeugt, dass jedes Kooperationsprojekt davon profitieren würde, die Bausteine der Zusammenarbeit und die im Handbuch enthaltenen Module zu berücksichtigen. Es ließe sich jedoch argumentieren, dass die Grundprinzipien der Zusammenarbeit zwar in allen Bereichen gleich sind, der Grad der Anfechtung im Bereich P/CVE ihn jedoch zu einem qualitativ anderen Bereich macht und spezifische Herausforderungen mit sich bringt, die in anderen Bereichen vielleicht nicht so akut sind. In der Praxis bedeutet dies, dass bestimmte in den Modulen enthaltene Elemente ein größeres Gewicht haben können als in anderen Bereichen.

Im ersten Teil dieses Handbuchs haben wir eine Reihe von Werkzeugen und Übungen zusammengestellt, um diejenigen zu unterstützen, die MSC im Bereich P/CVE erstellen wollen, die auf allen Interventionsebenen relevant sind, unabhängig davon, ob Ihr Team einen Eingriff für eine*n Klient*in (tertiär), seine*ihre Familie, sein*ihr soziales Umfeld (sekundär) oder für breitere Gesellschaftsschichten, wie z. B. ein Projekt zur Verbesserung der digitalen Kompetenz junger Menschen (primär), entwickelt. Im zweiten Teil der Publikation gehen wir nun auf die tertiäre Ebene ein und bieten ein Toolkit zur Unterstützung von Beratenden, die mit Klient*innen arbeiten, die extremistische Ansichten oder Verhaltensweisen zeigen.

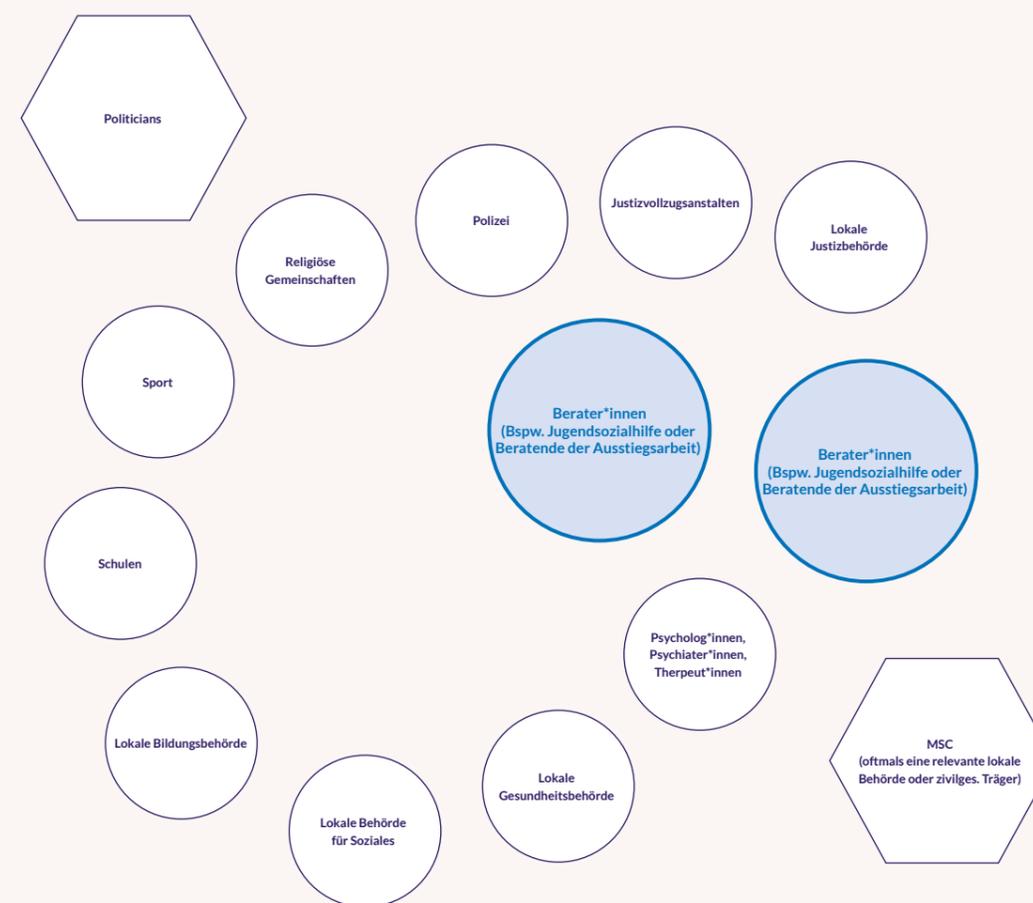


Abb. 12: Visuelle Darstellung von Track II

EINFÜHRUNG IN TRACK II

DAS *DESISTKIT* - RESSOURCENORIENTIERTE UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISTANZIERUNG

Dieser Teil des Handbuchs dient dazu, das *DesistKit* vorzustellen und dessen Anwendung zu erklären. Während sich der erste Teil des Handbuchs an alle an P/CVE beteiligten Akteur*innen richtet, ist das *DesistKit* speziell für Fachleute gedacht, die eng mit Personen zusammenarbeiten, die extremistische Ansichten vertreten oder extremistisches Verhalten zeigen. Dazu gehören insbesondere Beratende der Ausstiegs- und Distanzierungsarbeit, die sich regelmäßig mit Klient*innen treffen, aber beispielsweise auch Sozialarbeiter*innen, um sie dabei zu unterstützen, sich von extremistischen Denk- und Verhaltensweisen zu lösen und so ihr Leben zu verbessern. Das *DesistKit* zielt darauf ab, Beratende in der Zusammenarbeit mehrerer Interessengruppen (im Englischen multi-stakeholder collaboration und nachfolgend MSC) zu stärken und sie bei der Strukturierung von Distanzierungsprozessen zu unterstützen.

In MSC fehlen oft die Perspektiven und Interessen des*der Klient*in. Von allen beteiligten Akteur*innen haben Beratende jedoch oft den besten Einblick in deren Sichtweise und wissen, was helfen könnte, einen erfolgreichen und nachhaltigen Distanzierungsprozess zu durchlaufen. Im Zusammenhang mit MSC sind die gemeinsamen Grundlagendokumente jedoch oft nur von den Sicherheitsbehörden entwickelte Werkzeuge zur Risikobewertung. Diese Werkzeuge zielen in erster Linie darauf ab, das Ausmaß der potenziellen Bedrohung, die eine Person für die Gesellschaft darstellt, zu bewerten, indem verschiedene Risikofaktoren analysiert werden. Die professionelle Aufgabe der Berater*innen muss es jedoch sein, den Menschen in seiner Gesamtheit zu sehen und damit auch seine bzw. ihre Ressourcen und Stärken zu berücksichtigen. Mit dem *DesistKit* wollten wir ein Toolkit bereitstellen, das eine ressourcenorientierte Perspektive auf Distanzierungsprozesse fördert. Wenn sie als Grundlage in fallbasierten P/CVE Interventionen angewandt wird, kann sie anderen Beteiligten helfen, die Ansätze und Perspektiven von Berater*innen besser zu verstehen und gleichzeitig ein nuancierteres Verständnis für die Komplexität eines individuellen Distanzierungsprozesses zu schaffen. Insofern konzentriert sich das *DesistKit* auf Themen, die für den*die Klient*in relevant sind. Der Mensch und seine Bedürfnisse stehen im Mittelpunkt der Distanzierungsarbeit und des Prozesses. Das *DesistKit* erkennt die Komplexität von Distanzierungsprozessen an, berücksichtigt den gesellschaftlichen Kontext, in dem der*die Einzelne lebt, und zielt darauf ab, Berater*innen bei der Navigation auf dem Weg der Distanzierung zu unterstützen.

Die folgenden Kapitel des Handbuchs geben eine Einführung in die Verwendung des *CaseReflectors* und der *DesistCards*. Bevor wir beide Werkzeuge im Detail erläutern, heben wir die Ansätze und Merkmale hervor, die das *DesistKit* allgemein prägen: Es ist auf die Gegenwart und die Zukunft ausgerichtet. Es versucht, sprachsensibel und geschlechtsspezifisch zu sein. Es ist ressourcenorientiert und basiert auf den neuesten Forschungsergebnissen zur Distanzierung. In den folgenden Abschnitten geben wir eine Einführung in verschiedene Konzepte, die die Entwicklung des *DesistKit* beeinflusst haben und die bei der Nutzung eine Rolle spielen. Zunächst erläutern wir, was wir unter Distanzierung verstehen und stellen einige damit zusammenhängende Forschungsergebnisse aus dem *modus|zad - Centre for Applied Research on Deradicalisation* Projekt DISLEX 3D vor. Zweitens fassen wir den *Desistance*-Ansatz zusammen und zeigen auf, warum wir diesen Ansatz bei Distanzierungsprozessen für hilfreich halten. Wir betonen auch die Bedeutung der Arbeitsbeziehung zwischen dem*der Berater*in und dem*der Klient*in. Bei der Diskussion von Konzepten des menschlichen Handelns und der Intersektionalität betrachten wir anschließend den sozialen Kontext und seine Diskriminierungsstrukturen, innerhalb dessen die Distanzierungsarbeit stattfindet. Abschließend wird erklärt, wie die beiden Elemente des *DesistKit* anzuwenden sind, angefangen mit dem *CaseReflector* und weiter mit den *DesistCards*.

Das *DesistKit* besteht aus drei Teilen:

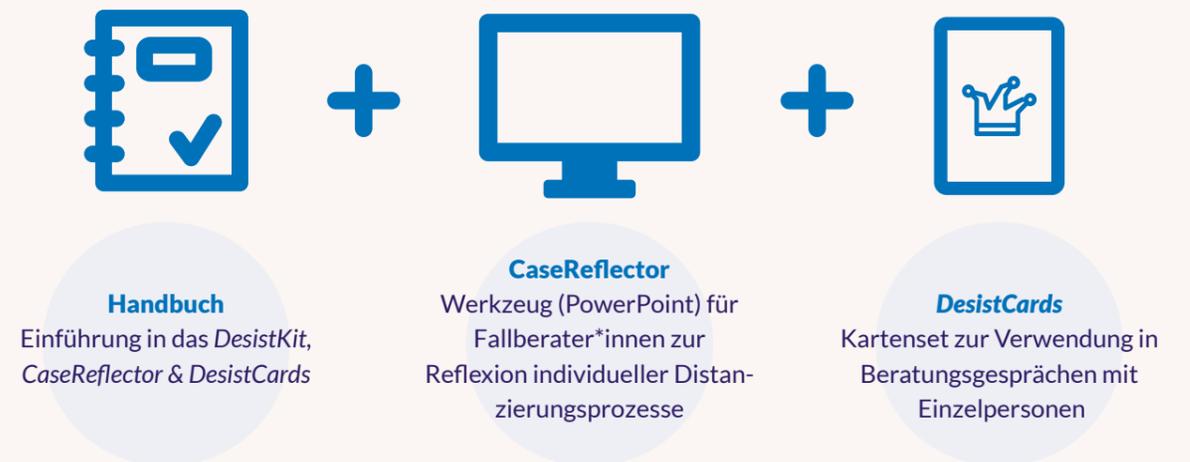


Abb. 13: Die drei Teile des *DesistKits*

HANDBUCH

Das Handbuch gibt eine Einführung in die Verwendung des *CaseReflectors* und der *DesistCards*. Darüber hinaus werden die Ansätze, Merkmale und Konzepte beschrieben, die sie geprägt haben.

CASEREFLECTOR

Der *CaseReflector* unterstützt die Berater*innen bei der Reflexion ihrer Fälle. Das Werkzeug liegt in Form einer PowerPoint-Präsentation vor, die es den Berater*innen ermöglicht, es für ihre Dokumentation und Reflexion anzupassen. Das Herzstück des *CaseReflector* ist eine Liste von Distanzierungsfaktoren, die alle relevanten Themen für Distanzierungsprozesse abdeckt. Distanzierungsfaktoren beschreiben bestimmte Lebensaspekte (z. B. Herkunftsfamilie, Identität, Beschäftigung), die bei Distanzierungsprozessen eine wichtige Rolle spielen können. Die Folien der PowerPoint-Präsentation bieten Leitfragen, um über jeden Distanzierungsfaktor nachzudenken. Darüber hinaus gibt es Fragen, die die Nutzer*innen dazu anregen, die Auswirkungen von Ungleichheiten (Geschlechternormen usw.) auf die Prozesse der Distanzierung zu berücksichtigen. Das Werkzeug ermöglicht es den Berater*innen, die für ihre Arbeit wichtigen Themen zusammenzufassen und zu priorisieren. Dies kann in einem Umfeld, in dem mehrere Interessengruppen vertreten sind, hilfreich sein, um die Fortschritte bei der Distanzierung aufzuzeigen und auf Bereiche hinzuweisen, die weiterer Arbeit bedürfen.

DESISTCARDS

Die *DesistCards* sind ein Kartensatz, der in Beratungsgesprächen verwendet werden können, um ein Gespräch zu beginnen und die Arbeitsbeziehung zu stärken. Auf den Karten sind Reflexionsfragen aufgeführt, die sich auf die Distanzierungsfaktoren beziehen. Die Karten können auch dazu dienen, festzustellen, welche Themen der*die Klient*in bearbeiten oder besprechen möchte, und helfen dabei, gemeinsam Ziele für den Beratungsprozess festzulegen.

ANSÄTZE UND MERKMALE

Das *DesistKit* basiert auf verschiedenen Ansätzen, die die Struktur und Nutzung des *DesistKit* beeinflussen. Das *DesistKit* ist:

- auf Gegenwart und Zukunft gerichtet language-sensitive
- sprachsensibel
- genderresponsiv
- ressourcenorientiert
- forschungsbasiert

FOKUS AUF GEGENWART UND ZUKUNFT

Der Schwerpunkt des *DesistKit* liegt auf der aktuellen und zukünftigen Lebenssituation des*der Klient*in und nicht auf dem vergangenen Radikalisierungsprozess. Dies ermöglicht eine stärker auf Veränderungen ausgerichtete Sichtweise. Ziel ist es, dass Verantwortung für die Gegenwart und Zukunft übernommen werden kann. Allerdings kann die Aufarbeitung vergangener Ereignisse eine wichtige Rolle spielen, wenn Distanzierungsprozesse in Gang gesetzt wurden. Wenn man sich mit den distanzierenden Faktoren auseinandersetzt, kommen meist Erinnerungen und Ereignisse aus der Vergangenheit hoch. Es ist wichtig, dafür Platz zu schaffen. Konkret geht es bei dem Distanzierungsfaktor **Reflexivität** darum, über sich selbst und seine Vergangenheit nachzudenken und sie möglicherweise neu zu kontextualisieren. Das *DesistKit* zielt jedoch konsequent darauf ab, den Blick auf die Gegenwart und die veränderbare Zukunft zu richten. Dieser Schwerpunkt wird deutlich, wenn man sich die spezifischen Fragen ansieht, die im *CaseReflector* und in den *DesistCards* gestellt werden.

Beispiel:

Die Fragen, die auf den *DesistCards* zum Distanzierungsfaktor Emotionen gestellt werden, konzentrieren sich auf die aktuelle Situation und die Zukunft:

- In welchen Situationen haben Sie starke Gefühle?
- Wie gehen Sie mit diesen Gefühlen um?
- Wie möchten Sie mit Ihren Gefühlen umgehen?

