



Digitales Logbuch

Zur Überführung eines Präsenzseminars in virtuelle Räume –
Reflexionen des Bremer IQ-Projekts „ikö-diversity“

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeber:

IQ Netzwerk Bremen
Teilprojekt „ikö-diversity“



wisoak – Wirtschafts- und Sozialakademie
der Arbeitnehmerkammer Bremen

Bertha-von-Suttner-Str. 17
28207 Bremen
www.wisoak.de
www.iq-netzwerk-bremen.de

Redaktion:

Dr. Asmus Nitschke, wisoak

Layout:

Merle Burghart, RKW Bremen GmbH

Screenshots, Illustrationen:

Pixabay, Dr. Asmus Nitschke, Hicham Boutouil, BigBlueButton, Zoom

Stand: Juli 2020

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



I. Digitale Transformation

Am Anfang war das große Wort: „Digitale Transformation“. Ein auch im Marketing längst gängiges „Buzzword“. Es hatte mir, einem analog sozialisierten Weiterbildner, schon so manche schlaflose Nacht bereitet. Denn alle (Weiterbildungs-)Welt schien sich diesem Megatrend schon verschrieben zu haben. Nur wir waren offenkundig noch nicht so recht aus den Puschen gekommen. Tatsächlich hatten wir im Laufe der Zeit en masse kulturpessimistische, ressourcenbedingte und technische Bedenken angehäuft: Diversity-Training online? Können wir nicht, wollen wir nicht, geht auch gar nicht. Unsere Seminare leben doch von interaktiver Kommunikation, face-to-face, vom Lernen in Präsenz, von wahrhafter Begegnung mit Anderen und Anderem, gewissermaßen haptisch erfahr- und erlebbar!

Dann kam Corona. Es war Freitag, der 13. (März). Und es gelang ihr (oder ihm oder wie auch immer), was allen Denkanstößen aus Fachprosa, Referenzwissenschaften und PR bislang nicht geglückt war: die digitale Transformation gewissermaßen über Nacht vom Kopf auf die Füße zu stellen. Auch wir sahen uns nun genötigt, bereits fest eingeplante und ausgebuchte Präsenzseminare bis in die Sommermonate hinein abzusagen, schweren Herzens Teilnehmende und Kooperationspartner*innen auf unbestimmte Zeit zu vertrösten – und neue Wege zu gehen.

Am Anfang war also viel coronabedingtes „Müssen“. Darüber hinaus hatten wir eine ordentliche Portion Glück, nämlich technik- und digitalaffine, jüngere (natürlich!) und vernetzt denkende Kolleginnen aus einem Nachbarprojekt im eigenen Haus, Gesa und Rebecca, die uns ermutigten und dann auch bei der Vorbereitung unseres ersten Online-Seminars sehr tatkräftig unterstützten. Und wir konnten unser eigenes methodisch-didaktisches Know-how in die Waagschale werfen, also unsere Expertise im Hinblick auf die Frage, wie gute Seminare eigentlich „funktionieren“, wie sie aufgebaut und komponiert werden müssen. Am Ende trieb uns dann doch auch die eigene (wiedererwachte) Neugierde und Experimentierfreude dazu, die Ärmel hochzukrempeln und es einfach mal auszuprobieren. Das Risiko zu scheitern natürlich inbegriffen.

Das IQ Netzwerk Bremen gab uns grünes Licht für unser Vorhaben.

II. Annäherungen

Einer der beiden federführenden Trainer, Martin Schmidt, notierte zu Beginn seiner Vorbereitungen, am 17. April 2020, in sein Tagebuch:

Technik: Ich habe noch nie mit Programmen wie Zoom oder Moodle und BigBlueButton (kurz: BBB) gearbeitet, ich weiß nicht, wie sie funktionieren und was man damit machen kann. Auch Powerpoint nutze ich nur selten. Denn wenn der Beamer angeht, so meine Erfahrung, gehen schon bei vielen Teilnehmenden die Augenlider leicht nach unten (...)

Arbeitsweise: Meine Stärken sehe ich beim Einsatz, also bei der Anleitung, Auswertung und Einbindung interaktiver Übungen, die der Selbstreflexion dienen. Und im Storytelling. Wie kann das alles online funktionieren? Welche Übungen kann ich machen, welche nicht, welche muss ich wie verändern? (...)

Kontakt und Kontrolle: Normalerweise habe ich die Teilnehmenden real, in natürlicher Größe vor mir, im Netz weiß ich nicht, wo sie gerade sind, was sie ablenkt, kann ihre Reaktionen nicht einschätzen.

