

03.10.2019

Handbuch zu **Peer- und Self-Review** in der Ausstiegsarbeit



Produziert vom RAN Centre of Excellence Verfasst
von **Maarten van de Donk**,
Milena Uhlmann und **Fenna Keijzer**,
RAN Centre of Excellence



3. Oktober 2019 **Handbuch**

Handbuch zu Peer- und Self-Review in der Ausstiegsarbeit

Die Ausstiegsarbeit ist wichtiger Bestandteil der Strategien zur Prävention und Bekämpfung von gewaltbereitem Extremismus. Sowohl im Interesse einer sicheren Gesellschaft als auch zur Unterstützung radikalisierter Menschen und ihres Umfelds werden gute und nachhaltige Maßnahmen benötigt. Der Ausstiegsprozess ist kostenintensiv, da er Zeit, gut ausgebildete an vorderster Front praktisch Tätige und die Mitwirkung relevanter Interessengruppen erfordert.

Nicht nur die allgemeine Öffentlichkeit, sondern auch beauftragende staatliche Stellen und Geldgeber verspüren einen erhöhten Bedarf an wirksamer, auf neueste Erkenntnisse gestützter Ausstiegsarbeit. Gleiches gilt für Organisationen, die Ausstiegsarbeit durchführen, und für die dort beschäftigten praktisch Tätigen, die für ihre Klientinnen und Klienten sowie die Gesellschaft als Ganzes gute Ergebnisse erzielen möchten.

Dieses Handbuch für Peer-/Self-Review wurde entwickelt, um die Verbesserung der Ausstiegsarbeit zu fördern und ihre Wirkung einzuschätzen. Indem sie die eigene Arbeit oder die ihrer Kollegen auf strukturierte Weise betrachten, können praktisch Tätige Verbesserungsmöglichkeiten aufdecken, Innovations- oder Anpassungsbedarf angesichts aktueller oder aufkommender Herausforderungen erkennen und/oder feststellen, ob sich das Grundprinzip des Programms in der alltäglichen Arbeit noch widerspiegelt oder ob nachjustiert werden muss.



Inhalt

Einleitung	6
Aktueller Stand in der Ausstiegsarbeit	6
Gründe für dieses Handbuch	6
Self- und Peer-Review	7
Allgemeiner Überblick	8
Potenzielle Anwendung in der Ausstiegsarbeit	9
Möglichkeiten von Peer-/Self-Review	10
Grenzen von Peer-/Self-Review	10
Praktische Leitlinien zur Organisation von Peer-/Self-Review	11
PHASE 1: Vorbereitung des Reviews	11
PHASE 2: Der Review-Prozess	12
Peer-Review	12
Self-Review	13
PHASE 3: Folgemaßnahmen	14
Ein Fahrplan für die Implementierung	16
Fragebogen	16
Definitionen	28
Ihr Netzwerk skizzieren	33
Anweisungen zum Ausfüllen des Fragebogens	35
Ein Plan für die Implementierung	36
Quellenangaben	37

Einleitung

AKTUELLER STAND IN DER AUSSTIEGSARBEIT

Die Ausstiegsarbeit ist ein recht neues Berufsfeld, das in Europa etwa in den 1990er Jahren entstanden ist. Die ersten Initiativen wurden als Programme für Deradikalisierung/Loslösung entwickelt, die sich an RechtsextremistInnen richteten, z. B. in Skandinavien. Später wurde die Ausstiegsarbeit breiter angelegt, sodass die Zielgruppe auch AnhängerInnen anderer extremistischer Ideologien und Bewegungen umfasste. Die Anzahl an Programmen stieg während Aufstieg und Fall des sogenannten Islamischen Staats über ganz Europa hinweg deutlich an, als das Phänomen der ausländischen terroristischen KämpferInnen zu beobachten war. Gegenwärtig stehen Ausstiegsprogramme mehr denn je unter Erfolgsdruck.