SPRACHSENSIBILITÄT

Das *DesistKit* ist ein sprachsensibles Instrument. Das heißt, es legt den Schwerpunkt auf eine erhöhte Sensibilität und ein größeres Bewusstsein für Sprache und ihre Auswirkungen. Sprachsensibilität erkennt die Macht und den Einfluss von Worten an und weiß, dass Sprache das Denken, die Wahrnehmung und die Beziehungen zu anderen beeinflusst. Worte übermitteln nicht nur Informationen, sondern sind auch Träger von Bedeutungen, Vorurteilen, Normen und Werten. Dies kann vor allem im Zusammenhang mit der Prävention und Bekämpfung von gewalttätigem Extremismus (P/CVE) von Bedeutung sein, wenn Personen ausgegrenzt werden und/oder Diskriminierung erfahren. Das *DesistKit* legt großen Wert auf eine Sprachwahl, die nicht stigmatisiert, entfremdet oder demotiviert und zielt darauf ab, auf einen sicherheitsorientierten Sprachgebrauch zu verzichten. In der Praxis bedeutet dies, dass Klient*innen mit mehreren Identitäten und Eigenschaften gesehen werden und nicht auf eine einzige Rolle beschränkt werden. Worte wie Terrorist*in oder Extremist*in werden vermieden. Verschiedene Sprachen bieten unterschiedliche Ausdrucksmöglichkeiten, Nuancen und Perspektiven. Im EU-Kontext ist es wichtig zu beachten, dass bestimmte Wörter je nach gesprochener Sprache unterschiedliche Bedeutungen haben können.

Beispiel

- vermeiden: Extremist*in, Terrorist*in
- begünstigen: Klient*in oder Person, die extremistisches Verhalten und eine Anfälligkeit oder ein Engagement für gewalttätige Ideologien gezeigt hat und/oder in einer extremistischen Szene aktiv war

GENDERRESPONSIVITÄT

Das *DesistKit* verfolgt einen genderresponsiven Ansatz. Geschlechtergerechtigkeit ist ein Rahmen, der die unterschiedlichen Bedürfnisse, Erfahrungen und Prioritäten von Menschen unter Berücksichtigung ihres Geschlechts betrachtet. Sie erkennt an, dass Geschlechterrollen, -normen, -ungleichheiten und -erwartungen das Leben von Menschen beeinflussen und dass Programme und Praktiken daher so gestaltet sein sollten, dass sie geschlechtsspezifische Faktoren berücksichtigen. Im P/CVE Bereich wurde häufig nicht berücksichtigt, wie Gender sowohl Radikalisierungs- als auch Distanzierungsprozesse beeinflusst. Die Konzentration auf geschlechtsspezifische Aspekte im *DesistKit* zielt darauf ab, diesen weit verbreiteten blinden Fleck zu beseitigen.

Im Rahmen des *DesistKit* wird das Geschlecht als soziales Konstrukt betrachtet, das die Annahmen, Motivationen, Entscheidungen und Perspektiven jeder Person beeinflusst und sich entsprechend auf den Distanzierungsprozess auswirkt. Das *DesistKit* unterstützt sowohl Beratende als auch Klient*innen dabei, ihre geschlechtsspezifischen Perspektiven zu reflektieren. Beratende werden ermutigt, Geschlechternormen als Einflussfaktoren in ihrer Arbeit zu berücksichtigen, die nicht nur die Wahrnehmung und die Erfahrungen des*der Klient*in, sondern auch ihre eigenen beeinflussen.

Die Auswirkungen des Geschlechts werden hauptsächlich im *CaseReflector* berücksichtigt und sollen als Beispiel dafür dienen, wie alle sich überschneidenden Identitäten bei der Verwendung des Tools berücksichtigt werden sollten. Für jeden Distanzierungsfaktor werden Reflexionsfragen zu den Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Normen auf diesen Faktor gestellt. Darüber hinaus bezieht sich ein Distanzierungsfaktor auf die Geschlechterperspektive, die die Entwicklung des*der Klient*in in Bezug auf seine*ihre allgemeine Wahrnehmung der Auswirkungen seiner*ihrer Geschlechtsidentität auf sein* ihr Leben widerspiegelt. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in das *DesistKit* ist nur ein Ausgangspunkt und sollte, wie oben erwähnt, dazu anregen, auch andere wichtige Identitäten wie Alter oder Klasse usw. zu berücksichtigen und zu prüfen, wie sich Diskriminierung oder Benachteiligung aufgrund dieser Identitäten überschneiden und gegenseitig verstärken, wenn es darum geht, den Weg einer Person zu beeinflussen.

Beispiel:

Für den Distanzierungsfaktor **Freund*innen** gibt es folgende Fragen zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen:

- Wissen Sie, ob der*die Klient*in dazu neigt, mehr Zeit mit Menschen seiner*ihrer eigenen Geschlechtsidentität zu verbringen?
- Fühlt sich der*die Klient*in wohl im Umgang mit Menschen mit anderer Geschlechtsidentität?
- Gibt es Unterschiede in der Art und Weise, wie der*die Klient*in auf Menschen mit unterschiedlicher Geschlechtsidentität in der Freundesgruppe reagiert?
- Welche Geschlechterrollen und Erwartungen gibt es in der Freundesgruppe?

RESSOURCENORIENTIERUNG

Der Schwerpunkt des *DesistKit* liegt auf persönlichen Ressourcen. Das bedeutet, dass das *DesistKit* eine Arbeitsweise unterstützt, die den Schwerpunkt auf die Identifizierung und Mobilisierung vorhandener Stärken und Vermögenswerte legt und positive Veränderungen und Wohlbefinden fördert. Sie verlagert den Schwerpunkt von der ausschließlichen Bewältigung von Problemen oder Defiziten auf die Erkennung und Nutzung der Ressourcen, die der*die Einzelne besitzt. Mit einem ressourcenorientierten Ansatz wollen Fachkräfte die Resilienz und Selbstwirksamkeit sowie das Gefühl der Befähigung und Selbstbestimmung fördern.

Das *DesistKit* stärkt, indem es für Potenziale, Fähigkeiten und Fertigkeiten sensibilisiert und hilft, Soziale Netzwerke und Ressourcen zu nutzen. Distanzierungsarbeit ist ein kollaborativer Prozess, bei dem der*die Beratende partnerschaftlich mit den Klient*innen zusammenarbeitet, ihr Wissen und ihre Erfahrung respektieren und sie in die Entscheidungsfindung einbeziehen.

Beispiel:

Der*die Klient*in entscheidet, auf welches Thema er*sie sich bei der Anwendung der *DesistCards* konzentrieren möchte. Die Fragen auf den *DesistCards* richten sich an den*die Klient*in und konzentrieren sich auf seine*ihre zukünftigen Ziele und die Schritte, die zu unternehmen sind, um sie zu erreichen. Für den Distanzierungsfaktor

Bildung umfassen diese:

- In welchem Bildungs-/Berufsausbildungsgang sind Sie eingeschrieben und was gefällt Ihnen daran?
- Für welchen Bildungs-/Berufsbildungsgang möchten Sie sich einschreiben?
- Welche Schritte müssen Sie unternehmen, um Ihre Ziele in Bezug auf Ihre Schul-/Berufsausbildung zu erreichen?

FORSCHUNGSBASIERT

Das *DesistKit* basiert auf empirischen Daten und berücksichtigt die neuesten Forschungsergebnisse zum Thema Distanzierung. Das Herzstück des *DesistKit* ist die Identifizierung von Distanzierungsfaktoren, die auf empirischen Erkenntnissen beruhen. Die Daten wurden hauptsächlich im Rahmen des Forschungsprojekts *DISLEX3D* gesammelt und von Expert*innen auf diesem Gebiet durch Interviews kalibriert (Ohlenforst et al. 2022). Darüber hinaus wurden durch eine wirkungsorientierte Evaluation einer Beratungsstelle detaillierte Einblicke in die Fallarbeit gewonnen. Im Rahmen dieser Evaluation wurde ein Dimensionsmodell erstellt, das die Beziehungen und Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Distanzierungsprozessen darstellt (Karliczek et al. 2023). Zu den weiteren theoretischen Grundlagen gehören weitere Literatur zu Deradikalisierungs- und Distanzierungsprozessen, einschließlich Push- und Pull-Faktoren (Björge 2002; Altier et al. 2017) sowie verschiedene Stufen- und Phasenmodelle (Logvinov 2021).

Auch das *DesistKit* wird von diesen Konzepten beeinflusst: Distanzierung, Arbeitsbeziehungen, menschliches Handeln, Geschlecht und Intersektionalität. Die Argumente und ihre Besonderheiten werden im folgenden Abschnitt erläutert.

KONZEPTE

Die im folgenden Kapitel beschriebenen Konzepte waren für die Entwicklung des *DesistKit* zentral. Um das *DesistKit* zu verstehen und zu nutzen, führen wir den Begriff und die Idee der Distanzierung sowie den *Desistance*-Ansatz ein. Darüber hinaus erläutern wir die Bedeutung der Arbeitsbeziehung und was wir im Rahmen des *DesistKit* und damit bei der Distanzierungsarbeit als entscheidend erachten. Anschließend geben wir eine Einführung in das Konzept des menschlichen Handelns, das ein grundlegender Bestandteil der Sozialarbeit ist. Da das *DesistKit* versucht, Geschlecht und seine Auswirkungen im gesamten *DesistKit* zu berücksichtigen, skizzieren wir das Konzept der Intersektionalität und seine Bedeutung für die Distanzierungsarbeit.

DISTANZIERUNG

Die Forschung bietet mehrere Möglichkeiten, den Prozess des Ausstiegs aus einer extremistischen Gruppe und/oder Ideologie zu beschreiben. Wir möchten kurz erläutern, warum wir uns entschieden haben, den Begriff Distanzierung anstelle von Deradikalisierung zu verwenden, und was wir genau meinen, wenn wir ihn im Rahmen des *DesistKit* verwenden.

Der Begriff Deradikalisierung ist wahrscheinlich der gebräuchlichste Begriff für diesen Prozess. Die Deradikalisierung impliziert jedoch die Umkehrung des Radikalisierungsprozesses als „ex-negativo“ Prozess zur Radikalisierung (Bächlin 2023, 16). Dieses Verständnis beinhaltet die Annahme, dass die Personen zu dem Punkt vor ihrer Radikalisierung zurückkehren würden, was im Widerspruch zu den wichtigsten Ergebnissen von *DISLEX3D* steht. In der Forschungsliteratur wird die Deradikalisierung in zwei Prozesse unterteilt. Es wird eine binäre Unterscheidung zwischen verhaltensbezogener Distanzierung (die sich auf die räumliche Trennung des*der Einzelnen von den Mitgliedern der Szene, ihren Aktivitäten und vor allem der Gewalt bezieht) und kognitiver Distanzierung (die sich auf die Ablehnung extremistischer Denkmuster, Erzählungen und der Ideologie als Ganzes bezieht) getroffen.

Um zu verdeutlichen, dass der Prozess des Ausstiegs aus einer extremistischen Gruppe und/oder Ideologie keineswegs linear verläuft oder eine einfache Umkehrung des erfolgten Radikalisierungsprozesses darstellt, verwenden wir den Begriff der Distanzierung. Nach unserem Verständnis ist der Begriff der Distanzierung besser geeignet, da er die Anerkennung kleiner Erfolge ermöglicht, keine Kausalität mit dem Radikalisierungsprozess unterstellt und den langwierigen, komplexen und nichtlinearen Prozess betont, der sowohl den verhaltensmäßigen Rückzug als auch den kognitiven Abbau extremistischer Glaubenssysteme umfasst. Distanzierungsprozesse umfassen verschiedene Reflexionsprozesse und sind sehr individuell.

Im Rahmen des Forschungsprojekts *DISLEX3D* haben wir 16 Distanzierungsprozesse von islamistischem Extremismus analysiert und Elemente ausgewählt, die aus verschiedenen Perspektiven für den Prozess wichtig sind. Wir befragten Personen aus drei Gruppen zu ihren Beobachtungen und Wahrnehmungen bezüglich des Distanzierungsprozesses einer bestimmten Person. Insgesamt wurden 39 Interviews geführt, entweder mit (1) dem*der Klient*in selbst, (2) dem*der Berater*in, der*die den Distanzierungsprozess unterstützt hat, oder (3) einer Person aus dem sozialen Umfeld des*der Klient*in (Abb. 14).

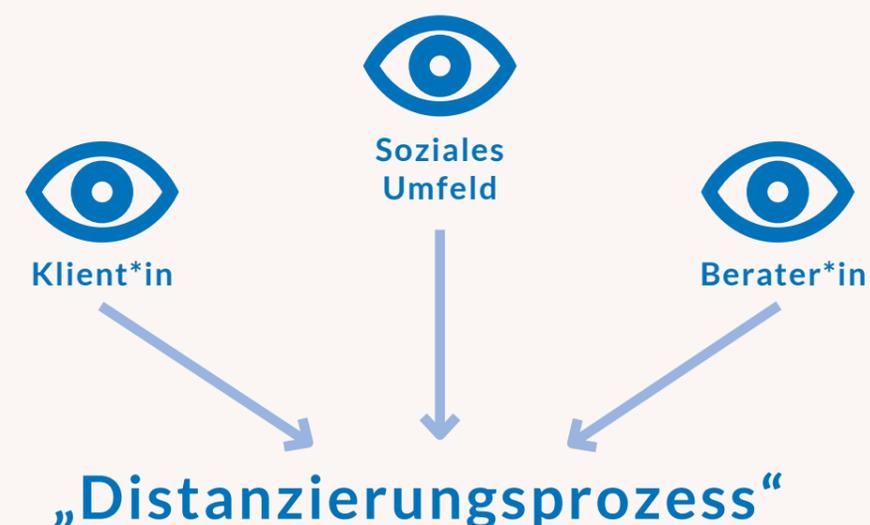


Abb. 14: Forschungsprojekt *DISLEX3D*

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung aller benannten Elemente, die nach Aussage der Befragten bei Distanzierungsprozessen eine relevante Rolle spielten. Die Elemente sind nach der Häufigkeit ihrer Nennung in den Interviews geordnet

