

„Über den Umgang mit Emotionen in Diversity Trainings“ – Zusammenfassung der Studienergebnisse

Ich arbeite als selbständiger Trainer in den Bereichen Diversität und Interkulturalität. Meine Ausbildung richtete sich nach dem Bildungsprogramm des Berliner Vereins „Eine Welt der Vielfalt e.V.“ (www.ewdv-berlin.de)

Im Rahmen meines Master-Studiums der Erwachsenenpädagogik an der Humboldt Universität zu Berlin verfasste ich eine qualitative Studie über den Umgang mit Emotionen aus der Perspektive von Diversity Trainer_innen. Hierbei ging es darum, wie diese mit auftretenden Emotionen in Trainings umgehen, wie sie ihre professionelle Rolle verstehen und was dies mit ihrer eigenen Biografie, ihren privaten und beruflichen Erfahrungen zu tun hat.

Dazu habe ich Trainer_innen interviewt, die alle nach dem Bildungsprogramm von „Eine Welt der Vielfalt e.V.“ ausgebildet wurden und Diversity Trainings durchführen. Die Ergebnisse, die sich aus der Auswertung der Interviews ergaben, wurden in eine zusammenfassende Diskussion über die Bedeutung von Emotionen in Lernprozessen, eine Darstellung des aktuellen Diversity-Diskurses und eine Analyse der Diversity Trainings-Landschaft eingebettet.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der Studie

Die **Forschungsfrage** lautete:

Wie wirkt sich das pädagogische Selbstverständnis von Diversity Trainer_innen auf ihren Umgang mit den Emotionen der Teilnehmenden aus?

Es ließen sich folgende **Antworten** darauf finden:

1. Es ist kein einheitliches pädagogisches Selbstverständnis der Trainer_innen erkennbar. Auch auf die Frage, was professionell bedeutet, kann nicht einheitlich beantwortet werden. Das **pädagogische Selbstverständnis** hängt vielmehr von verschiedenen Faktoren ab:
 - Biografischer Hintergrund. Dieser ist gekennzeichnet durch eigene Betroffenheit bzw. eigene Diversity-Merkmale und damit verbundene bedeutsame Erlebnisse/Erfahrungen. Die Biografie ist prägend für die Motivation zur Tätigkeit als Trainer_in, für Werthaltungen und Vorstellungen, welche Ziele in den Trainings erreicht werden sollen und wie dies passieren soll.
 - Beruflicher Hintergrund. Hier finden sich verschiedene Berufe, nach Selbstangaben der interviewten Trainer_innen sind dies Psychologie, Sozialpädagogik, Diversity Trainer_in, Gender Trainer_in, Berater_in, Projektentwicklung, Psychotherapie.
 - Grad der Reflexion über die persönlichen Motive, die eigene Betroffenheit/Identifizierung mit dem Thema und die Klarheit der beruflichen Rolle.

2. In Abhängigkeit dieser Faktoren bilden die Trainer_innen ihre Zielvorstellungen und wählen ihr Vorgehen, die Ziele zu erreichen. Es lassen sich folgende **Trainingsziele** herausarbeiten:
 - Verhältnis- und Verhaltensänderung
 - Entwicklung von Empathie in Bezug auf Diskriminierung
 - Wertschätzung von Unterschieden und Vielfalt
 - emotionale Stärkung (Empowerment)
 - Perspektivenwechsel
 - Verknüpfung von Wissen und Emotionen
 - Entwicklung von Handlungsoptionen gegen Diskriminierung auf der persönlichen und strukturellen Ebene

3. Das **pädagogische Vorgehen** verfolgt diese Ziele mit unterschiedlicher Intensität. Während einige eine klare Vorstellung von zu erzielenden Ergebnissen haben, wählen andere eine eher ergebnisoffene Vorgehensweise. Gemeinsam ist ihnen jedoch, dass sie auf das Konzept von „Eine Welt der Vielfalt“ als Ausgangsbasis zurückgreifen. Dieses sieht vor, einen persönlichen Bezug zum Thema herzustellen und Empathie für das Thema Diskriminierung zu erzeugen (s.u.). Hierzu werden verschiedene Übungen eingesetzt, mit der Absicht, die Teilnehmenden emotional zu erreichen und eine persönliche Verbindung der Teilnehmenden mit dem Thema herzustellen.

Den Trainer_innen stehen folgende **pädagogische Mittel** zur Verfügung:

- Herstellen einer Beziehung zu und zwischen den Teilnehmenden
 - Übungen und deren Reflexion
 - Arbeit im Trainer_innen-Team
 - Einbeziehen der Gruppe (Gruppendynamik)
 - Einbringen der eigenen Persönlichkeit (Beispiele, Erfahrungen, Ansichten, Haltung)
4. Zentrales Element in den Trainings sind **Emotionen**. Sie finden statt und werden von den Trainer_innen willkommen geheißen, ja sogar bewusst und absichtlich erzeugt. Die Emotionen (vor allem Empathie) sind notwendig zur Erreichung der Trainingsziele. Der Grad, in welchem Maße und mit welcher Intensität die Emotionen bewusst und absichtlich erzeugt werden, ist unterschiedlich. Er reicht von der Provokation (auf jeden Fall soll Empathie passieren, sonst ist das Training misslungen) bis hin zum Angebot (Ich stecke den Rahmen und biete Methoden an, fühlen müssen sie selbst). Dies lässt sich m.E. mit einem unterschiedlichen Verständnis von Professionalität oder mit einer Überidentifikation mit den Trainingszielen, begründet in der eigenen Diskriminierungsbiografie („Lebensthemen“, eigene Bedürfnisse der Trainer_innen), erklären.

Der **Umgang mit den Emotionen** wird als schwierig bezeichnet und ist ebenfalls nicht einheitlich. Es ist eine Herausforderung, jederzeit mit den nicht vorhersehbaren emotionalen Reaktionen der Teilnehmenden (und auch den eigenen Emotionen) umgehen zu können. Hier spielen Erfahrungen, berufliche Kompetenzen, eine wertschät-

zende Haltung und die verlässliche Zusammenarbeit im Trainer_innen-Team eine wichtige Rolle.

5. In dem gemeinsamen Vorgehen, die **eigene Person (Biografie, Geschichten, Erfahrung, Merkmalsbezogenheit) als pädagogisches Mittel** einzusetzen, wird die Gefahr der Verletzbarkeit beschrieben. Die Arbeit im Team wird als Schutz empfunden, ebenso das Nutzen der Ressourcen der Gruppe. Deutlich wird auch, dass Trainings eine wechselseitig wirkende Dynamik entwickeln, die wiederum auch bei den Trainer_innen zu Emotionen führt.

Die Studie wurde als Fachzeitschrift der Humboldt Universität zu Berlin, dem Erwachsenenpädagogischen Report Band 26 mit dem Titel „**Über den Umgang mit Emotionen in Diversity Trainings**“ veröffentlicht. Exemplare der Fachzeitschrift mit dem vollständigen Inhalt der Studie können kostenlos bezogen werden unter: Humboldt Universität zu Berlin – Philosophische Fakultät IV - Institut für Erziehungswissenschaften – Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung – Geschwister-Scholl-Str. 7 – 10099 Berlin – <http://www.ebwb.hu-berlin.de>

Berlin, im September 2013