Dieser Druck entsteht durch die hohen Erwartungen der beauftragenden staatlichen Stellen und der allgemeinen Öffentlichkeit hinsichtlich der Aspekte, zu denen ein Ausstiegsprogramm einen Beitrag leisten sollte, beispielsweise dem allgemeinen Schutz der Gesellschaft, der Eindämmung der weiteren Ausbreitung extremistischen Gedankenguts und der Wiedereingliederung radikalierter Menschen in die Gesellschaft. Diese hohen Erwartungen entstehen auch durch die hohen Kosten der Ausstiegsprogramme. Ausstiegsprogramme sollten auf die individuellen Bedürfnisse und Lebensumstände der betroffenen Personen ausgerichtet sein und ihre Maßnahmen müssen langfristig und von BerufspraktikerInnen mit entsprechender Expertise durchgeführt werden. Die empirische Forschung zu Wirkung und Qualität von Ausstiegsarbeit ist eher begrenzt, was an der vergleichsweise geringen Anzahl untersuchbarer Fälle liegt. Da es in diesem Bereich keine explizit international gültigen Standards und Definitionen gibt, fällt es schwer, die Ausstiegsarbeit zu beurteilen und Initiativen miteinander zu vergleichen. Aufgrund dieser Herausforderungen erweist sich die Beurteilung von Ausstiegsprogrammen als kompliziert. Es liegen praktisch keine komparativen Studien vor.

GRÜNDE FÜR DIESES HANDBUCH

Mit wachsendem Umfang der Ausstiegsarbeit und der in sie investierten Bemühungen wird es auch wichtiger, **Qualität und Auswirkungen** beurteilen zu können. Wird mit der Ausstiegsarbeit der beabsichtigte Effekt erzielt? Diese Notwendigkeit wird sowohl von den Stellen geäußert, die die Ausstiegsarbeit in Auftrag geben, als auch von den BetreiberInnen von Ausstiegseinrichtungen und den dort beschäftigten praktisch Tätigen.

Im Jahr 2017 wurde auf EU-Ebene eine High Level Commission Expert Group on Radicalisation gegründet, um die Bemühungen zur Prävention und Bekämpfung von Radikalisierung auszuweiten, die zu gewaltbareitem Extremismus und Terrorismus führt, und um die Koordination und Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Interessengruppen zu verbessern. Ein Rat im Abschlussbericht lautete, dass Mitgliedstaaten mit Unterstützung durch die Kommission (insbesondere durch RAN) die Implementierung freiwilliger Peer-Reviews von Ausstiegs-, Rehabilitierungs- und Wiedereingliederungsprogrammen in Mitgliedstaaten prüfen und den Informationsaustausch zu bereits beurteilten/geprüften Programmen verstärken sollten.¹

Der Ruf nach einem Peer-Review bedeutet eine Herausforderung. Es gibt Instrumente, mit denen Fachkräfte die Auswirkungen und die Zweckmäßigkeit ihres Handelns bewerten können, um ihre Arbeit systematisch zu verbessern. Diese Instrumente wurden bislang jedoch nicht speziell an die Ausstiegsarbeit angepasst, und der Schwerpunkt lag eher auf dem Umgang mit gesellschaftlichen

¹ Abschlussbericht der High Level Commission Expert Group on Radicalisation (HLCEG-R), 18. Mai 2018

Herausforderungen als auf der Qualität der Arbeit selbst. Dieses Dokument soll in der Ausstiegsarbeit tätige Fachkräfte bei der Nutzung dieser Instrumente für Peer-Review unterstützen. Dies ermöglicht Einrichtungen für Ausstiegsarbeit und den dort beschäftigten praktisch Tätigen, strukturiert über ihre Arbeit zu reflektieren, um sie wo nötig zu verbessern und anzupassen und sie so wirksamer zu gestalten. Der Review findet auf Programmebene statt, nicht auf Einzelfallebene.

Dieses Handbuch ist als Open-Source-Toolkit für die praktische Arbeit von Einrichtungen und praktisch Tätigen im Bereich der Ausstiegsarbeit gedacht. Im Speziellen wurde es für Personen verfasst, die den Prozess für Peer- und Self-Review organisieren. Der Fragebogen und die Arbeitsblätter richten sich an alle am Review beteiligten Personen. Über alle Mitgliedstaaten hinweg besteht eine weite Bandbreite von Ausstiegsprogrammen. Daher kann für den Review-Prozess kein einheitlicher Ansatz umgesetzt werden.