Code System und Häufigkeit der genannten Codes

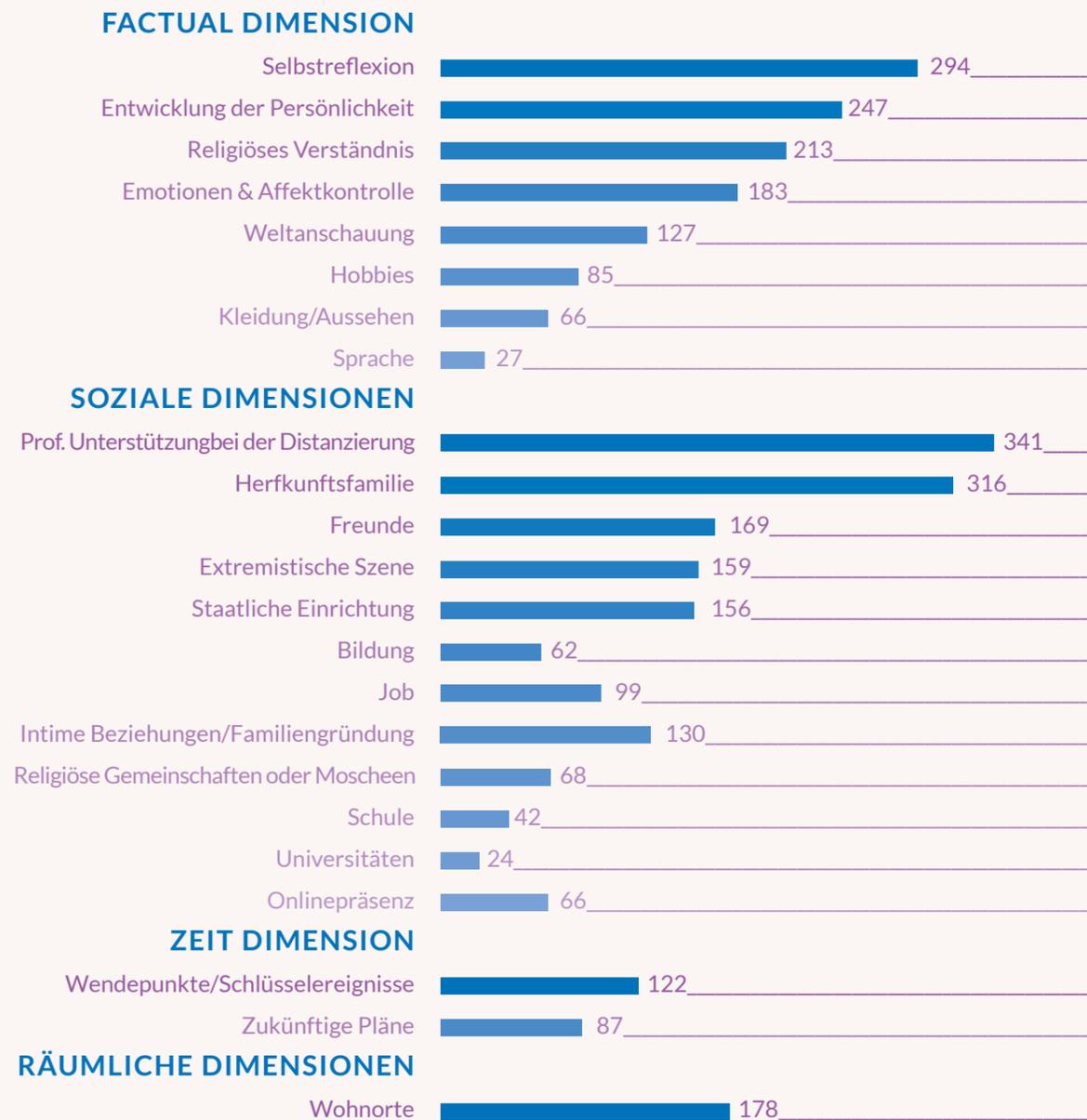


Abb. 15: Codesystem und Häufigkeit der benannten Codes für alle Interviews

Während unserer qualitativen Studie gewannen wir tiefere Einblicke in unterschiedliche Wege und divergierende Wahrnehmungen von Distanzierungsprozessen. Die Ergebnisse der drei Interviewgruppen wurden anschließend analysiert und verglichen. Obwohl in den Interviews häufig ähnliche Themen gewählt wurden, waren diese hinsichtlich ihrer jeweiligen Bedeutung sehr individuell. Die Elemente in Abb. 15 bilden die Grundlage für die Distanzierungsfaktoren des *DesistKit* und prägen unser Verständnis von Distanzierung. Aufbauend auf dieser Forschung soll das *DesistKit* evidenzbasierte Unterstützung und Ressourcen bereitstellen, um Personen zu helfen, die sich vom Extremismus distanzieren wollen.

DESISTANCE⁹

Desistance beschreibt ein „Phänomen, bei dem ehemals aktiv straffällig gewordene Personen ihre kriminelle Karriere dauerhaft beenden, wobei der Ausstieg eine Entwicklung impliziert“ (Rocque 2021)

Die Ideen und Erkenntnisse der Forschung zu Desistance haben die Entwicklung des *DesistKit* beeinflusst. Wir sehen viele Parallelen zwischen der Abkehr von kriminellem Verhalten und der Distanzierung von extremistischen Verhaltensweisen und/oder Ideologien. Hier finden Sie eine kurze Einführung in die entsprechende Forschung¹⁰:

Die Forschung zu Desistance befasst sich mit den Faktoren, die den Ausstieg einer Person aus kriminellem Verhalten einleiten oder aufrechterhalten. Dies steht im Gegensatz zu dem üblichen Ansatz der Justizsysteme, die sich auf die Risikofaktoren konzentrieren, die kriminelles Verhalten verstärken. Auch wenn es keine einheitliche Definition oder Operationalisierung von Desistance gibt, so gibt es doch einige aussagekräftige Merkmale:

- Desistance wird als Prozess gesehen..
- Desistance ist eine Kombination aus sozialer, kognitiver und verhaltensbezogener Entwicklung.
- Desistance ist ein individueller Prozess mit unterschiedlichen Ursachen und Rückfällen - ein „Zickzackkurs“ (Philips, 2017).

■ I Ausstieg aus der Kriminalität

■ II Entwicklung einer (straf-)freien (narrativen) Identität

■ III Gefühl der Zugehörigkeit und Akzeptanz einer Gemeinschaft

Abb. 16: Drei relevante Dimensionen von Desistance

Desistance besteht aus **drei Dimensionen**, die für den Ausstieg aus krimineller Aktivität relevant sind. Für eine erfolgreiche Resozialisierung ist es wichtig, alle drei Dimensionen zu berücksichtigen. Diese drei Dimensionen der Desistance sind auf die Distanzierung übertragbar. Neben dem Ausstieg aus dem extremistischen Denken, der Szene und dem Verhalten ist es wichtig, eine Identität außerhalb der extremistischen Szene zu entwickeln. Darüber hinaus ist es wichtig, dass der*die Einzelne ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft hat und sich von dieser akzeptiert fühlt. Diese drei Dimensionen sind voneinander abhängig. Wenn eine Person bspw. keine Arbeit findet, kann das zu Stigmatisierung führen, sie fühlt sich von der Gemeinschaft nicht akzeptiert. Die Person kann dann in die kriminelle oder extremistische Szene geraten, was sie noch weiter aus der Gemeinschaft ausschließt. Ihre Handlungen und Verhaltensweisen prägen ihre Identität, die sich von den Werten und Grundsätzen der Gemeinschaft entfernt.

Im Rahmen der Distanzierungsarbeit werden hauptsächlich die erste und die zweite Dimension behandelt. Die dritte Dimension wird oft nicht berücksichtigt. Sie verweist auf die Verantwortung der Gesellschaft und wirft die Frage auf, wie gesellschaftliche Strukturen extremistisches Verhalten zulassen und Extremismus ermöglichen. Der Beitrag der Desistance-Forschung besteht darin, diese drei Faktoren hervorzuheben, von denen der dritte im Bereich der P/CVE häufig ignoriert oder vergessen wird. Und doch drängen sie die Gesellschaft dazu, über sich selbst und die Art und Weise nachzudenken, in der deren Werte und/oder Erwartungen Distanzierungsprozesse behindern können.

⁹ Desistance wird im Deutschen sowohl mit „Ausstieg (aus der Straffälligkeit)“ oder auch „Abbruch krimineller Karrieren“ übersetzt. Der Begriff wird jedoch auch in englischer Form verwendet.

¹⁰ Der Inhalt zum Thema Desistance stammt aus dem Seminar mit dem Titel „Desistance from Crime: What we know about exiting criminal careers“ von Susanne Beier, veranstaltet vom DBH e.V. - Fachverband für Soziale Arbeit, Strafrecht und Kriminalpolitik.

Es gibt drei Haupttheorien, die den Rückzug aus der Kriminalität erklären (Ghanem et. al. 2020, Rocque 2015; Maruna 2001; McNeill et. al. 2010).

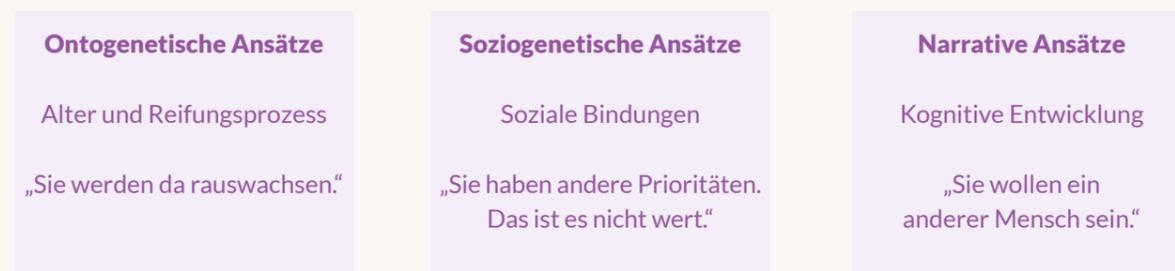


Abb. 17: Die wichtigsten Theorien zur Kriminalitätsabwehr

Die ontogenetischen Ansätze konzentrieren sich auf Alter und Reifegrad als Hauptgründe für die Beendigung krimineller Verhaltensweisen.

Die soziogenetischen Ansätze erklären *Desistance* mit sozialen Bindungen und sozialen Wendepunkten im Erwachsenenleben (z. B. Heirat, Arbeit). Neue Situationen werden oft von sozialer Kontrolle, Unterstützung und Wachstum begleitet. Sie gehen einher mit Veränderungen und neuen Strukturen der täglichen Routinen und einem Wandel der Identität. Aber die bloße Tatsache, dass man heiratet oder eine neue Arbeitsbeziehung eingeht, führt nicht zwangsläufig zur Abkehr. Das Wichtigste ist die Qualität der Beziehungen.

Die narrativen Ansätze lenken den Fokus auf Veränderungen in der Denkweise. Psychologische und kognitive Veränderungen sind notwendig, damit die Befreiung von krimineller Aktivität von Dauer ist. Wesentlich ist der Glaube an ein positives zukünftiges Selbst, das bedeutet, an eine Veränderung zu glauben und sich nicht verfolgt oder festgefahren zu fühlen und dadurch offen für Veränderung und Entwicklung zu sein.

Die Distanzierungsfaktoren des *DesistKit* zeigen deutliche Überschneidungen mit den soziogenetischen und narrativen Ansätzen. Die Idee der soziogenetischen Ansätze findet sich vor allem in der *DesistKit*-Hauptkategorie Beziehung und Zugehörigkeit. Die Bedeutung der narrativen Ansätze spiegelt sich in der Hauptkategorie Individuelle Entwicklung wider. Reifegrad und Alter (ontogenetischer Ansatz) sind in den Distanzierungsfaktoren des *DesistKit* nicht direkt abgebildet; das Alter eines*einer Klient*in spielt jedoch in den Beratungssituationen eine Rolle und beeinflusst die Art und Weise der Interaktion. Es ist eines der sich überschneidenden Identitätsmerkmale, die neben anderen, wie Geschlecht oder Ethnie, reflektiert werden müssen. Außerdem sind die Hauptzielgruppe der Distanzierungsarbeit Jugendliche und junge Erwachsene. Es unterstreicht die Bedeutung der Altersgruppen, in denen sich Entwicklungs- und Reifungsprozesse vollziehen.

Faktoren, die den Weg zur Resozialisierung ebnen:

- starke Bindung an Familie und Gesellschaft
- erfüllende Tätigkeit
- Anerkennung des eigenen Wertes durch andere
- Gefühl der Hoffnung und Selbstwirksamkeit
- Lebensziele und Sinnerfahrung

Auswirkungen auf die praktische Arbeit:

- Die Arbeit mit einem auf den Annahmen von *Desistance* beruhenden Ansatz bedeutet, Menschen als Individuen mit ihren eigenen Fähigkeiten zur Veränderung und Entwicklung zu sehen.
- Positive berufliche und persönliche Beziehungen sind für die Veränderung unerlässlich.
- Der Schwerpunkt liegt auf Stärke, Ressourcen und Entwicklung.

- Berater*innen fördern die Handlungsfähigkeit und Selbstbestimmung des Einzelnen.
- Es ist wichtig, dass positive Ergebnisse erwartet werden können, wenn kriminelles Verhalten eingestellt wird. Dies ist oft nicht selbstverständlich, da die Betroffenen Schwierigkeiten haben, sich wieder in die Gesellschaft zu integrieren.
- Widerstandsprozesse sind oft mit "etwas von Bedeutung" verbunden. Das kann ein Kind, ein*e Partner*in oder ein Arbeitsplatz sein.
- Es ist wichtig, dass Beratende eine Etikettierung vermeiden, an die Entwicklungsfähigkeit des*der Klient*in glauben und deren Potenzial hervorheben.

Wir halten die Erkenntnisse der *Desistance* Forschung für die Distanzierungsarbeit für äußerst relevant. Nicht nur, weil Fachleute im Bereich CVE oft mit Personen arbeiten, die eine Straftat begangen haben und daher in das Justizsystem eingebettet sind, sondern auch, weil dessen Logik mit dem Verständnis von Distanzierung einhergeht. Statt das kriminelle Verhalten eines*einer Klient*in oder den individuellen Radikalisierungsprozess in den Mittelpunkt zu stellen, wird der Schwerpunkt auf den Prozess der Veränderung und Entwicklung verlagert.

ARBEITSVERHÄLTNIS

Die Beziehung zwischen Berater*innen und Klient*innen dient als Grundlage für eine wirksame Distanzierungsarbeit. Diese Verbindung ist von entscheidender Bedeutung, da sie sich erheblich auf die Beratungsergebnisse auswirkt. Eine Metastudie (Asay et. al. 1999), in der die Schlüsselfaktoren für Therapieerfolge untersucht wurden, ergab, dass 40 % der positiven Ergebnisse auf die sich in Therapie befindende Person selbst zurückgeführt werden können. Außerdem hängen etwa 30 % des Ergebnisses von der Beziehung zwischen der sich in Therapie befindenden Person und deren Therapeut*in ab. Die Studie ergab auch, dass 15 % des therapeutischen Erfolgs mit dem Faktor **Hoffnung** zusammenhängen, während nur 15 % durch spezifische Gesprächstechniken und Eingriffe beeinflusst werden. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit dem *Desistance* Ansatz, der den Glauben an eine positive Zukunft betont, um kriminelle Verhaltensweisen hinter sich zu lassen. Folglich spielen die Einstellung der Berater*innen und deren Fähigkeit, eine stabile, professionelle Beziehung aufzubauen, eine entscheidende Rolle für den Erfolg. Leider stellt der Aufbau einer stabilen beruflichen Beziehung zu Personen, die in extremistische Szenen verwickelt sind, eine große Herausforderung für die Präventionsarbeit dar. Der Prozess des gegenseitigen Kennenlernens und der Vertrauensbildung braucht Zeit. Es ist wichtig festzustellen, dass die Schaffung einer stabilen Beziehung über die Anwendung wirksamer Methoden hinausgeht. Ohne die entsprechende professionelle Einstellung würden diese Methoden keine erfolgreichen Ergebnisse bringen. Berufliche Arbeitsbeziehungen haben Ähnlichkeiten mit persönlichen Beziehungen, insbesondere wenn es darum geht, Vertrauen aufzubauen. Sie profitieren von persönlichen Lebenserfahrungen und Sozialkompetenz. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, die diesen Beziehungen zugrundeliegenden Machtstrukturen und Ungleichgewichte sowie divergierende Privilegien sorgfältig zu reflektieren.