Am 23. April 2020 folgender Tagebucheintrag:

Heute habe ich versucht, mich in das Videokonferenzsystem BigBlueButton einzuloggen. Ist mir aber nicht gelungen. Bin etwas frustriert. Habe mir dann ein paar Tutorials auf YouTube angesehen und weitere Videos zum Thema Diversity, von denen ich aber kaum etwas gebrauchen kann.

Dann am 30. April 2020:

Heute hatten wir zwei Vorbereitungs-Meetings mit BigBlueButton – und es lief katastrophal. (...) Mein Arbeits-Laptop hatte schon zu Beginn der Sessions starke Ausfallerscheinungen: Bilder blieben hängen, Filme ruckelten bis zum ‚Geht nicht mehr‘, zwischendurch wurde ich aus dem Netz geschmissen. Das Thema ist auch, dass ich nie genau weiß, was genau Schuld an der Misere ist, mein Laptop oder die WLAN-Verbindung.

Am 6. Mai 2020 Aufatmen und Entwarnung:

So, jetzt habe ich eine Webcam, ein gutes Headset, einen guten Computer und eine stabile Internet-Verbindung. Jetzt kann's losgehen! Die letzten Tage habe ich mich vor allem mit methodisch-didaktischen Fragen beschäftigt. Meine liebgewonnene Gewohnheit, Stichworte und Erkenntnisse auf Flipchart festzuhalten und vor der Flipchart in der Coachingszone hin- und herzulaufen und meine Geschichten zu erzählen, dies kann ich ja so nicht online umsetzen. Allerdings gibt es bei BBB die Möglichkeit, fortlaufend und für alle sichtbar sogenannte ‚geteilte Notizen‘ einzutragen, im Prinzip ein digitaler Flipchart. (...) Am Nachmittag treffen wir dann Hicham im Netz, auch über BBB. Hicham lebt in Bonn, ich werde mit ihm gemeinsam das Online-Seminar durchführen. – Und siehe da: Bild und Ton sind super, nur bei Asmus, dem Projektleiter, war es etwas schwierig, da er mit dem Rücken zum Fenster sitzt, das Tageslicht also auf seinen Bildschirm fällt, dadurch der Hintergrund zu hell, Kopf und Gesicht aber zu dunkel sind.



III. Setzungen

Hicham hatte uns vor allem eins voraus: erste eigene Erfahrungen als Moderator von Web-Seminaren. Sein Erfahrungsschatz: Kurzzeit-Online Seminare (über 3-4 Stunden) an der Uni. Uns war bei der Vorbereitung klar, dass dieses Format nicht vergleichbar sein würde mit dem, was wir jetzt vorhatten: nämlich ein interaktives Sensibilisierungs-Seminar zu Diversity online zu konzeptionieren, das zwei zusammenhängende Tage, insgesamt 16 Unterrichtsstunden, umfasste.

Hichams Expertise erwies sich gleichwohl als überaus wertvoll.

Seine Setzungen:

- Besonders die Moderator*innen müssen über eine sehr stabile Internet-Verbindung (am besten LAN) und gute Konferenz-Technik (Webcam, Mikrofon usw.) verfügen.
- Support durch die IT-Abteilung während des Online-Seminars muss durch die Veranstalter*innen sichergestellt sein.
- Die Teilnehmenden sollten vorab und niedrigschwellig, am besten mit Hilfe eines Tutorials, über das genutzte Videokonferenzsystem informiert – und auch ermutigt werden, den Zugang in den virtuellen Raum vor Beginn des Seminars zu testen (um sich bei Bedarf oder technischen Problemen vor dem Seminar an die Veranstalter wenden zu können).
- Die Moderator*innen müssen zu Beginn des Online-Seminars eine Einweisung in die Konferenztechnik geben (auch z. B.: was kann ich tun, wenn ich „rausfliege“?) und auch Zeit einplanen, technische Fragen und entsprechende Einlassungen der Teilnehmenden zu bearbeiten.
- Seminarablauf und Zeitplan sollten jederzeit transparent und nachvollziehbar, die Übungsanweisungen klar und eindeutig sein.
- Auszeiten und Pausen sind wichtig, besonders wenn man länger als 1 bis 2 Stunden online ist.