An der Erstellung dieses Handbuchs für Peer- und Self-Review für die Ausstiegsarbeit hatten die Anmerkungen der TeilnehmerInnen der beiden im Jahr 2019 abgehaltenen Treffen wesentlichen Anteil:

- dem Treffen von RAN EXIT zur Verwaltung von Ausstiegseinrichtungen, bei dem die teilnehmenden LeiterInnen und ForscherInnen diskutierten, ob und wie Peer-/Self-Review in diesem Bereich zum Einsatz kommen kann (Frankfurt, 17. und 18. Januar)
- der RAN-Studienreise, bei der ein Entwurf des Fragebogens mit praktisch Tätigen und einer Person aus der Forschung diskutiert wurde (Berlin, 7. und 8. Mai)
- Das allgemeine Ziel der Arbeitsgruppe RAN EXIT ist die Verbesserung der Fertigkeiten von in der Ausstiegsarbeit praktisch Tätigen. Senden Sie Anmerkungen und weitere Vorschläge bitte an das RAN Centre of Excellence.

Self- und Peer-Review

Bei einem Review (einer Prüfung) begutachten Sie systematisch Ihre eigene Arbeit (Ihre persönliche oder die Ihres Teams) oder lassen sie von jemand anderem begutachten. So stellen Sie die Qualität, Wirksamkeit und Effizienz der Arbeit fest und decken Verbesserungsmöglichkeiten auf.

Bei Erstellung dieses Handbuchs wurde klar, dass die meisten hier vorgestellten Peer-Review-Instrumente auch für Self-Review geeignet sind. Dieser Vorgang wird in diesem Handbuch ebenfalls behandelt, wobei folgende Unterschiede bestehen:

- 1 Peer-Review:** Bei einem Peer-Review beurteilen ExpertInnen die Arbeit von KollegInnen, die im gleichen Bereich, aber in einer anderen Einrichtung arbeiten, mit dem Blick von außen.
- 2 Self-Review:** Im Fall von Self-Review untersuchen praktisch Tätige, wie die Arbeit ihrer eigenen Ausstiegseinrichtung funktioniert. Dazu nehmen sie eine distanzierte Haltung zu ihrer Arbeit ein und analysieren aus dieser Position, wie sich die Qualität steigern lässt, wie positive Elemente stabilisiert werden können und wie ihre beruflichen Fertigkeiten verbessert oder wirksamer/effizienter eingesetzt werden können.

In beiden Szenarien wird ein ähnlich aufgebauter Fragebogen genutzt und beide werden auch in diesem Handbuch behandelt. Die Vorgehensweise unterscheidet sich jedoch, weshalb zwei Zeitrahmen vorgestellt werden. Peer-Review kann auch mit Self-Review vermischt oder kombiniert werden (gleichzeitige Prüfung Ihrer Arbeit durch Sie selbst und andere).

Allgemeiner Überblick

Mit Reviews wird Arbeit hinsichtlich Qualität, Wirksamkeit und/oder Effizienz beurteilt. Oftmals liegen keine verbindlichen Kriterien vor, die alle Aspekte der geprüften Arbeit bzw. des geprüften Projekts abdecken. Daher werden Methoden für Intersubjektivität angewandt, d. h. mehrere Person (Außenstehende oder Mitglieder der eigenen Gruppe) werden um eine Bewertung gebeten, die sie anschließend begründen. Aus diesem Austausch zwischen FachkollegInnen („Peers“) ziehen die praktisch Tätigen und deren Einrichtungen wichtige Erkenntnisse.

Bei Peer-Review handelt es sich um eine Form der Qualitätskontrolle, die in einigen Bereichen gängig ist und auch dem Endanwender mitgeteilt wird. So wird beispielsweise bei der Veröffentlichung wissenschaftlicher Artikel üblicherweise angegeben, dass ein Review stattgefunden hat. Welcher Informationsaustausch zwischen den PrüferInnen und den AutorInnen genau stattgefunden hat, wird jedoch nicht veröffentlicht. Allein die Tatsache, dass eine Begutachtung durch andere ExpertInnen stattgefunden hat, schafft Vertrauen bei den LeserInnen.