Die Rolle der Berater*innen im Bereich CVE umfasst mehrere Schlüsselemente:

- Wissen über gewalttätigen Extremismus, Radikalisierung und Distanzierungsprozesse
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflexion
- Klare Selbstpositionierung in Bezug auf die eigenen Erfahrungen, Werte und die gesellschaftliche Stellung in bestimmten Umfeldern
- Vertrautheit mit verschiedenen Ansätzen und Perspektiven in der Arbeit mit Menschen

Die Ergebnisse des *DISLEX3D* Projekts unterstreichen auch die Bedeutung einer stabilen Arbeitsbeziehung. Wichtige Aspekte dieser Stabilität sind Engagement, Zuverlässigkeit, regelmäßige Kontakte, Treffen und der Aufbau von Vertrauen. Emotionale Offenheit gegenüber Fachleuten und Diskussionen über persönliche Radikalisierungserfahrungen sowie unabhängige Entscheidungen über das tägliche Leben und den Lebensstil sind ebenfalls wichtige Aspekte.

Die Rolle der Berater*innen, die direkt mit Klient*innen zusammenarbeiten, unterscheidet sich von der Rolle anderer Akteur*innen in diesem Bereich. Während diese sich oftmals für die übergeordneten Interessen der

Gesellschaft einsetzen, konzentrieren sich Berater*innen in der Distanzierungsarbeit in erster Linie darauf, für die Person, mit der sie arbeiten einzutreten und ihn*sie zu unterstützen. Wichtig ist, dass dabei der Schutz der Gesellschaft nicht vernachlässigt wird.

Der *CaseReflector* ermutigt Berater*innen, die Beziehung zu einem jeweiligen Fall zu reflektieren. Die Fragen, die zu den Distanzierungsfaktoren gestellt werden, sorgen dafür, dass die Fachkraft ihr Wissen, ihre Annahmen und ihre eigenen Ziele reflektiert. Bei dieser Reflexion liegt der Schwerpunkt auf den Stärken, Ressourcen und der Entwicklung. In den Beratungssitzungen bestimmt der*die Klient*in, welche Themen er*sie bearbeiten möchte und damit auch welche Richtung er*sie einschlagen möchte.

MENSCHLICHE HANDLUNGSFÄHIGKEIT

Menschliche Handlungsfähigkeit bezieht sich auf die Fähigkeit einer Person, absichtlich zu handeln und Entscheidungen zu treffen, die ihr*sein eigenes Leben und die Welt um sie*ihn herum beeinflussen (Houston 2010). Es ist die Überzeugung, dass jemand Kontrolle über sein*ihr Handeln hat und seinen*ihren Willen einsetzen kann, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Die Arbeit an der Erweiterung der Handlungskompetenz kann als grundlegender Bestandteil der Sozialarbeit angesehen werden. Sie erkennt an, dass Menschen nicht einfach nur passive Empfänger*innen von Umständen sind, sondern aktiv an der Gestaltung ihres eigenen Schicksals mitwirken (Parsell et. al 2016), was die Arbeitsweise der Fachkräfte beeinflusst. Die Berater*innen unterstützen die Klient*innen bei der Suche nach Möglichkeiten, die Kontrolle über ihr Leben zu erweitern, bei gleichzeitiger Anerkennung äußerer Umstände, die wirksames Handeln einschränken oder behindern. Das menschliche Handeln verdeutlicht die dynamische Beziehung zwischen persönlicher Autonomie und den Zwängen des sozialen und kulturellen Kontexts. Im Zusammenhang mit CVE könnte dies bedeuten, dass eine Fachkraft dazu ermutigt, sich in bestimmten Interessengebieten weiterzubilden, da sie weiß, dass nach der Entlassung aus dem Gefängnis nach einigen Jahren aufgrund der Stigmatisierung wahrscheinlich Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche auftreten können. Personen werden nicht viktimisiert, sondern als Akteur*innen gesehen, die die Verantwortung für ihr Handeln in der extremistischen Szene übernehmen müssen, wobei auch die Umstände, die sie dazu veranlasst haben, anerkannt werden.

Soziale Arbeit, die sich an menschlichem Handeln orientiert, setzt sich nicht nur für marginalisierte, diskriminierte und ausgegrenzte Gruppen und Einzelpersonen ein (Healy 2015), sondern zielt auch darauf ab, soziale Institutionen und Systeme zu verändern (Adams et. al 2009). Im CVE-Kontext bedeutet dies, dass Berater*innen einen kritischen Blick auf restriktive staatliche Maßnahmen haben, die aus der Perspektive der Sicherheitsbehörden kommen, die zwar dem Schutz der Gesellschaft dienen, aber nicht unbedingt die Bedürfnisse des*der Klient*in berücksichtigen.

INTERSEKTIONALITÄT

Intersektionalität ist die Berücksichtigung sich überschneidender Identitäten, die Menschen innehaben können, und die Erkenntnis, wie Diskriminierung oder Benachteiligung aufgrund dieser Identitäten sich überschneiden und sich gegenseitig in ihren Auswirkungen auf die Wahrnehmung einer Person und ihrer Lebensentscheidungen verstärken können. Aufbauend auf dem Konzept der menschlichen Handlungsfähigkeit und dem Eintreten der Sozialen Arbeit für die Anerkennung von Ungleichheiten in der Gesellschaft und innerhalb sozialer Institutionen und Systeme selbst ist es von wesentlicher Bedeutung, die Intersektionalität zu berücksichtigen, um sicherzustellen, dass die Komplexität der individuellen Identität vollständig erfasst wird. Intersektionalität als analytischer Rahmen fördert die Analyse aller Identitäten und damit verbundenen Ungleichheiten zusammen, da sie nicht einzeln verstanden werden können (Wilson 2013).

Gesellschaftliche Strukturen können Ungleichheiten auf sich überschneidende Weise verstärken, wobei geschlechtsspezifische Diskriminierungen häufig Ungleichheiten in Bezug auf Alter, Religion, Rasse usw. verschärfen oder gegenseitig verstärken. Diskriminierung oder Benachteiligung kann auf jeder Identität beruhen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Geschlecht, Ethnie, Religion, Alter, Klasse, Fähigkeiten usw. Das Spektrum der Diskriminierung reicht von der Reaktion auf wahrgenommene Unterschiede bis hin zur systematischen und gezielten Durchsetzung von Ungleichheit. Alle Menschen erleben und verstärken bewusst oder unbewusst Diskriminierungen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass Berater*innen, die mit Menschen arbeiten, um ihren Lebensweg zu ändern, sich ihrer eigenen Identität bewusst sind und sich darüber Gedanken machen, wie sich überschneidende Ungleichheiten auf die Menschen, mit denen sie arbeiten, ausgewirkt haben könnten.

GESCHLECHT

Der Schwerpunkt dieses Projekts zum Thema Gleichstellung der Geschlechter hat einen doppelten Zweck. Erstens ist das Geschlecht eine wichtige Identität, eine soziale Konstruktion, die sich auf alle Menschen auswirkt, auf die Rollen, die sie einnehmen, auf die Erwartungen, die an sie gestellt werden usw. Es handelt sich um eine Identität, die für alle Lebensereignisse gleichermaßen gilt. Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund der Geschlechtsidentität stehen im Vordergrund der sozialen Interaktion. Sie wirkt sich mit Sicherheit auf die Erfahrungen des Einzelnen aus und sollte bei der Anwendung des *DesistKit* (White 2022) berücksichtigt werden. Darüber hinaus zeigt sich, dass das Geschlecht eine wichtige Rolle dabei spielt, wie Extremist*innen ihre Ideologien formulieren und durchsetzen, wie sie Mitglieder rekrutieren, überwachen und binden und wie sie ihre Narrative formulieren und verbreiten. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass Berater*innen das *DesistKit* in einer geschlechtsspezifischen Weise einsetzen (Phalen et al. 2023).

Zweitens: Da das Geschlecht eine so zentrale Identität und ein gemeinsamer Punkt für Diskriminierung und Benachteiligung ist, bietet es einen guten Referenzrahmen dafür, wie andere Identitäten in einem intersektionalen Analyserahmen berücksichtigt werden können. Auch wenn das *DesistKit* nicht für jeden Identitätsfaktor, den eine Person haben könnte, Beispiele enthalten konnte, sollen die Beispiele für geschlechtsspezifische Fragen eine Orientierung bieten und zur weiteren Erforschung anderer sich überschneidender Identitäten anregen.

ANWENDUNG DES DESISTSKITS

CASEREFLECTOR

Der *CaseReflector* ist ein digitales Werkzeug, das Beratenden die Möglichkeit bietet, einen Fall und seinen Beratungsverlauf ausführlich zu reflektieren. Es unterstützt dabei, einen ressourcenorientierten und geschlechtsspezifischen Distanzierungsprozess von extremistischen Verhaltensweisen und Ideologien des*der Klient*in, mit dem*der gearbeitet wird, zu strukturieren, zu reflektieren und zu dokumentieren. Dieses Kapitel des Handbuchs hilft Ihnen, sich zurechtzufinden und zu verstehen, wie Sie den *CaseReflector* anwenden.

Sie können den *CaseReflector* für Ihre Fallarbeit [hier herunterladen](#).



Das Herzstück des *CaseReflectors* ist die Übersichtstabelle (Abb. 18) mit 29 Faktoren, die im Kontext von Distanzierungsprozessen eine wichtige Rolle spielen können und sich auf wichtige Themen in Beratungsgesprächen beziehen (im Folgenden Distanzierungsfaktoren genannt). Die Distanzierungsfaktoren basieren auf der *DISLEX3D* Forschung sowie auf den Ergebnissen, die *modus|zad* durch die wissenschaftliche Begleitung und Unterstützung von Organisationen im Bereich CVE ermittelt hat. Um sicherzugehen, dass wir alle relevanten Faktoren einbezogen haben, wurden die Ergebnisse auch von externen Expert*innen bewertet. Die 29 Distanzierungsfaktoren wurden auf vier Hauptkategorien verteilt: Beziehung & Zugehörigkeit, individuelle Entwicklung, praktisches Leben und Herausforderungen.

ÜBERBLICK ÜBER DIE DISTANZIERUNGSFAKTOREN



Abb. 18: Übersichtstabelle der 29 Distanzierungsfaktoren und ihrer vier Hauptkategorien

Die vierte Hauptkategorie, **Herausforderungen**, steht auf dem Kopf, um anzuzeigen, dass sie Distanzierungsfaktoren auflistet, die Distanzierungsprozesse behindern können. Da das Toolkit ressourcenorientiert ist, konzentriert es sich auf die Ressourcen und nicht auf die Risiken. Bei Beratungsgesprächen ist es wichtig, dass die negativen Faktoren den Prozess nicht dominieren oder überwältigen. Nichtsdestotrotz sollten bestimmte Herausforderungen, die bei Distanzierungsprozessen häufig auftreten, nicht außer Acht gelassen werden, weshalb sie ebenfalls im Werkzeug aufgeführt sind.

ZIEL DES CASEREFLECTOR

Die Übersicht über die Distanzierungsfaktoren bietet auf einen Blick mehrere relevante Themen und kann Beratenden helfen, sich an bestimmte Themen zu erinnern, die sie vielleicht noch nicht angesprochen haben, blinde Flecken aufzudecken und die Themen zu priorisieren, die in den Beratungsgesprächen bearbeitet werden sollten. Darüber hinaus können Beratende damit einen Schritt zurücktreten und darüber nachdenken, (1) was sie bereits über die Situation, die Gefühle und die Wünsche des*der Klient*in wissen, (2) was sie nur vermuten oder projizieren, und (3) was sie noch nicht wissen und worüber sie mit dem*der Klient*in sprechen sollten. Mit dem Reflexionsprozess verflochten ist die Arbeitsbeziehung, deren Aufbau ein wichtiges Ziel jeder Beratungssitzung ist. Ein weiteres wichtiges Ziel am Ende des Instruments ist die Möglichkeit, Ziele zu setzen, idealerweise gemeinsam mit dem*der Klient*in. Schließlich unterstützt der *CaseReflector* Beratende dabei, mit anderen Beteiligten über Distanzierungsprozesse zu kommunizieren, ohne dabei persönliche Daten preiszugeben.

Ziel der Kommunikation mit anderen Interessengruppen über den Distanzierungsprozess ist es, ihnen ein differenzierteres Verständnis für die wichtige Arbeit und die ihr zugrunde liegenden Ansätze zu vermitteln. Der *CaseReflector* kann dabei helfen, Beobachtungen, Gedanken, Hypothesen und Entwicklungen im Distanzierungsprozess zusammenzufassen, die Bedürfnisse des*der Klient*in in den Vordergrund zu stellen und über Strukturen der Diskriminierung nachzudenken, mit denen der*die Klient*in möglicherweise konfrontiert ist. Die gemeinsame Reflexion darüber, welche Strukturen der Diskriminierung die Handlungsfähigkeit des*der

Klient*in scheinbar oder tatsächlich einschränken, ist kontraintuitiv und stärkt die Handlungsfähigkeit. Von diesem Punkt aus, kann der*die Klient*in seine*ihre Interpretation bestimmter Erfahrungen proaktiv umgestalten und neue Einsichten in Bereiche seines*ihres Lebens gewinnen, die veränderungsfähig sind, sowie in Aspekte, die sich seiner*ihrer Kontrolle entziehen (z. B. bestimmte Fälle von institutionalisiertem Rassismus und Diskriminierung).

STRUKTUR DES CASEREFLECTOR

Das Werkzeug wurde mit PowerPoint erstellt. Dieses Programm wurde ausgewählt, weil es sehr leicht zugänglich ist und viele verschiedene Berufsgruppen damit vertraut sind. In seiner aktuellen Version besteht der *CaseReflector* aus 79 Folien, die jedoch leicht zu handhaben und zu navigieren sind, sobald man die Gliederung und Struktur verstanden hat. Die zugrunde liegende Struktur besteht aus den folgenden Phasen:

- Phase 1: Reflexion
- Phase 2: Beratung
- Phase 3: Kommunikation

Das Toolkit beginnt mit drei kurzen Einführungsfolien, gefolgt von Phase 1 Reflexion. Diese Phase (Folien 5-75) ist die umfangreichste und umfasst das Übersichtsdiagramm der Distanzierungsfaktoren (Abb. 18) sowie einen Satz von zwei Folien für jeden der 29 Distanzierungsfaktoren. Jeder der Foliensätze zu den Distanzierungsfaktoren beginnt mit einer Folie, die zwei Kästen mit Reflexionsfragen enthält. Der erste Kasten bietet Reflexionsfragen zum Distanzierungsfaktor und zur Person, der zweite Kasten enthält Fragen, Beispiele und Informationen zum Distanzierungsfaktor und zum Geschlecht (Abb. 19). Das Toolkit konzentriert sich stark auf das Geschlecht und seine Auswirkungen auf Distanzierungsprozesse, wie im Abschnitt zum Thema Geschlecht im Konzeptteil erläutert. Auch hier ist es wichtig, andere Diskriminierungsstrukturen zu berücksichtigen, von denen Klient*innen betroffen sein können. Die zweite Folie eines jeden Distanzierungsfaktors ist für persönliche Notizen, Gedanken und Hypothesen entsprechend eines jeweiligen Distanzierungsprozesses vorgesehen (Abb. 20).