Hicham recherchierte auch nützliche Web-Tools, richtete für die Teilnehmenden ein sogenanntes Padlet ein. Dieses Online-Tool kann als digitale Pinnwand verstanden werden, die sehr einfach gestaltbar und vielfältig einsetzbar ist. Es ist möglich, Informationen aus unterschiedlichen Quellen zusammenzustellen. Je nach Veranstaltungsformat besteht die Möglichkeit, Medien verschiedenster Art an einem Ort zu bündeln. Wir haben das Padlet dann auch dafür genutzt, um Ergebnisse aus Gruppenarbeiten präsentieren und dokumentieren zu können. Es eignet sich zudem sehr gut dafür, Leitfäden und Zugangslinks zur jeweiligen Bildungsplattform zu veröffentlichen.



IV. Weitere Vorbereitungen

Am 11. Mai notierte Martin in sein Tagebuch:

Heute war ein weiteres (wisoak-internes) BBB-Meeting. Ich konnte als Moderator üben, sogenannte Breakout-Rooms einzurichten. Das ist für mich ein ganz wichtiges Tool. Es ermöglicht Gruppenarbeiten und Reflexionseinheiten zu Übungen, die mir in Präsenzseminaren sehr am Herzen liegen und auf die ich auf keinen Fall verzichten möchte. Schön ist, dass man die Gruppeneinteilung vom System ‚zufällig‘ vornehmen lassen kann, und ich kann als Moderator auch in die Gruppen reinhören. Das virtuelle Whiteboard hat für meine Zwecke wenig Sinn. Man kann nicht gut drauf schreiben.

Die Emojis in BBB sind zu klein, sodass sie nicht auffallen. Ebenso das Symbol ‚Handheben‘, damit sich Teilnehmende zu Wort melden können. Unsere Erkenntnis: Der Co-Moderator, der gerade nicht präsentiert, sollte die linke Seite des Bildschirms mit dem Chat und den geteilten Notizen im Blick behalten und dem Präsentator Rückmeldung geben, wenn sich dort etwas tut.

Tagebucheintrag Martin, 26. Mai 2020:

Morgen ist es so weit. Bin schon ganz nervös. Fühle mich wie vor meinem ersten Seminar. Auf der anderen Seite fühle ich mich ganz gut gerüstet und bin auch neugierig und froher Erwartung. Heute habe ich mir einen persönlichen Seminar-Fahrplan geschrieben, mit Notizen zu allen Übergängen.

V. Das Online-Seminar

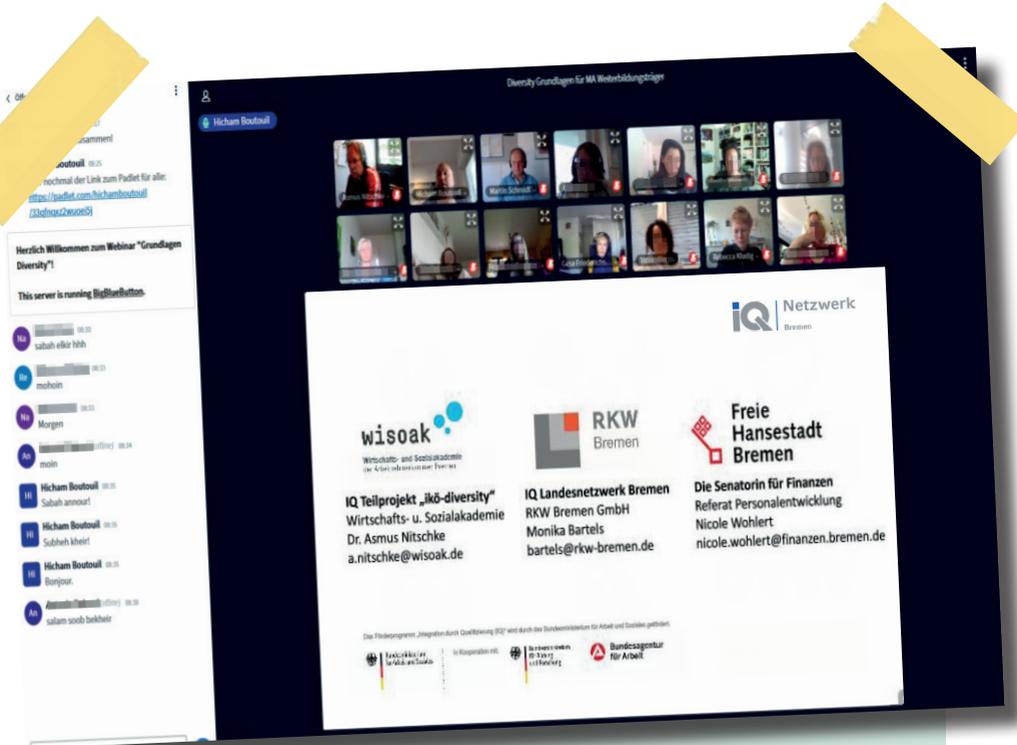
Tagebucheintrag Martin, 29. Mai 2020:

Das Seminar ist vorbei und ich bin sehr zufrieden!