Es kann gesetzlich oder auf andere Weise vorgeschrieben sein, dass praktisch Tätige Mitglied eines Berufsverbandes sein müssen (z. B. für AnwaltInnen, MedizinerInnen oder BauingenieurInnen). Wenn ein Peer-Review vorgeschrieben ist, muss dieser transparent beschrieben sein und akzeptierte Qualitätsstandards einhalten. Auch ein Peer-Review auf freiwilliger Basis ist nicht ungewöhnlich. Dieser kann von VertreterInnen anderer Einrichtungen desselben Bereichs oder von ehemals praktisch Tätigen durchgeführt werden, die sich inzwischen auf Prüfungen spezialisiert haben.

Peer-Review bietet folgenden Nutzen:

- 1 Sie erhalten Rückmeldungen von Personen, die auf dem entsprechenden Gebiet erfahren sind.
- 2 Sie erhalten neue Einsichten und praktische Tipps und Tricks, um Qualität, Wirksamkeit und/oder Effizienz zu steigern.
- 3 Gruppendenken und Vorurteile, die in Ihrem Team vorhanden sein könnten, werden umgangen.

Self-Review ist ein Mittel, die eigenen beruflichen Erfolge bewusst zu reflektieren und zu steuern. Sie „blicken in den Spiegel“ und beschreiben, was Sie sehen – und davon ausgehend, was zufriedenstellend funktioniert und was verbessert oder überdacht werden sollte. Je besser ein Self-Review-Instrument auf eine Fachkraft abgestimmt ist (indem es beispielsweise sprachlich den Konventionen entspricht, mit denen sie vertraut ist, oder sich auf Themen bezieht, mit denen sie sich (un)bewusst befasst), desto mehr Erkenntnisse kann diese aus dem Instrument ziehen. Menschen zu bitten, über die Funktionsweise ihres Programms zu reflektieren, bringt drei Risiken mit sich.

Erstens ist nicht jeder in der Lage, einen ausreichend großen Abstand zu seiner Arbeit zu gewinnen, um das große Ganze mit all seinen Besonderheiten zu betrachten. Zweitens haben praktisch Tätige u. U. eine andere Auffassung von der

Qualität ihrer Arbeit als andere (z. B. LeiterInnen, KlientInnen, die Öffentlichkeit, KooperationspartnerInnen). Dies kann zu Fehleinschätzungen positiver wie negativer Art führen. Drittens können Self-Review-Instrumente wie beabsichtigt oder aber aus taktischen Gründen auf andere Weise verwendet werden. Wenn die Ergebnisse eines Reviews für Personalentscheidungen, z. B. im Kontext einer möglichen Beförderung, genutzt werden (oder wenn dies vermutet wird), könnten Menschen ihre Stärken betonen und ihre Schwächen verschleiern. Je transparenter die Auswirkungen des Review-Ergebnisses für die praktisch Tätigen sind, desto offener sprechen sie über eigene berufliche Defizite und Möglichkeiten zur Verbesserung des Programms oder Projekts, an dem sie arbeiten.

Auch wenn Self-Review dazu animieren sollte, die eigene Arbeit zu analysieren und selbstkritisch zu betrachten, muss er als positiver und zukunftsorientierter Prozess betrachtet werden. Im besten Fall sollte er dazu führen, dass Menschen durch Reflexion und/oder Diskussion mit KollegInnen umsetzbare und konkrete Lösungen finden, ihre Arbeit zu verbessern.

Self-Review bietet folgenden Nutzen:

- 1 Sie machen auf einfache und kostengünstige Weise darauf aufmerksam, wie wichtig Reflexion ist.
- 2 Es besteht kein Zwang, sich mit Dritten über die tägliche Arbeit auszutauschen, und es müssen keine Probleme hinsichtlich Datenschutz gelöst werden.
- 3 Dieser Prozess kann Teil der Routineprüfungen werden

Weder mit Peer- noch mit Self-Review kann festgestellt werden, ob ein Ansatz evidenzbasiert ist. Auch die Wirksamkeit kann mit diesen Methoden nicht gemessen werden. Hierfür ist eine unabhängige externe Evaluierung vonnöten, die sich auf wissenschaftliche Erkenntnisse stützt und im Idealfall Kontrollgruppen beinhaltet. Die Prüfung durch die praktisch Tätigen selbst ist auch nicht dazu geeignet, zu bestimmen, ob ein Programm durch die beauftragende staatliche Stelle bzw. den Geldgeber weiter finanziert werden sollte. Auch hierfür muss eine externe Prüfung durchgeführt werden. Staatliche Stellen und Geldgeber können Peer- und Self-Review jedoch als Maßnahme zur Qualitätskontrolle einfordern (genauso, wie sie auf praktisch Tätigen mit passender Ausbildung bestehen können).