Neben der Einteilung in drei Phasen besteht das Instrument aus verschiedenen Farben, die die Distanzierungsfaktoren nach Inhalt gruppieren. Wenn Sie durch die Folien blättern, werden Sie feststellen, dass jede Hauptkategorie und die zugehörigen Distanzierungsfaktoren die gleiche Farbe haben. So sind beispielsweise die Folien zu Beziehung und Zugehörigkeit und die damit verbundenen Distanzierungsfaktoren blau eingefärbt. Individuelle Entwicklung ist orange gefärbt, Praktisches Leben grün und Herausforderungen sind rot gefärbt. Darüber hinaus sind die Übersichtsfolien 6, 8, 19, 40 und 53 mit Hyperlinks versehen, die eine schnellere Navigation zu den einzelnen Folien und relevanten Distanzierungsfaktoren ermöglichen. Jedes Wort, das in der Übersicht unterstrichen ist, führt Sie mit einem Rechtsklick zu seiner Reflexionsfolie.

HERKUNFTSFAMILIE

Refers to relationships and contacts to members of family of origin

Reflektierende Fragen

- Was wissen Sie über die Familie der betreffenden Person im Allgemeinen?
- Was vermuten Sie in Bezug auf die Beziehungen zwischen der Person und ihrer Familie (Mitglieder)?
- Welche Entwicklungen in Bezug auf ihre Beziehungen würden Sie als hilfreich erachten?

Überlegungen zum Thema Geschlecht

- Was wissen Sie über die Rolle, die die Person in ihrer Familie spielt? Inwiefern hängt die Rolle mit dem Geschlecht zusammen? (z.B. gibt es eine Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung, Pflegearbeit, finanziellen Verantwortung usw.)
- Wissen Sie etwas über die geschlechtsspezifischen Erwartungen, die sich aus dieser familiären Beziehung ergeben? Beeinflussen z. B. die Erwartungen der Familie ihren Zugang zu sozioökonomischen Chancen (öffentliches Leben, Beschäftigung, Bildung usw. -Männer = Versorger/ Frauen = Pfleger)
- Welche Rolle möchte der Einzelne in seiner Herkunftsfamilie spielen und inwiefern hängt dies mit dem Geschlecht zusammen?

Abb. 19: Beispiel für die Folie des Distanzierungsfaktors Herkunftsfamilie mit Reflexionsfragen

ANMERKUNG ZUR HERKUNFTSFAMILIE

Leitende Fragen (können gelöscht werden)

- **Wie ist die aktuelle Situation?**
- **Was ist das Ziel des Einzelnen?**
- **Wie kann ich den Einzelnen dabei unterstützen, seine Ziele zu erreichen?**
- **Welche Entwicklungen habe ich festgestellt?**
- **Über welche Ressourcen und Fähigkeiten verfügt die Person?**

Abb. 20: Beispiel für eine Notizfolie

Um die Einsatzmöglichkeiten des *CaseReflectors* zu testen, stellen Sie sich bitte folgendes Szenario vor: Ein*e Berater*in hat ein oder zwei Einführungsgespräche mit einem*einer Klient*in geführt und von einem*einer Bewährungshelfer*in einige Hintergrundinformationen über den Fall erhalten. Zur Vorbereitung des nächsten Treffens beginnt der*die Sachbearbeiter*in mit Phase 1 des *CaseReflectors*, in der er*sie sein*ihre aktuelles Wissen über den*die Klient*in überprüft („Was weiß ich? Welches Wissen fehlt mir? Welche Faktoren könnten den Distanzierungsprozess unterstützen?“) Nachdem er*sie sich einen Überblick verschafft hat, kann der*die Berater*in einige Fragen notieren, die ihm*ihm am wichtigsten erscheinen und die er*sie der Person beim nächsten Treffen stellen möchte. Am Ende des Reflexionsprozesses (Phase 1) kann es für den*die Berater*in hilfreich sein, seine*ihre Gedanken zusammenzufassen und bestimmte Themen zu priorisieren, die

er*sie ansprechen will (Folie 71).

Mit neuen Erkenntnissen, Einsichten und vielleicht einer klareren Vorstellung von fehlenden Themen im Kopf kommen Beratende und der *CaseReflector* zu Phase 2: Beratung. In diesem Fall kehrt der*die Berater*in zur direkten Arbeit mit dem*der Klient*in zurück und kann die Anwendung der *DesistCards* während der Beratungsgespräche in Betracht ziehen. Die Folien 73 und 74 bieten die Möglichkeit, (gemeinsam) Ziele aufzuschreiben, die der*die Einzelne gerne erreichen möchte, zusammen mit Ideen, wie Beratende das Erreichen dieser Ziele unterstützen können.

Phase 3: Die Kommunikation befähigt Beratende, mit den verschiedenen Beteiligten in Kontakt zu treten. Dies kann eine Fallpräsentation vor anderen Beratungsteams und wichtigen Interessenvertreter*innen oder eine Reflexion des Falles mit Kolleg*innen im Rahmen von Fallsupervisionen beinhalten. Auf Folie 76 finden Sie einige Fragen, die Sie an die Fortschritte und Ansätze erinnern, auf denen die Arbeit basiert. Folie 77 zeigt noch einmal die Übersichtstabelle der Distanzierungsfaktoren. Die Idee dahinter ist, anderen die Übersicht zu zeigen und einzelne Faktoren entweder zu löschen oder aber hervorzuheben. Dies kann behilflich sein zu erläutern, welche Themen für den*die Klient*in besonders relevant oder besonders schwierig oder sensibel sind. Auf diese Weise können mehrere Beteiligte über den Fall kommunizieren, ohne zu sehr in persönliche Details des*der Klient*in einzudringen.

ANWENDUNG

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Anwendung des *CaseReflector* sehr individuell ist. Jeder Distanzierungsprozess ist einzigartig, und auch die Anwendung des Werkzeugs ist über den Bearbeitungsmodus in PowerPoint individuell einstellbar. Wenn für einzelne Klient*innen relevante Themen fehlen, können neue Folien hinzugefügt werden, und umgekehrt können Themen/Folien, die nicht wichtig sind, ausgeblendet werden. Wir möchten jedoch dazu raten, Folien nicht zu schnell auszublenden, da dies dazu führen könnte, dass Themen übersehen werden, die auf den ersten Blick unwichtig erscheinen, aber in Zukunft relevant werden könnten. Die individuelle Anwendung des Werkzeugs wirkt sich auch auf die Reihenfolge der verschiedenen Schritte aus. Distanzierungsprozesse verlaufen nie linear, sodass es keine strikte Reihenfolge oder Progression gibt; die drei Phasen können als zirkuläre und sich wiederholende Phasen verstanden werden. Ein weiterer Vorteil des digitalen Werkzeugs ist, dass keine Datensammlungen online gespeichert werden oder irgendwo hochgeladen werden müssen. Alle Dokumente können auf der Ebene der eigenen digitalen Geräte des Nutzers bzw. der Nutzerin gespeichert werden. Aus Datenschutzgründen empfehlen wir außerdem die Verwendung eines Codenamens für den*die Klient*in im Toolkit und eines Passworts zum Schutz des Dokuments, um den Zugang zu kontrollieren. Falls gewünscht, können die Folien auch ausgedruckt werden, um z. B. gemeinsam mit dem*der Einzelnen über die Zielsetzung zu sprechen.

DIE 29 DISTANZIERUNGSFAKTOREN

Die Distanzierungsfaktoren beschreiben spezifische Themen, die für Distanzierungsprozesse relevant sind und auf aktuellen Forschungsergebnissen beruhen. Dies beinhaltet *modus|zads* früheres Forschungsprojekt *DISLEX3D* (Ohlenforst et al. 2022) und Erkenntnisse, die wir aus der wissenschaftlichen Begleitung und Unterstützung von Organisationen im Bereich CVE gewonnen haben. Besonders hervorzuheben ist hier das Dimensionsmodell, das Beziehungen und gegenseitige Abhängigkeiten der einzelnen Distanzierungsprozesse abbildet (Karliczek et al. 2023). Expert*innen auf diesem Gebiet haben die 29 Faktoren bewertet, um sicherzustellen, dass das *DesistKit* alle relevanten Themen abdeckt. Distanzierungsprozesse sind ein Wechselspiel zwischen verschiedenen Faktoren, die sich gegenseitig beeinflussen und bedingen können. Welche Faktoren relevant sind, hängt stark von dem*der jeweiligen Klient*in ab. Im folgenden Abschnitt beschreiben wir die Bedeutung der einzelnen Distanzierungsfaktoren.

BEZIEHUNG & ZUGEHÖRIGKEIT

Diese Hauptkategorie befasst sich mit dem sozialen Netz und den Beziehungen, die der*die Klient*in hat und/oder haben möchte, und mit deren Bedeutung. Dies ist besonders wichtig, wenn Klient*innen ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur extremistischen Szene haben oder entwickeln. Individuelle Beziehungen haben vor allem dann positive Auswirkungen, wenn sie als sinnvoll und gut für den*die Klient*in empfunden werden (Maruna 1999). Das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder Gemeinschaft kann zusätzlich zur Distanzierung beitragen. Deshalb kann es von Bedeutung sein, die Gruppenprozesse auf individuellen Bahnen zu untersuchen (Lynch 2014).

HERKUNFTSFAMILIE

Der Distanzierungsfaktor **Herkunftsfamilie** bezieht sich auf die Beziehungen und Kontakte zu den Mitgliedern der Familie, in die der Einzelne hineingeboren wurde und/oder in der er aufgewachsen ist. Wer als Familie angesehen wird, kann über die biologische Familie hinausgehen. Das Gespräch über die Herkunftsfamilie ist oft mit vielen Erinnerungen und Emotionen verbunden. Daher kann es ein heikles Thema sein, über das es schwierig ist, sich zu öffnen und zu sprechen. Unsere Forschungen zeigen, dass die Beziehungen zu Familienmitgliedern während des Distanzierungsprozesses das Potenzial haben, sich zu verbessern. Ein Faktor, der dazu beitragen kann, ist die Verringerung von Konflikten und Meinungsverschiedenheiten. Manche Menschen profitieren besonders davon, dass Familienmitglieder ein echtes Interesse an ihren Überzeugungen zeigen. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Menschen ihre Familie stärker wertschätzen. Insgesamt nimmt die Herkunftsfamilie eine ambivalente Rolle ein, indem sie einerseits Unterstützung und Kraft bietet, andererseits aber auch manchmal die Distanzierungsprozesse behindert oder sogar schädigt. Je nach dieser Dynamik könnte es sich als vorteilhaft erweisen, entweder diese Beziehungen zu pflegen oder eine gewisse Distanz zu bestimmten Familienmitgliedern aufzubauen.

PARTNERSCHAFT UND KINDER

Der Distanzierungsfaktor **Partnerschaft und Kinder** bezieht sich auf die intime(n) Beziehung(en) und die eigenen Kinder. Dazu gehören der Wunsch nach einem*einer Partner*in, alle Arten von Liebesbeziehungen und Kinder, für die der Einzelne sorgt. Ein*e Partner*in kann dem Einzelnen Hoffnung, Stabilität und emotionale Unterstützung geben. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn der*die Partner*in dem*der Klient*in und an seine*ihre Fähigkeit zur Veränderung glaubt. Darüber hinaus hat die Gründung einer eigenen Familie das Potenzial, ein neues Ziel und ein Gefühl der Sicherheit zu geben.

FREUND*INNEN

Der Distanzierungsfaktor **Freund*innen** bezieht sich auf Beziehungen zu einzelnen Freund*innen und Gleichaltrigengruppen. Ein vielfältiger Freund*innenkreis kann für Distanzierungsprozesse hilfreich sein, ebenso wie Freund*innen, die der*die Einzelne vor Einlassungen in die extremistische Ideologien und Szenen kannte. Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass dieser Faktor von den Beratenden häufig übersehen wird und daher nicht außer Acht gelassen werden darf.

GEMEINSCHAFTEN

Der Distanzierungsfaktor **Gemeinschaften** bezieht sich auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gemeinschaft, die durch ein gemeinsames Interesse oder gemeinsame Merkmale verbunden ist. Dieser Begriff lässt sich sehr weit auslegen und umfasst Sport- und Musikvereine, religiöse und ethnische Gemeinschaften sowie Online-Gemeinschaften (z. B. die Gaming-Szene). Der*die Einzelne muss nicht unbedingt in direktem oder persönlichem Kontakt mit Menschen aus der Gemeinschaft stehen, nur das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe könnte von Bedeutung sein. Nach den Forschungsergebnissen von *DISLEX3D* fehlt den Beratenden oft das Wissen über das individuelle Engagement in bestimmten Gemeinschaften. Daher kann es sinnvoll sein, dieses Thema in Beratungsgesprächen anzusprechen.

UNTERSTÜTZUNGSSYSTEM

Der Distanzierungsfaktor **Unterstützungssystem** bezieht sich auf das professionelle Umfeld, das beratend und helfend zur Verfügung steht. Dazu gehören Institutionen, Organisationen, lokale Behörden und Menschen, die in diesen Bereichen arbeiten. Zum Beispiel Ärzte, Psychotherapeuten, Sozialarbeitende, Rechtsanwälte, Jugendämter usw. Unterstützungsdienste können sowohl für den Einzelnen als auch für die Beratenden eine Ressource bei der Verteilung von Aufgaben und der Zusammenarbeit sein.

PERSÖNLICHKEITSMERKMALE

Der Distanzierungsfaktor **Persönlichkeitsmerkmale** bezieht sich auf die Eigenschaften, Verhaltensweisen und Einstellungen des*der Klient*in. Es ist möglich, dass sich der Charakter des Einzelnen im Laufe des Distanzierungsprozesses verändert. Dabei handelt es sich oft um langfristige Prozesse, die der Einzelne erst mit der Zeit erkennt. Die Merkmale können im Gegensatz zu denen stehen, die während des Radikalisierungsprozesses auftraten. Der*die Klient*in ist zum Beispiel offener, kommuniziert respektvoller oder zeigt mehr Einfühlungsvermögen. Hier kann es von Vorteil sein, darüber nachzudenken, wie der*die Berater*in den*die Klient*in wahrnimmt und wie diese*r sich selbst wahrnimmt.

REFLEXIONSVERMÖGEN

Der Distanzierungsfaktor **Reflexionsvermögen** bezieht sich auf die Fähigkeit des Einzelnen, über sein eigenes (vergangenes) Verhalten und Denken nachzudenken. In dieser Kategorie geht es mehr um die Erkenntnis und Wahrnehmung der eigenen Gedanken und des eigenen Verhaltens als um die Ideologie und das Verhalten selbst. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, einen Blick zurück zu werfen und die eigene Vergangenheit zu betrachten. Während eines Distanzierungsprozesses beginnen Menschen oft, Dinge anders zu sehen und zu interpretieren als zuvor. Es kann ein Teil der Distanzierung sein, diese Veränderung im Denken und Handeln zu realisieren. Anzeichen für Reflexionsvermögen können sein, dass der*die Klient*in Zweifel äußert, ihre Beteiligung an der Szene in Frage stellt oder in der Lage ist, Kritik anzunehmen.