Im Folgenden gehe ich das Konzept chronologisch durch und beleuchte Einzelheiten.

Erster Tag, Eröffnung und Vorstellung:

Ich war schon 40 Min. vor den Teilnehmer*innen im Raum und habe mir alle Präsentationen des Tages in BBB hochgeladen und die Links, die ich benötigte, bereitgelegt. Durch die gute Vorbereitung und den Kontakt im Vorfeld waren alle 13 Teilnehmer*innen pünktlich im Raum, nur zwei hatten technische Probleme mit ihrer wackeligen oder ungenügenden WLAN-Verbindung. Ein Teilnehmer hat nach drei Stunden das Handtuch geworfen und sich aus der Runde verabschiedet, eine Teilnehmerin hat für den Ton ein Handy genutzt, was leider auch nicht dauerhaft und stabil funktionierte. Aber sie hielt durch und blieb die ganze Zeit dabei. Das obligatorische Ausprobieren der Technik und die Vorstellung der verschiedenen Funktionen von BBB (Kameras und Mikrofon aus- und einschalten, Notizen- und Chatfunktion, Status, Whiteboard usw.) gingen relativ schnell und problemlos – vor allem weil die Teilnehmenden sich schon vor Beginn des Seminars bei BBB hatten umschauen können. Das von Hicham optisch sehr ansprechend und einladend gestaltete Padlet war über einen Link in der Notizenleiste für alle gut zu erreichen. Wichtig der Hinweis, dass nichts aufgezeichnet wird. Vertrauen und Offenheit spielen eine große Rolle bei unserer erfahrungs- und biografiebasierten Herangehensweise, natürlich auch der Datenschutz. Wichtig zudem die Bitte um Fehlertoleranz, vor allem in Bezug auf technische Probleme, die immer wieder auftauchen können. Das hat viel Druck genommen.



Wir klärten alle Teilnehmer*innen auch darüber auf, dass wir sie ‚stummschalten‘ können, jede*r sich aber per visuellem Handzeichen oder im öffentlichen Chat zu Wort melden und auch das eigene Mikrofon selbst wieder einschalten kann.

Als ersten inhaltlichen Beitrag hat Asmus den IQ-Kontext des Seminars dargestellt, dann haben Hicham und ich uns und unsere wechselnden Rollen im Online-Seminar vorgestellt. Dann habe ich mit einer ‚Aufstellung‘ begonnen: Die Teilnehmenden haben sich im virtuellen Raum sichtbar bzw. unsichtbar gemacht, indem sie mit einem Klebezettel ihre Kamera abgedeckt haben oder eben auch nicht. Dann konnten wir gezielt nachfragen. Mein Fazit: Der Effekt von Aufstellungen im Präsenzseminar ist doch größer als im Netz auf dem Monitor. Trotzdem: Es hat funktioniert. Danach kam die Vorstellung der Teilnehmer*innen anhand von Leitfragen, die wir für alle sichtbar hochgeladen haben. Anschließend die erste Pause. Wir haben die Teilnehmenden gemahnt, tatsächlich ‚abzuschalten‘, sich (vom Bildschirm weg) zu bewegen und nach Möglichkeit zu entspannen, etwas anderes zu tun.

Input zu Diversity, mit Plenums-Diskussion

Hicham, der von Bonn aus über WLAN zugeschaltet war und den ersten theoriegeleiteten Input zu Diversity präsentierte, stand zu Beginn des Online-Seminars vor einer großen technischen Herausforderung – die er so glänzend meisterte, dass ihm ganz offenkundig niemand seinen Stress anmerkte. Sein Input, eine Prezi-Präsentation, ließ sich über BBB nicht hochladen. Auch mit der ‚Bildschirm-teilen‘-Funktion gab es Probleme, sein Browser wurde von BBB nicht akzeptiert. Also musste er in aller Schnelle ‚mal gerade‘ den Browser wechseln, lud dann aber aus Versehen eine veraltete Version seiner Präsentation hoch und musste daher auch noch inhaltlich improvisieren ... Es tat dem Input zu Diversity (es ging um die verschiedenen Dimensionen von Diversity, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, um Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz) und der anschließenden Diskussion im Plenum keinen Abbruch. Im Gegenteil. Der Austausch war lebhaft, die Fragen und Beiträge der Teilnehmenden sehr praxisbezogen bis tiefgründig, alle verhielten sich diszipliniert, waren sehr aufmerksam. Auch der Chat und die geteilten Notizen für die Ergebnissicherung wurden einbezogen und viel genutzt. Danach eine weitere Bewegungspause.

Übung: Gruppenzugehörigkeiten und Identitäten

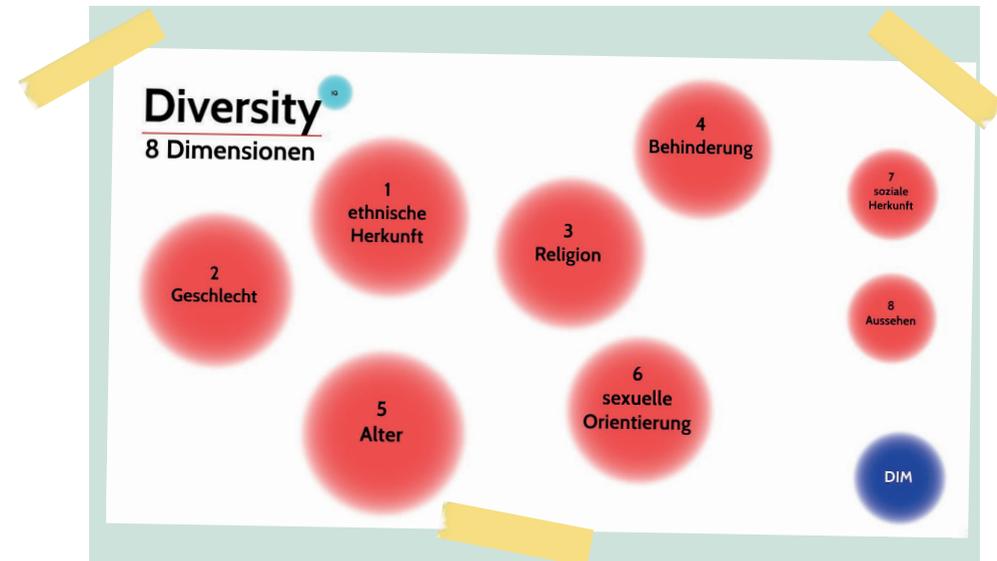
Auf diese Übung war ich sehr gespannt. Die Übungsvorlage, die die Teilnehmenden auszufüllen hatten, luden wir hoch, manche haben sie dann heruntergeladen und ausgedruckt. Das Übungsblatt habe ich anschließend online mit beispielhaften Einträgen und der Whiteboard-Funktion selbst ausgefüllt. Für die anschließende Einzelarbeit haben manche Teilnehmer*innen ihre Kamera abgeklebt. Dann folgte Kleingruppenarbeit in Breakout-Rooms. Bei der Gruppeneinteilung musste ich aufpassen, weil eine Teilnehmerin doppelt angemeldet war (Handy + Laptop). Der Austausch in Kleingruppen klappte gut. Teilnehmer*innen berichteten dann im Plenum, es sei sehr angenehm gewesen, aus dem Plenum heraus in die Kleingruppe zu kommen. Bezüglich der virtuellen Gruppenarbeitsphase habe ich Folgendes gelernt: Sie braucht mehr

Zeit als gedacht, weil z. B. Webcam und Mikro bei Eintritt vom Breakout-Room ins Plenum und umgekehrt immer wieder neu eingeschaltet werden müssen. Außerdem braucht es Zeit, sich im neuen virtuellen Raum in einer neuen Konstellation zurechtzufinden. Genaue Instruktionen bezüglich des Gruppenarbeitsauftrages sind wichtig, weil die Teilnehmenden im Gruppenraum keinen Zugriff auf die Präsentation oder die Notizen und den Chat haben. Man kann sich als Moderator*in bei längerdauernden Gruppenarbeiten über die Audiofunktion in die Breakout-Rooms einklinken, um zum Beispiel auf die verbleibende Restzeit für die Gruppenarbeit zu verweisen oder nachzufragen, ob es Fragen oder Klärungsbedarf gibt. Das Zurückkommen ins Plenum erleben Teilnehmende als sehr technisch und abrupt (es wird vom System gesteuert und kann nicht nachjustiert werden), im Präsenzseminar kann ich ja abwarten, bis alle soweit sind. Mein persönliches Fazit: Die Übung funktioniert im Web ganz gut, scheint mir aber im Präsenzseminar doch unterm Strich effektiver zu sein. Anschließend war Mittagspause.