IDENTITÄT

Der Distanzierungsfaktor **Identität** bezieht sich auf die Art und Weise, wie der*die Klient*in sich selbst wahrnimmt und versteht. Sie steht in engem Zusammenhang mit den narrativen Ansätzen des Widerstands, bei denen der Glaube an ein positives zukünftiges Selbst und an das Potenzial für Entwicklung und Veränderung entscheidend ist. Die Anwesenheit von unterstützenden Personen wie z. B. Sozialarbeiter*innen, die ebenfalls an die Fähigkeit des*der Klient*in zur Veränderung glauben, kann diesen Prozess erheblich beeinflussen. Darüber hinaus spielen die Erforschung der eigenen Vergangenheit, die Suche nach Erklärungen und Verständnis und sogar die Neuinterpretation vergangener Erfahrungen eine wichtige Rolle bei der Identitätsbildung.

EMOTIONEN

Der Distanzierungsfaktor **Emotionen** bezieht sich auf die emotionale Bandbreite, die Reaktionen und den Umgang mit Emotionen eines*einer Klient*in. Distanzierungsprozesse können zu einem tieferen Verständnis der eigenen Emotionen und einer besseren Verbindung zu ihnen führen. Dies wird deutlich, wenn die Menschen sich wohl dabei fühlen, über ihre Gefühle zu sprechen. Manche müssen erst noch lernen, ihre Gefühle zu verarbeiten. Sich seiner Emotionen bewusst zu sein und sie effektiv zu steuern, kann von großer Bedeutung sein. Unsere Forschung zeigt, dass Menschen durch Distanzierungsprozesse ein positiveres Gefühl und mehr Lebenszufriedenheit erfahren.

ÜBERZEUGUNGEN & WERTE

Der Distanzierungsfaktor **Überzeugungen** und Werte bezieht sich auf die Werte und Glaubenssysteme des*der Klient*in. Distanzierungsprozesse können damit einhergehen, die Komplexität und Vielfalt der Welt anzuerkennen, Pluralität zu akzeptieren und offen für unterschiedliche Lebenskonzepte zu sein. Dies steht in krassem Gegensatz zu den Überzeugungen und Werten, die in extremistischen Szenen und Ideologien zu finden sind. Unsere Forschungen zeigen, dass Klient*innen, die in extremistische Szenen verwickelt waren, oft eine Veränderung durchmachen: Sie lehnen Gewalt und dichotomes Denken ab und entwickeln stattdessen den Wunsch, das Gute, die Harmonie und das Gleichgewicht zu fördern.

WOHLBEFINDEN

Der Distanzierungsfaktor **Wohlbefinden** bezieht sich auf das emotionale Wohlbefinden und den Gesundheitszustand des*der Klient*in. Ein allgemeines Wohlbefinden kann Distanzierungsprozesse positiv beeinflussen. Es ist wichtig, den aktuellen Gesundheitszustand und die emotionale Verfassung des*der Klient*in zu berücksichtigen. Wenn es beispielsweise Anzeichen für psychische Probleme wie Traumata oder Depressionen gibt, ist es ratsam, mit Expert*innen für psychische Gesundheit zusammenzuarbeiten.

GENDERLINSE

Der Distanzierungsfaktor „**Genderlinse**“ bezieht sich auf die Fähigkeit des Einzelnen, über sein eigenes Geschlecht, seine Geschlechterrolle(n), Geschlechternormen, geschlechtsspezifische Vorurteile, geschlechtsspezifische Erwartungen und den Einfluss von Gender auf Verhalten und Gedanken. Sowohl extremistische Szenen als auch die Gesellschaft als Ganzes können an starren Geschlechterrollen und -erwartungen festhalten. Das Anerkennen und Verstehen dieser Geschlechternormen kann jedoch zu einem Gefühl der Selbstbestimmung führen. Zu erkennen, wie das Geschlecht Wahrnehmungen und Wünsche prägt, kann das Gefühl der Handlungsfähigkeit stärken, da es den Menschen ermöglicht, sich von einschränkenden Stereotypen und gesellschaftlichen Erwartungen zu distanzieren.

ERSCHEINUNGSBILD

Der Distanzierungsfaktor **Erscheinungsbild** bezieht sich auf das Aussehen und die Stimmung des*der Klient*in. Im Rahmen von Distanzierungsprozessen denken manche Menschen über ihr Aussehen und darüber nach, wie sie von anderen wahrgenommen werden. Es kann wichtig sein, sich darüber im Klaren zu sein, dass die Wahl bestimmter Kleidungsstücke die persönliche Meinung und Einstellung zum Ausdruck bringen kann. Für manche Menschen kann es für ihren Distanzierungsprozess wichtig sein, eine bewusste und selbstbestimmte Entscheidung darüber zu treffen, wie sie sich kleiden und präsentieren wollen. Für manche Menschen hat die Kleidung eine tiefere Bedeutung für die Gestaltung ihrer Identität. Ein typisches Beispiel für diesen Faktor im Bereich der CVE ist die Unterstützung von Organisationen bei der Entfernung von Tätowierungen mit extremistischem Inhalt.

ALLTAG

Diese Kategorie bezieht sich auf das alltägliche Leben des*der Klient*in und die Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse. Für Distanzierungsprozesse kann es von Bedeutung sein, zu verstehen, inwieweit ein*e Klient*in den Alltag erfolgreich bewältigt. Darüber hinaus kann es von Bedeutung sein, die Tagesstruktur des*der Klient*in und seine*ihre Zufriedenheit damit zu berücksichtigen.

HÄUSLICHE UMGEBUNG

Der Distanzierungsfaktor häusliche Umgebung bezieht sich auf die Lebenssituation des*der Klient*in. Es kann wichtig sein, zu überlegen, mit wem der*die Klient*in zusammenlebt und wie diese Beziehungen zu seinem*ihrem allgemeinen Wohlbefinden und ihrer Distanzierung beitragen. Es kann wichtig sein, dafür zu sorgen, dass sich die Person in ihrem Wohnumfeld wohl und sicher fühlt. Darüber hinaus kann es hilfreich sein, sich Gedanken über deren geografischen Standort zu machen. Unter bestimmten Umständen kann ein Umzug in eine andere Stadt oder ein Auszug aus dem Elternhaus von Vorteil sein. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Beurteilung, ob der*die Klient*in in der Lage ist, unabhängig zu leben. Wenn Personen inhaftiert sind, kann es von Bedeutung sein, die ambivalente Rolle von Gefängnissen zu betrachten. Während einige Personen Gewalt und Diskriminierung im Strafvollzug erleben, fühlen sich andere überraschenderweise sicherer und ruhiger als bei ihren früheren Erfahrungen, z. B. in Kriegs- oder Konfliktgebieten.

BILDUNG & FORTBILDUNG

Der Distanzierungsfaktor Bildung & Fortbildung bezieht sich auf jede Art von Programm, das die Bildung oder die Fähigkeiten einer Person fördert. Dabei kann es sich um den Besuch von Schulen oder Universitäten, die Teilnahme an einer Berufsausbildung, Praktika oder eine Lehrstelle handeln. Diese Orte des Lernens können von Vorteil sein, weil sie Möglichkeiten für persönliches Wachstum, den Aufbau neuer Freundschaften und neue Perspektiven bieten. Darüber hinaus kann die Teilnahme an bestimmten Schulen oder Ausbildungsprogrammen dem Einzelnen eine Tagesstruktur geben und es ihm ermöglichen, sich ein Bild von seinen künftigen beruflichen Plänen zu machen.

BERUF

Der Distanzierungsfaktor Beschäftigung bezieht sich auf eine Tätigkeit, mit der der*die Klient*in seinen*ihren Lebensunterhalt verdient. Eine Arbeit zu haben und den Lebensunterhalt zu verdienen, kann eine Person in die Lage versetzen, unabhängig zu sein und für sich selbst zu sorgen. Neben der finanziellen Unabhängigkeit kann eine Beschäftigung ein positives Selbstbild fördern und ihnen das Gefühl geben, in der Gesellschaft akzeptiert zu sein. Das Gefühl, Vertrauen zu haben, Verantwortung zu tragen und am Arbeitsplatz geschätzt zu werden, kann ebenfalls eine konstruktive Rolle bei der Distanzierung spielen. Darüber hinaus kann eine Arbeit den Fokus und die Interessen eines*einer Klient*in neu ausrichten und sie von der Beteiligung an extremistischen Szenen abhalten.

FINANZIELLE SITUATION

Der Distanzierungsfaktor Finanzielle Situation bezieht sich auf die finanzielle Lage und die Fähigkeit, für sich selbst zu sorgen. Es kann wichtig sein, zu verstehen, wie ein*e Klient*in seinen*ihren Lebensunterhalt finanziert. Manchmal ist der Einzelne auch für die Versorgung der Familie verantwortlich. Es kann von Vorteil sein, wenn man das eigene Geld verdient, da es Unabhängigkeit fördert. Dies ist jedoch nicht immer möglich, beispielsweise wenn ein*e Klient*in noch zur Schule geht oder sich um seine*ihre Kinder kümmert. Ein stabiles Einkommen ist von Vorteil. Wenn jemand mit finanziellen Problemen zu kämpfen hat, kann es sinnvoll sein, die Einnahmen und Ausgaben genauer unter die Lupe zu nehmen.

FREIZEIT

Der Distanzierungsfaktor Freizeit & freudvolle Aktivitäten bezieht sich auf Aktivitäten und Hobbys, denen der*die Einzelne in der Freizeit nachgeht. Hobbys z. B. können wertvolle Ressourcen sein, die das Gefühl der Zugehörigkeit vermitteln und neue Freundschaften schaffen, positive Erfahrungen, die sehr wichtig sind, um den*die Einzelnen im Prozess der Distanzierung zu stärken.

DIGITALER RAUM

Der Distanzierungsfaktor Digitaler Raum bezieht sich auf alle passiven und aktiven digitalen Aktivitäten (z. B. Social Media, Gaming) der*des Einzelnen. In Anlehnung an frühere Untersuchungen beobachteten wir ein breites Spektrum an digitalen Verhaltensweisen während der Distanzierungsprozesse. Die Online-Welt stellte für einige Klient*innen eine große Herausforderung dar und veranlasste sie, ihre Konten in den sozialen Medien zu löschen. Sie gaben an, dass sie es vorziehen, der Online-Welt den Rücken zu kehren, aus Angst, erneut extremistischen Inhalten ausgesetzt zu werden. Andere wiesen darauf hin, dass sich ihre Online-Aktivitäten dahingehend verändert haben, dass sie nun andere Plattformen nutzen und diese aus anderen Gründen nutzen (z. B. statt Propaganda zu posten, nehmen sie nun Kontakt zu alten Freund*innen auf). Insgesamt wusste eine beträchtliche Anzahl der befragten Berater*innen nichts von den Online-Aktivitäten des*der Klient*in, obwohl die meisten von ihnen Online-Kontakt mit der Szene oder ideologischen Inhalten hatten. Wir empfehlen daher dringend, dass die Beratenden die Medienkompetenz der Klient*innen fördern, indem sie gemeinsam Postings, Videos und andere Inhalte durchsehen, um Hassreden und spaltende Narrative zu entlarven.

HERAUSFORDERUNGEN

Diese Hauptkategorie bezieht sich auf (bekannte und häufige) Herausforderungen, mit denen Menschen in Bezug auf ihre Distanzierung von der extremistischen Szene/Ideologie konfrontiert sind. Da diese Faktoren Klient*innen daran hindern können, sich zu distanzieren, ist es wichtig, sie zu berücksichtigen.

(ANGST VOR) VERGELTUNG

Der Distanzierungsfaktor Vergeltung bezieht sich auf die potenziell aggressive Reaktion des extremistischen Netzwerks auf die Absicht oder Handlung von Personen, das Netzwerk zu verlassen. Die Angst vor Konsequenzen kann den Ausstieg aus der extremistischen Szene erschweren. Hinzu kommen die eigenen Vergeltungsphantasien gegen das extremistische Netzwerk. Sie können vor allem dann zu einem Problem werden, wenn der*die Klient*in plant, diese umzusetzen.

KONTAKT ZUR SZENE

Der Distanzierungsfaktor Kontakt zur Szene bezieht sich auf die Beziehungen und Kontakte, die Klient*innen noch zu Personen hat, die mit dem extremistischen Netzwerk verbunden sind. Manchmal ist das gesamte soziale Netz eines*einer Klient*in mit der extremistischen Szene verbunden. Szenekontakte werden jedoch nicht immer als negativ empfunden, z. B. wenn ein Szenemitglied eine*n Klient*in beim Ausstieg unterstützt. Alte und starke Kontakte sollten jedoch kritisch diskutiert werden.

ALKOHOL & DROGENKONSUM

Der Distanzierungsfaktor Alkohol & Drogenkonsum bezieht sich auf den (falschen) Konsum von Alkohol und anderen Drogen. Konsumverhalten wird dann zum Problem, wenn es zu Leiden führt und die Funktionsfähigkeit des*der Klient*in beeinträchtigt. In bestimmten Fällen kann dieser Konsum dazu führen, dass der*die Klient*in aufgrund der eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten nicht an Beratungsgesprächen teilnehmen kann oder diese sogar verpasst. In solchen Fällen ist es wichtig, den Konsum auf eine nicht stigmatisierende Weise anzusprechen und eventuell in Erwägung zu ziehen, Expert*innen für die Drogenberatung als Teil des Unterstützungsprozesses einzuschalten.

VERLUSTE

Der Distanzierungsfaktor Verluste bezieht sich auf alle Verluste, die ein*e Klient*in als Folge des Ausstiegs aus dem extremistischen Lebensstil erfährt. Dazu kann der Verlust eines Freundes oder einer Freundin aufgrund seiner*ihrer Beteiligung an extremistischen Aktivitäten gehören, was zu einer erheblichen emotionalen Belastung führen kann. Die Distanzierung kann auch dazu führen, dass bestimmte Vorteile aufgegeben werden, z. B. Machtpositionen, die Respekt, Vertrauen und einen bestimmten sozialen Status vermittelten. Außerdem könnten wichtige Freundschaften, soziale Netzwerke und sogar finanzielle Stabilität im Zuge der Distanzierung von der extremistischen Szene geopfert werden. Es könnte wichtig sein, zu versuchen, diese Verluste außerhalb der extremistischen Szene zu ersetzen.

ADMINISTRATIVE HÜRDEN

Der Distanzierungsfaktor Administrative Hürden bezieht sich auf alle administrativen oder rechtlichen Fragen, die das Leben des Einzelnen negativ beeinflussen können. Verwaltungseinrichtungen können Distanzierungsprozesse sowohl unterstützen als auch behindern. Ein häufiges Problem ist der unsichere Aufenthaltsstatus, der sogar widerrufen werden kann, was weitreichende Folgen für die Situation des Einzelnen hat. Es kann schwierig sein, einen Arbeitsplatz oder eine Wohnung zu finden, was zu einer verminderten Lebensqualität führt und den Distanzierungsprozess negativ beeinflusst. Ein weiteres Beispiel ist der Eingriff des Jugendamtes. Dagegen kann ein respektvoller und wertschätzender Umgang zwischen Klient*innen und Vertreter*innen staatlicher Institutionen Distanzierungsprozesse positiv beeinflussen. Im Rahmen der Beratung kann es von Vorteil sein, verwaltungstechnische Hürden anzusprechen und Wege zu deren Bewältigung zu suchen. Außerdem kann es von Vorteil sein, den*die Klient*in zu Terminen mit bestimmten Behörden zu begleiten.