Thema: Wahrnehmung, Stereotypen, Privilegien

Im Präsenzseminar fange ich mit einem kleinen Theaterstück an, das die Teilnehmenden sehr effektiv ‚in die Irre‘ führt. Dies ist eine ganz andere, intensivere Erfahrungsebene als online möglich ist. Im Online-Seminar könnte man zum Einstieg auf einen Videobeitrag ausweichen, nur habe ich noch keinen passenden gefunden. Ich bin mir auch nicht sicher, ob meine ‚Geschichten‘ ankommen, weil ich Regungen in der Körperhaltung, Gestik und Mimik nicht oder nur sehr eingeschränkt mitbekomme. Im Online-Seminar höre ich die Teilnehmenden nicht (weil sie stumm geschaltet sind) und sehe sie nur in kleinen Portraits vor mir. Es ist sehr ungewohnt, ohne jedes Feedback vorzutragen. Auf der anderen Seite konnte ich meine Notizen ablesen – und keiner bekam es mit.

Bei der Diskussion eines Wahrnehmungs-Kippbildes habe ich die Umfragefunktion genutzt, das hat sehr gut geklappt. Dann haben wir noch einen kurzen Filmbeitrag zu den Folgen verzerrter Wahrnehmung gezeigt und die Teilnehmenden anschließend wieder in Kleingruppenarbeit geschickt. Die Rückmeldung zur Übung war ausgesprochen positiv. Uns ist am Ende des ersten Tages ein mittelgroßer Stein vom Herzen gefallen, dass das Seminar online trotz aller Unpässlichkeiten und Improvisationen bislang so gut gelau-



fen ist. Da wir konzeptionell keine Kurskorrekturen vornehmen mussten, verabschiedeten wir uns nach einer kurzen Selbstevaluation im Team bis zum nächsten Tag.

Zweiter Tag, Begrüßung

Wir durften tatsächlich alle Teilnehmenden des Vortages (welch eine Freude!) zum zweiten Tag des Online-Seminars wieder in alter Frische begrüßen, die Stimmung war gut. Technisch gab es keine Probleme, die zu bearbeiten gewesen wären, sodass wir inhaltlich weiterarbeiten konnten.

Input 2 zu Diversity, mit Plenums-Diskussion

Hichams zweiter vertiefender Input zu Diversity führte zu einer spannenden und hochaktuellen Diskussion im Plenum über den Stellenwert von Diversity in Corona-Zeiten, über Benachteiligungen bestimmter Bevölkerungsgruppen durch eine Pandemie-Eindämmungs-Politik, die sich in der Not an althergebrachten Normalitätsvorstellungen und Lebenswelten Privilegierter zu orientieren scheint.

Thema: Sprache

Zunächst nahm eine interaktive Übung (mit Kleingruppen- und Plenumsphasen) breiteren Raum ein. Trotz einiger kleinerer technischer Schwierigkeiten waren die Erfahrungen, die die Teilnehmenden hinterher im Plenum mitteilten, ganz ähnlich denen in Präsenzseminaren. Gefühle und Gedanken aus der Übung haben wir mit der Notizenfunktion visualisiert, danach Ideen und Ansätze gesammelt, was im beruflichen Alltag helfen könnte, damit die Kommunikation mit Menschen, die nicht so gut Deutsch sprechen, besser funktioniert. Am Ende zeigten wir noch einen Kurzfilm zum Thema Diversity und verständliche Sprache und diskutierten die Konzepte Leichte und Einfache Sprache. Es folgte eine Bewegungs- und Entspannungspause.



Praxistransfer: Diversity-Übung mit virtuellen ‚Post-Its‘

Hicham gab den Teilnehmenden den Auftrag, gedanklich ihren Berufsalltag durchzugehen und in ihren jeweiligen Handlungsfeldern nach Orten, Räumen usw. zu fahnden, die aus ihrer Sicht in ihren Einrichtungen mit Blick auf Diversity verbesserungswürdig seien. Sie sollten mit Post-Its („nicht diversity-gerecht“) versehen werden. Alles, was sie bei dieser ‚Reise‘ auffänden, sollte auf dem Padlet stichwortartig notiert und anschließend im Plenum vorgestellt und erörtert werden. Arbeitsauftrag und Mittagspause wurden zeitlich miteinander verknüpft.

Die Vielfalt der auf dem Padlet notierten und dann auch im Plenum diskutierten ‚Post-Its‘ war beeindruckend und bestätigte unseren Eindruck, dass aktive Mitarbeit und Sensibilisierung für das Thema Diversity auch mittels Videokonferenz glücken kann.