KRIMINALITÄT & GEWALT

Der Distanzierungsfaktor Kriminalität & Gewalt bezieht sich auf das kriminelle und gewalttätige Verhalten des*der Klient*in. Kriminelles und gewalttätiges Verhalten kann Menschen davon abhalten, ein prosoziales Leben zu führen. In extremistischen Netzwerken sind Gewalt und kriminelle Aktivitäten oft weit verbreitet, und die Motivation, sich von einem solchen Verhalten zu distanzieren, kann gering sein, vor allem, wenn es weiterhin vermeintliche Erfolge bringt. In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, einen hoffnungsvollen und positiven Blick in die Zukunft zu bewahren. Die Beteiligung an Kriminalität und Gewalt kann darüber hinaus zu Strafverfolgung und Gefängnis führen.

STIGMATISIERUNG

Der Distanzierungsfaktor Stigmatisierung bezieht sich auf die Etikettierung durch die Familie/Gemeinschaft/Gesellschaft, die zu sozialer Ausgrenzung und psychologischer Degradierung führen kann. Stigmatisierung ist der Prozess, bei dem einer bestimmten Gruppe, einem Individuum oder bestimmten Merkmalen negative Überzeugungen, Stereotypen und soziale Missbilligung zugeschrieben werden, was zu Marginalisierung und Diskriminierung führt. Personen, die in der extremistischen Szene involviert sind, können auf verschiedenen Ebenen stigmatisiert werden, sei es, weil sie als Extremist*innen oder Terrorist*innen abgestempelt werden, weil sie in der Vergangenheit inhaftiert waren oder weil sie unter anderem aufgrund ihrer sozialen Schicht, ihrer Ethnie oder ihres Aussehens diskriminiert werden. Die Stigmatisierung kann sich insbesondere auf den Distanzierungsfaktor Identität negativ auswirken und die Fähigkeit des*der Klient*in, sich zu verändern oder in die Gesellschaft zu integrieren, beeinträchtigen.

STRAFVERFOLGUNG & FREIHEITSENTZUG

Der Distanzierungsfaktor Strafverfolgung & Freiheitsentzug bezieht sich auf anhängige und laufende Gerichtsverfahren sowie auf den Freiheitsentzug. Klient*innen, die strafrechtlich verfolgt werden und/oder deren Gerichtsverfahren noch nicht abgeschlossen sind, befinden sich in einer Situation, die es schwierig macht, Schritte in Richtung eines prosozialen Lebens zu unternehmen. In ähnlicher Weise stellt die Inhaftierung eine soziale Herausforderung dar, da sich das Leben im Gefängnis grundlegend vom gesellschaftlichen Leben außerhalb des Gefängnisses unterscheidet. Inhaftierte Klient*innen haben nur begrenzte Möglichkeiten, sich zu entfalten und zu entwickeln, und die Inhaftierung kann sie davon abhalten, daran zu glauben, dass sie ihr Leben ändern können. Insbesondere Stigmatisierung und Diskriminierungserfahrungen im Gefängnisumfeld können einen negativen Einfluss haben.

DESISTCARDS (REFLEXIONSKARTEN)

Die *DesistCards* sind eine Reihe von Karten, die speziell für Berater*innen entwickelt wurden, die im Bereich der Bekämpfung von gewalttätigem Extremismus (CVE) arbeiten. Die Karten können dazu beitragen, Gespräche zu beginnen oder Ziele in Beratungsgesprächen mit Klient*innen festzulegen, die für extremistische Ideologie anfällig sind oder sich bereits dafür engagiert haben. Die auf den Karten behandelten Themen wurden in der Forschung als relevant für Distanzierungsprozesse validiert. Idealerweise werden die Karten zusammen mit dem*der Klient*in eingesetzt, die sich auf einem Weg der Abkehr von extremistischen Ideologien und Verhaltensweisen befinden. Die meisten Karten betonen die verfügbaren Ressourcen und sind auf die Gegenwart und Zukunft ausgerichtet. Darüber hinaus geht die Flexibilität der *DesistCards* über den CVE-Kontext hinaus, da sie auch in anderen Beratungssituationen nützlich sein können.

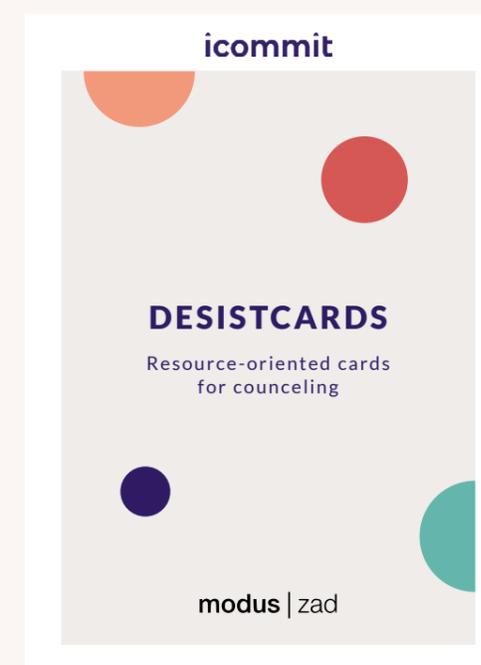


Abb. 21: Design der DesistCards

Sie finden das Kartenset in englischer Sprache [hier](#) zum Download.

The cards are also available in the following languages:

- Deutsch
- Mazedonisch
- Slowakisch
- Polnisch
- Rumänisch

ZWECK DER KARTEN

- Herausfinden, welche Themen im Leben des*der Klient*in derzeit wichtig sind
- Herausfinden, welche Themen der*die Einzelne bearbeiten und in den Mittelpunkt stellen möchte
- Den*die Klient*in besser kennenlernen und die Arbeitsbeziehung vertiefen



Abb. 22: Beispiel für die englischsprachige Karte Emotionen

MATERIAL¹¹

36 KARTEN

4 Hauptkategorien (vier verschiedene Farben):

- Beziehung und Zugehörigkeit
- Individuelle Entwicklung
- Alltag
- Herausforderungen

28 Distanzierungsfaktoren

- Die 28 Distanzierungsfaktoren verteilen sich auf die vier Hauptkategorien
- Vorderseite: Bezeichnung des Distanzierungsfaktors (z. B. Freund*innen)
- Hintere Seite: Themenbezogene Fragen an den *die Einzelne*n

4 leere Karten

- Um andere relevante Themen zu identifizieren und aufzuschreiben, die nicht von den Distanzierungsfaktoren abgedeckt werden

1 ABBILDUNG

Die Zahl repräsentiert die Perspektive der Person, die bei der Anwendung der Karten relevant ist (in erster Linie der*die Klient*in).

¹¹ Im Gegensatz zum *CaseReflector*, der 29 Distanzierungsfaktoren auflistet, bestehen die *DesistCards* aus nur 28 Distanzierungsfaktoren. Der Distanzierungsfaktor „Online-Leben“ in der Kategorie „Praktisches Leben“ fehlt, da er erst hinzugefügt wurde, nachdem das Design der Karten bereits erstellt war. Zur Ergänzung kann eine der Blankokarten verwendet werden.

VORBEREITUNG

- Machen Sie sich mit den Karten vertraut.
- Die Karten, auf denen die vier Hauptkategorien aufgeführt sind, können entfernt werden, da sie nur der Übersicht dienen und die Karten nach Kategorien sortiert sind.
- Sortieren Sie Karten aus, die für die Situation des*der Klient*in nicht relevant oder angemessen erscheinen oder die dem bisher aufgebauten Vertrauen nicht gerecht werden.

ANWENDUNG

Die Karten können auf verschiedene Weise verwendet werden, je nach Vorlieben und Bedürfnissen. Sie können die Karten gerne so verwenden, wie sie in Ihren Arbeitskontext passen.

Option I:

Die Figur, die den*die Klient*in symbolisiert, kann in die Mitte des Tisches gestellt werden. Die Karten können dann auf dem Tisch ausgebreitet werden. Bitten Sie den*die Klient*in, sich die Karten anzusehen. Stellen Sie sicher, dass Sie die Bedeutung der Karten erklären können, falls der*die Klient*in sie nicht versteht. Bitten Sie dann darum, dass einige der Karten entweder in die Nähe oder weit weg von der Figur gelegt werden, je nachdem, wie wichtig die Themen für den*die Klient*in sind.

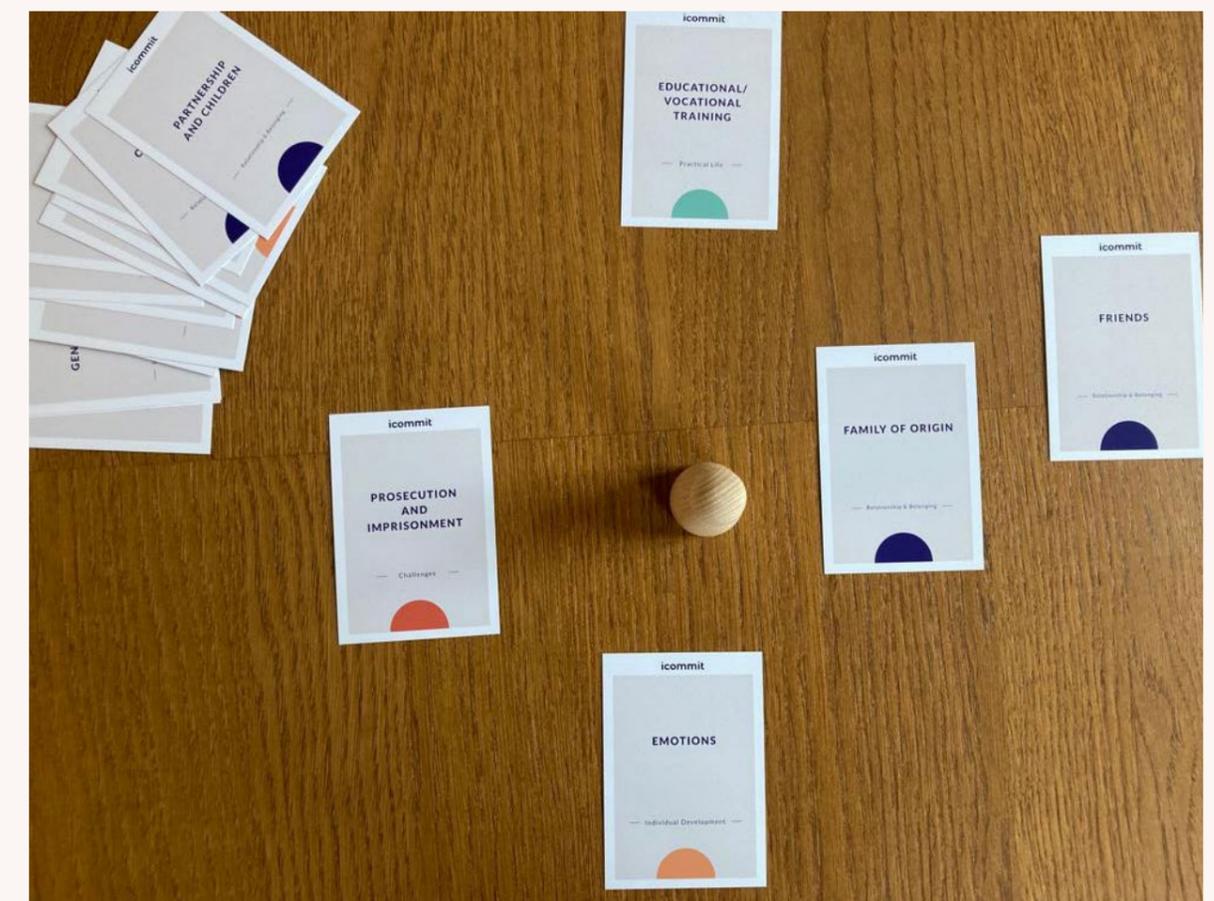


Abb. 23: Beispiel für das Layout der DesistCards.

Beispiel A: Die Person hat fünf Karten gezogen. Sie stuften die Herkunftsfamilie als wichtigstes Thema ein, gefolgt von Emotionen, Strafverfolgung & Freiheitsentzug, schulische/berufliche Ausbildung sowie Freunde. Dieses Layout dient auch als Übersicht, die zeigt, mit welchen Themen sich die Person gerade beschäftigt.

Erlauben Sie dem*der Klient*in, das Thema zu wählen, das er*sie zuerst besprechen möchte. Drehen Sie die Karten um und stellen Sie die entsprechenden Fragen, wobei Sie darauf achten, dass Sie diese an die jeweilige Situation des*der Klient*in anpassen. Wenn es für den*die Klient*in schwierig ist, eine Frage zu beantworten, versuchen Sie, alternative Erklärungen anzubieten, die Frage neu zu formulieren oder einfach eine andere Karte zu ziehen. Es ist wichtig, dass dies eher spielerisch und freiwillig geschieht und nicht den Eindruck eines Fragebogens oder einer Befragung erweckt. Im Allgemeinen können die Fragen ein Ausgangspunkt für tiefere Gespräche sein. Es ist jedoch völlig in Ordnung, wenn der*die Klient*in beschließt, eine bestimmte Frage nicht zu beantworten. Obwohl sich die meisten Fragen auf die Gegenwart und Zukunft beziehen, ist es sehr wahrscheinlich, dass auch vergangene Ereignisse und Erinnerungen auftauchen. Das ist völlig normal und kann von Vorteil sein. Denken Sie jedoch daran, den Fokus auf die verfügbaren Ressourcen, die Gegenwart und die Zukunft zu lenken, wenn dies angebracht ist. Wenn Sie den*die Klient*in nicht sehr gut kennen, ist es ratsam, Fragen zu vermeiden, bei denen Sie vermuten, dass sie Erinnerungen an traumatische Ereignisse wecken könnten, vor allem, wenn Sie nicht in der Lage sind, das anschließende Gespräch auf eine traumainformierte Weise zu führen.

Option II:

Legen Sie alle (passenden) Karten auf dem Tisch aus. Bitten Sie den*die Klient*in, die Zahl oben auf die Karte zu legen, an die er*sie gerade am meisten denkt. Beginnen Sie ein Gespräch, indem Sie die Fragen auf der Rückseite der Karte stellen. Wenn Sie genug über dieses Thema gesprochen haben, bitten Sie den*die Klient*in, eine neue Karte zu ziehen.

Option III:

Lassen Sie den Einzelnen die Karten je nach dem auswählen:

- KONTROLLE | Über welche dieser Themen haben Sie die Kontrolle?
- SORGEN | Welche dieser Themen machen Ihnen am meisten Sorgen?
- WÜNSCHE | Welche dieser Themen wecken große Hoffnungen und Träume?
- Etc.

Option IV:

Die Figur kann auch eine Person darstellen, die im Leben des*der Klient*in eine wichtige Rolle spielt (z. B. Partner*in, Eltern, Kinder oder Sozialarbeiter*in). Die Person beantwortet die Fragen im Namen des*der Klient*in. Diese Option hilft dabei, die Perspektive zu wechseln und das Einfühlungsvermögen gegenüber einer anderen Person zu fördern. Darüber hinaus kann es helfen, die wahren Wünsche und Bedürfnisse des*der Klient*in aufzudecken und mögliche Einflüsse der anderen Person zu erkennen, derer sich der*die Klient*in möglicherweise nicht vollständig bewusst ist.