Thema: Macht, Privilegien, Diskriminierung

Als letzte Reflexionseinheit hatten wir ursprünglich geplant, einen Filmbeitrag zu zeigen und diskutieren zu lassen, der eine Aufstellungs-Übung zu Privilegien und Macht in unserer Gesellschaft in bewegten Bildern zeigt. Allerdings meldete Hicham im Vorfeld Bedenken an, eine Szene könne als rassistisch gelesen werden. Wir entschlossen uns dazu, die Übung mit den Teilnehmenden virtuell durchzuführen. Hicham wies noch am späten Vormittag den Teilnehmenden eine bestimmte Rollenbeschreibung über den Chat zu – mit dem Hinweis, dass die Rollen am Nachmittag erklärt werden. Aus den jeweiligen Rollen heraus sollten die Teilnehmenden dann Fragen, die Hicham über den Chat eingelesen und visualisiert hatte, beantworten. Wer Fragen mit Ja beantwortete, sollte ein großes X in den Chatraum schreiben, sodass für alle sichtbar wurde, wer welche Alltagssituationen aufgrund bestimmter sozialer Indikatoren entlang der Diversity-Dimensionen besser, schlechter oder gar nicht meistern kann. Die Übung wurde ebenfalls gut angenommen und führte im Plenum zu einer lebhaften Abschlussdiskussion über Privilegien, Macht und Benachteiligungen in unserer Gesellschaft und in unserem jeweiligen beruflichen Handlungsfeld.

Abschluss, Evaluation

Am Ende baten wir alle Teilnehmenden, die beiden Tage zu reflektieren und ein persönliches Fazit zu ziehen. Das mündliche Feedback war mehr als zufriedenstellend – und machte uns Lust, den virtuellen Weg weiterzugehen. So wartet schon in wenigen Wochen ein Vertiefungsworkshop auf die Teilnehmenden, wir werden ihn ebenfalls online über BBB durchführen. Eine offene Frage bleibt zu guter Letzt: Speiste sich die große Zufriedenheit der Teilnehmenden am Ende etwa (auch) aus dem erhabenen Gefühl, die technischen Herausforderungen eines Online-Seminars ebenso erfolgreich gemeistert zu haben, wie das Trainerteam und 16 Unterrichtsstunden Seminar im Netz (gut) „überlebt“ zu haben? Und nicht aus der Gewissheit, (überwiegend) neue und wichtige Erkenntnisse in Sachen Diversity gewonnen zu haben?

Eine schriftliche, anonyme Evaluation online im Seminar einzuholen, war uns technisch nicht möglich. Ein Online-Befragungstool muss erst noch entwickelt werden. Wir kündigten allerdings an, den analogen Auswertungsbogen im Nachgang per Mail zu verschicken – mit der Bitte, ihn dann ausgefüllt und aus Gründen der Anonymität ohne Absender per Briefpost zurückzusenden. Bis heute sind nur zwei Auswertungsbögen zurückgeschickt worden.

VI. Nach der Transformation: 5 Resümees

Hicham Boutouil,

Moderator und Präsentator des Online-Seminars (IQ-Projekt „ikö-diversity“):



Für mich war das ein äußerst aufregender Prozess in der Konzeption eines digitalen Formats und in der Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen, die ich sehr schätze. Die Umsetzung dieses Online-Seminars konnte nur erfolgreich sein, weil alle Akteur*innen eine gesunde Neugierde mitgebracht haben und die eigenen Widerstände sehr wirkungsvoll reflektiert und thematisiert haben. Ich möchte mich hierfür bei allen bedanken. Die Lernkurve war hoch!

Martin Schmidt,

Moderator und Präsentator des Online-Seminars (IQ-Projekt „ikö-diversity“):

Ein Online-Diversity-Seminar ist möglich, wenn ich auch ein Präsenz-Seminar vorziehen würde. Dies gilt vor allem auf der Ebene des Kontaktes. Der direkte Augenkontakt ist schwierig, wenn die Teilnehmenden auf den Bildschirm und nicht in die Kamera schauen. Teilnehmende mit sprachlichen Schwierigkeiten habe ich im Präsenzseminar viel besser im Blick, ich kann dann besser auf sie eingehen, sie vielleicht auch in den Pausen ansprechen und unterstützen. Insofern agiere ich in Online-Seminaren weniger diversity-sensibel. Überhaupt: dass die Teilnehmenden die Pausen nutzen, um gemeinsam zu essen, sich auszutauschen, sich zu vernetzen usw. und dies alles positiv zur Gruppendynamik beiträgt – das fehlt im digitalen Format, welches dadurch kühler und kognitiver rüberkommt. Positiv war, dass ich mich in der Vorbereitung mehr auf die kognitiven Inhalte konzentriert habe. Aber ich habe Übungen mit direkter Interaktion und leibhaftiger Präsenz im Seminarraum schon vermisst.



Dr. Gesa Friederichs-Büttner,

evaluierende Teilnehmerin (Projekt „Maridal“):

Es ist mir eine wahre Freude gewesen, Martin tagtäglich durch die verschiedenen Launen und Gestaltungsideen zu dem hier ausführlich beschriebenen Online-Seminar zu begleiten. Ich war mir schnell sehr sicher, dass, wenn die Technik läuft, auch das Online-Seminar ein spannendes wird. Dass Martin sich dann auch noch darauf eingelassen hat, ohne Murren ein Online-Seminar-Tagebuch zu führen – und das im Übrigen auch noch zusätzlich mit Videobotschaften: Hut ab!

Insgesamt absolut beeindruckend, wie ich finde, die Explorationsbereitschaft und Neugierde des gesamten Teams. Danke an Hicham. Danke an Asmus. Danke an Rebecca. Und danke auch an Ali und Luca aus der IT. Und danke an alle Teilnehmer*innen. Ach, und ich freue mich schon auf das nächste gemeinsame Experiment. Es macht nämlich wirklich Spaß mit euch!



Rebecca Kludig,
beobachtende Teilnehmerin (Projekt „Maridal“):

Als Kulturwissenschaftlerin hatte ich große Freude daran, zu sehen, wie sich das Trainer-team von kreativen Feldforschungsmethoden mitreißen ließ. Es war mir eine Freude, Martin, Hicham und Asmus vor und während des Online-Seminars zu begleiten und zu beobachten, wie authentisch und sehr gut vorbereitet sie das Seminar online leiteten und trotz des neuen Mediums es schafften, die Teilnehmenden in ihren Bann zu ziehen. Etwas, das Gesa mir mal zwischen Tür und Angel sagte, ist mir nachhaltig in Erinnerung geblieben, und ich möchte es hier als abschließendes Resümee nennen: „Gute Seminarleiter bleiben es auch, wenn es digital wird.“

Dr. Asmus Nitschke,
Projektleiter (IQ-Projekt „ikö-diversity“):

1. Die digitale Transformation im Kleinen ist uns im Großen und Ganzen ganz gut gelungen. Es darf, es kann und es sollte weiter experimentiert werden – mit allen Möglichkeiten und Grenzen, die virtuelles Lernen bietet.
2. Mit Blick auf Diversity und Digitalisierung ist festzuhalten: Es gibt hinsichtlich virtueller Szenarien und Begegnungen – sehr spürbar und sehr nachvollziehbar – viele Berührungspunkte, Unsicherheiten und Überforderungen. Sie müssen mitgedacht und bearbeitet werden. Und die technischen Zugangsvoraussetzungen sind nicht allen gegeben. Die neuen Barrieren führen (trotz aller Bemühungen im Vorfeld) zu (neuen, weiteren, unbeabsichtigten) Ausschlüssen.
3. Eine etwas verwirrende Beobachtung zu guter Letzt: Da Heimarbeit („Homeoffice“) – eine in Corona-Zeiten ja vielerorts spontan ermöglichte und auch im Diversity Management unter dem Stichwort „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ geforderte Arbeitsalternative (die nun aber auch zu einer größeren Doppelbelastung von Heimarbeitenden führen kann!) – zwei Teilnehmewilligen nicht



ermöglicht wurde, zog die eine ihre Teilnahmezusage wieder zurück, weil sie ihr Kind betreuen musste. Und die andere kämpfte während des Online-Seminars mit der unzulänglichen technischen Ausstattung an ihrem Firmen-Rechner – und obendrein mit den üblichen Begehrlichkeiten, die eine Fortbildung ohne räumliche Distanz zum Büroalltag vor allem in den Pausen mit sich bringt ...

Dr. Asmus Nitschke, Martin Schmidt, Hicham Boutouil, Bremen, 18. Juni 2020
Dr. Gesa Friederichs-Büttner, Rebecca Kludig

IQ Teilprojekt ikö-diversity

Das IQ Teilprojekt „ikö-diversity“ (Interkulturelle Öffnung und Diversity) unterstützt das Land Bremen, eine moderne, weltoffene Verwaltung zu entwickeln – mit öffentlichen Serviceangeboten für alle, die hier leben.

Kontakt:

Dr. Asmus Nitschke
wisoak
Bertha-von-Suttner-Str. 17
28207 Bremen
E-Mail: a.nitschke@wisoak.de
www.wisoak.de

www.iq-netzwerk-bremen.de
www.wisoak.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“