Beispiel B: Die Figur symbolisiert den*die Partner*in des*der Klient*in. Das Thema, das den*die Partner*in betrifft, ist der Distanzierungsfaktor *Persönlichkeitsmerkmale*. Die Fragen auf der Rückseite der Karte sind umformuliert: Welche positiven *Persönlichkeitsmerkmale* sieht Ihr*e Partner in Ihnen? Welche *Persönlichkeitsmerkmale* würde Ihr*e Partner*in gerne ändern? Zusätzliche Fragen können gestellt werden. Wie wirkt sich z. B. die Perspektive Ihres*Ihrer Partner*in auf Sie aus?

Option V:

Eine Möglichkeit, das Vertrauen und die Arbeitsbeziehung zu stärken, kann darin bestehen, den Spieß umzudrehen und dem*der Klient*in die Karten auszuhändigen, damit sie Sie zuerst zu den Themen und Fragen befragen kann. In einer zweiten Runde sind sie dann an der Reihe zu sprechen. Diese Alternative ermöglicht es beiden Beteiligten, die Perspektive zu wechseln und trägt zur Stärkung der Arbeitsbeziehung bei.

WICHTIG: Seien Sie flexibel und kreativ, indem Sie die Karten so einsetzen, wie es zu Ihrer Person und Ihrer Arbeitsweise passt. Es gibt keine strengen Regeln für den Einsatz der Karten.

Mit dieser Leitlinie schließen wir beide Handbücher ab. Wir hoffen, dass beide Teile des Handbuchs sowohl neuen als auch schon länger bestehenden MSCs hilfreiche Instrumente an die Hand geben, die die Zusammenarbeit professionalisieren und Ihnen helfen, die Perspektiven der anderen besser zu verstehen. Darüber hinaus war es unsere Absicht, dass die in Track II zur Verfügung gestellten Hilfsmittel nur ein Ausgangspunkt sind, der Ihre Kreativität in der Arbeit mit Klient*innen anregen und Berater*innen in MSC befähigen soll.

Sollten Sie Fragen oder Unklarheiten haben, können Sie sich gerne an uns wenden. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit mit den verschiedenen Interessengruppen und bei Ihrer Fallarbeit.

REFERENZEN

Adams R./ Dominelli L./ Payne M. (2009): *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates*, 3rd ed., Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Altier, M. B./ Leonard Boyle, E./ Shortland, Neil, D./ Horgan, J. G. (2017): *Why They Leave: An Analysis of Terrorist Disengagement Events from Eighty-seven Autobiographical Accounts*. In: *Security Studies*, 26 (2). S. 305-332.

Asay, T./ Lambert, M. (1999): *The empirical case for the common factors in therapy: qualitative findings*. In: *The heart and soul of change – what works in therapy*. Hubble, M. A./ Duncan, B.L./ Miller, S.D. (Eds.). Washington DC: American Psychological Association. S. 33-56.

Bächlin, F. (2023): *Mehr als bloß Worte – Begriffe im Themenfeld Radikalisierungsprävention und ihre Verwendung in der Praxis*. In: *Deradikalisierung und Distanzierung auf dem Gebiet des islamistischen Extremismus*. Benz, S./ Sotiriadis, G. (Eds.). Wiesbaden: Springer VS. S. 11-31.

Bjørgero, T. (2002): *Exit Neo-Nazism. Reducing Recruitment and Promoting Disengagement from Racist Groups*. Nr. 627. June. URL: <https://www.files.ethz.ch/isn/27380/627.pdf>. Accessed: 08.08.23.

Ghanem, C./ Graebisch, C. (2020): *'Desistance from Crime' – Theoretische Perspektiven auf den Ausstieg aus Straffälligkeit. Delinquenz und Soziale Arbeit*. In: *PrävWWention-Beratung-Resozialisierung. Lehrbuch für Studium und Praxis*. Deimel, D./ Köhler, T. (Eds.). (Ort: Verlag). S. 61-76.

Healy K. (2015): *'Becoming a trustworthy profession: Doing better than doing good'*, *Australian Social Work Advance*. Vol. 70. Pp. 7-16. Access published July 21, 2015. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0312407X.2014.973550> Letzter Zugriff: 08.08.2023.

Houston, S. (2010): *Further reflections on Habermas's contribution to discourse in child protection: An examination of power in social life*. In: *British Journal of Social Work*, 40 (6). Pp. 1736-1753.

Institute for Strategic Dialogue (2021): *Between Conspiracy and Extremism: A Long Covid Threat? Introductory Paper*. URL https://www.isdglobal.org/wp-content/uploads/2021/12/Between-Conspiracy-and-Extremism_A-long-COVID-threat_Introductory-Paper.pdf Letzter Zugriff: 01.09.2023

Karliczek, K.-M./ Ohlenforst, V./ Schaffranke, D./ Walkenhorst, D./ Kanitz, J. (2023). *Evaluation bundesfinanzierter Beratungsstellen: Abschlussbericht der Evaluation der Beratungsstellen zur Distanzierung und Deradikalisierung vom islamistischen Extremismus*. In: *Beiträge zu Migration und Integration*, 12. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-85320-2>. Letzter Zugriff: 16.08.2023.

Logvinov, M. (2021): *Deradikalisierungsforschung. Kritische Bilanz und Implikationen*. In: *SCHNITT:STELLEN. Erkenntnisse aus Forschung und Beratungspraxis im Phänomenbereich islamistischer Extremismus. Beiträge zu Migration und Integration*. Emser, C./ Kreienbrink, Axel/ Miguel Müller, N./ Rupp, T./ Wielopolski-Kasaku, A. (Eds.). Band 8.

Lynch, O. (2015): *Desistance and Deradicalisation – The case of Northern Ireland*. In: *Countering violent extremism. Developing an evidence-base for policy and practice*. Zeiger, S./Zeiger, A. (Eds.). Hedayah and Curtin University. S. 111-118.

Maruna, S. (1999): *Desistance and development: The psychosocial process of 'going straight'*. In: *The British Criminology Conferences: Selected Proceedings. Volume 2. Papers from the British Criminology Conference*, Queens University, Belfast, 15-19 July 1997.

Maruna, S. (2001): *Making good*. Washington D.C. American Psychological Association.

McNeill, F./ Weaver, B. (2010): *Changing lives? Desistance research and offender management*. In: *SCCJR*. No. 03. URL: http://www.sccjr.ac.uk/wp-content/uploads/2012/11/Report_2010_03_-_Changing_Lives.pdf. Letzter Zugriff: 16.08.2023.

Ohlenforst, V./ Ruf, M./ Selby, A./ Swidziniewski, A./ Ünal, Ö./ Walkenhorst, D. (2022): *Distanzierungsprozesse im islamistischen Extremismus: Eine systematisierende Erhebung der Parameter zur Selbst- und Fremdbeobachtung in drei Dimensionen. Abschlussbericht*. In: *modus|insight*. URL: https://modus-zad.de/wp-content/uploads/2022/10/DISLEX3D_Abschlussbericht_2022.pdf. Letzter Zugriff: 16.08.2023.

Parsell, C./ Eggins, E./ Marston, G. (2017): *Human Agency and Social Work Research: A systematic Search and Synthesis of Social Work Literature*. In: *British Journal of Social Work*. No. 47. S. 238-255.

Phalen, A./ White, J./ Wallner, C./ Patterson J. (2023): *Misogyny, Hostile Beliefs and the Transmission of Extremism: A Comparison of the Far-Right in the UK and Australia*. In: *Centre for Research and Evidence on Security Threats*. URL: <https://crestresearch.ac.uk/resources/misogyny-hostile-beliefs-and-the-transmission-of-extremism/>. Letzter Zugriff: 30.08.2023.

Phillips, J. (2017): *Towards a Rhizomatic Understanding of the Desistance Journey*. In: *The Howard Journal of Crime and Justice*, 56 (1). S. 92-104.

Rocque, M. (2015): *The lost concept: The (re)emerging link between maturation and desistance from crime*. In: *Criminology & Criminal Justice*, 15 (3). S. 340-360.

Rocque, M. (2021): *But what Does it Mean? Defining, Measuring, and Analyzing Desistance from Crime in Criminal Justice*. In: *US Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice*. URL: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/301498.pdf> Letzter Zugriff: 30.08.2023.

Wilson, A. (2013): *Situating Intersectionality*. New York: Palgrave Macmillan.

White, J. (2022): *Gender Mainstreaming in Counter-Terrorism Policy: Building Transformative Strategies to Counter Violent Extremism*. London: Routledge.

ANHANG

EISBRECHER

Übung: Speed-Dating-Karussell (15 - 30 Min.)

Teilen Sie die Gruppe in zwei Gruppen und bilden Sie zwei Kreise, in denen jede Person vor einer anderen steht, um einen inneren und einen äußeren Kreis zu bilden. Ein Kreis bewegt sich alle zwei Minuten (der innere Kreis bewegt sich nach rechts und zwei Minuten später bewegt sich der äußere Kreis nach rechts). In jeder Runde erhalten die Teilnehmer*innen eine neue Frage, die sie mit der Person, die vor ihnen steht, beantworten müssen.

Übung: Verabredungsuhr (20 - 45 Min.)

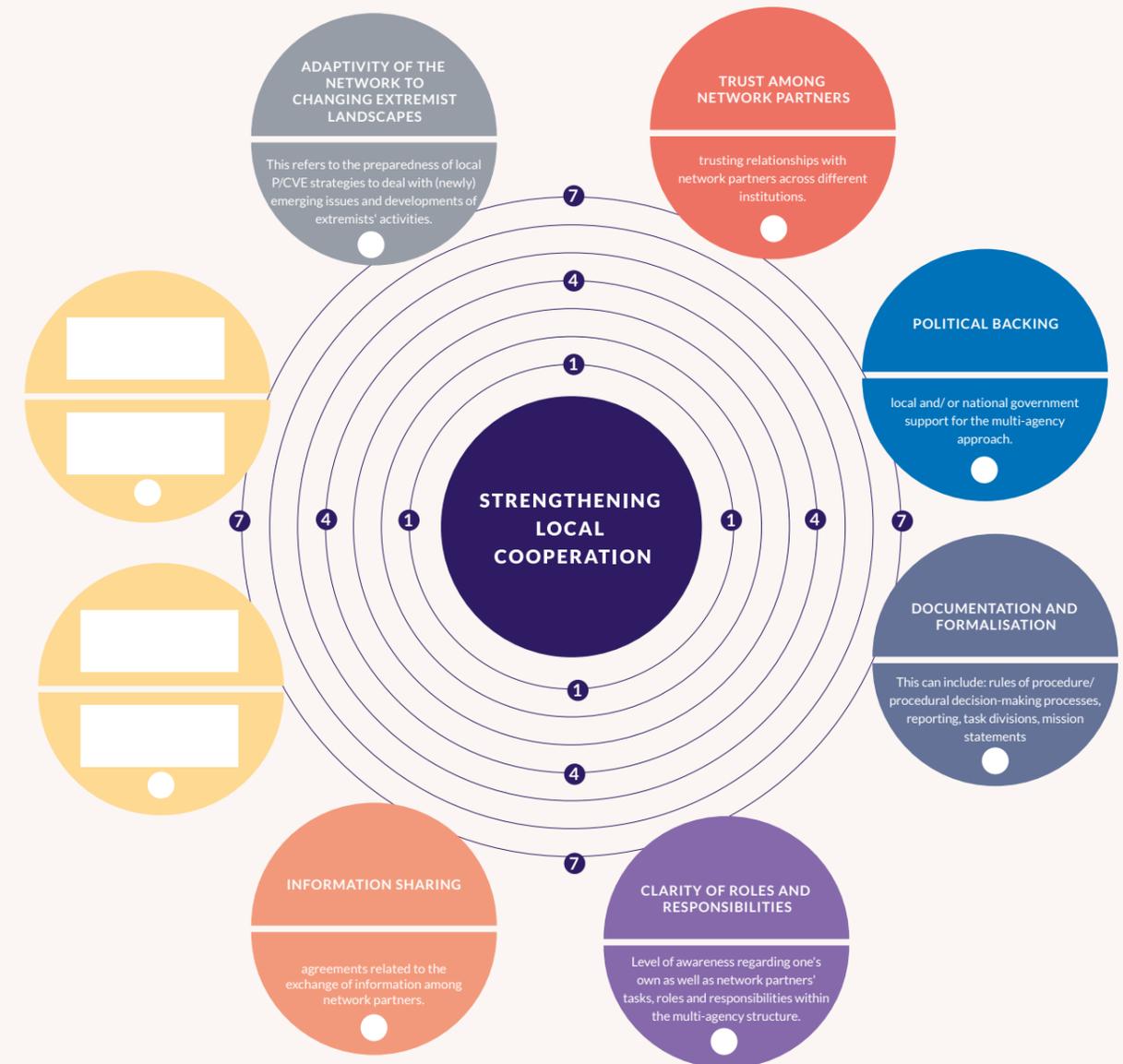
Jede*r Teilnehmer*in erhält eine auf Papier gedruckte Uhr mit 6 Zeiten: 2, 4, 6, 8, 10 und 12. Sie haben 8 Minuten Zeit, um Personen zu diesen Zeiten zu einem Date einzuladen, bevor die Dating-Zeit beginnt.

Jedes Date dauert 3 Minuten und hat eine neue Frage:

Beispielhafte Fragen:

1. Wie war Ihr Weg hierher? Wie haben Sie den gestrigen Abend verbracht?
2. Was ist Ihr Beruf? Was mögen Sie an Ihrem Beruf und was nicht?
3. Was motiviert Sie, im Bereich P/CVE zu arbeiten?
4. Wo leben Sie derzeit und was gefällt Ihnen daran?
5. Welches ist die Hauptzielgruppe Ihrer P/CVE-Maßnahmen? Mit wem würden Sie gerne zusammenarbeiten (in Bezug auf die Netzwerkpartner)?
6. Welches ist Ihr Lieblingsbuch oder -film und warum?
7. Was war die beste Mahlzeit, die Sie in Ihrem Leben gegessen haben?
8. Was war Ihr vorheriger Beruf und wie hat er Ihnen gefallen?
9. Welches ist Ihr Lieblingsreiseziel?
10. Was möchten Sie in dieser Fortbildung lernen?
11. Was war das Interessanteste, das Sie in diesem Fragenkarussell gelernt haben?
12. Was würde Ihnen helfen, Ihre Arbeit zu verbessern?
13. Wie sind Sie zu Ihrem Beruf und Ihrer derzeitigen Tätigkeit gekommen?
14. Was war Ihr Traumberuf als Kind?
15. Mein perfekter freier Tag würde so aussehen...
16. Wie trinken Sie Ihren Kaffee? Wie viele Tassen trinken Sie pro Tag?
17. Was sind Ihre größten Herausforderungen bei der Arbeit?

CITY SPOTLIGHT MAP



Violence Prevention Network GmbH

Alt-Reinickendorf 25
13407 Berlin



 +49 30 917 05 464

 international@violence-prevention-network.com

 www.multiagencycooperation.eu

Diese Publikation wurde verfasst von Dr. Gareth Harris, Alexandra Korn, Vivienne Ohlenforst, Sophie Scheuble, Anne Selby und Dr. Jessica White.

Das Projekt wurde aus dem Fonds für Innere Sicherheit (2021-2027) der Europäischen Kommission finanziert und gemeinsam durchgeführt von:



modus | zad



icommit is funded by
the "Internal Security
Fund – Police" of the
European Union.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.