Potenzielle Anwendung in der Ausstiegsarbeit

Wie erwähnt zeichnen sich Peer- und Self-Review durch einen systematischen Ansatz aus. Dieser systematische Ansatz umfasst typischerweise:

- Einen logisch strukturierten Katalog von Fragen zu verschiedenen Themen.
- Klare Anweisungen zur Beantwortung dieser Fragen, beispielsweise dazu, wie eine Bewertung von 0 bis 5 Punkten zu interpretieren ist und wie Antworten auf offene Fragen aufgebaut sein müssen, um hilfreich zu sein.

Dieser Ansatz eröffnet die Möglichkeit, den Review-Prozess zu wiederholen, um Fortschritte und Änderungen zu erfassen, und liefert eine gemeinsame Sprache für den Austausch über Qualität innerhalb der Ausstiegseinrichtung sowie mit externen Personen.

Außerdem ist für alle Beteiligten transparent, was beim Review geschieht und wie die Ergebnisse genutzt werden.

Durch diese Eigenschaften unterscheidet sich Peer-/Self-Review von anderen Situationen, in denen Fachkräfte über ihre Arbeit sprechen, wie etwa Coaching, Team-Besprechungen zu einzelnen Fällen und Interventions-/Supervisionsmaßnahmen.

MÖGLICHKEITEN VON PEER-/SELF-REVIEW

Self- und Peer-Review können in der Ausstiegsarbeit auf verschiedenste Weise gewinnbringend eingesetzt werden. Erstens trägt die systematische Reflexion über die eigene Arbeit dazu bei, Herausforderungen zu erkennen, die in verschiedenen Aspekten der täglichen Praxis eine Rolle spielen, und sie konstruktiv in Angriff zu nehmen. Indem die Besonderheiten eines Problems systematisch herausgearbeitet werden, kann herausgefunden werden, wo Ansatz, Fertigkeiten, Wissensgrundlage und Netzwerk angepasst, verbessert oder erweitert werden sollten.

Zweitens wird erkannt, was für welche Person und in welchem Kontext gut funktioniert, sodass dies systematisch berücksichtigt werden kann. Anhand solcher positiven Erfahrungen kann die eigene Arbeit ebenfalls verbessert werden. Beim Peer-Review wird auch die Erfahrung der AusstiegsarbeiterInnen in Betracht gezogen. Eine Diskussion mit anderen Fachkräften darüber, was gut funktioniert und was nicht, ermöglicht den Wissensaustausch, der die tägliche Praxis wesentlich unterstützt.

Kurz gesagt helfen Self-Review und Peer-Review dabei zu erkennen, was gut funktioniert und wo die Effektivität der eigenen Arbeit, die angewandten Verfahren und die interne Zusammenarbeit sowie die Kooperation mit anderen Organisationen verbessert werden können. Es handelt sich um kosteneffiziente und schnell umsetzbare Maßnahmen, die AusstiegsarbeiterInnen jedes Hintergrundes ohne Fortbildung, jederzeit und ohne weitere Unterstützung anwenden können. Mithilfe von Peer-/Self-Review kann auch beurteilt werden, welche Änderungen sich über einen bestimmten Zeitraum vollziehen. Es wird nicht nur eine Momentaufnahme der aktuellen täglichen Arbeit erstellt, sondern diese kann dank der strukturierten Vorgehensweise auch mit den Ergebnissen früherer Prüfungen verglichen werden.

GRENZEN VON PEER-/SELF-REVIEW

Mittels Peer-/Self-Review denken praktisch Tätige über ihre alltägliche Arbeit nach. Dies ist nicht das Gleiche wie eine Evaluierung. Evaluierungen von P/CVE-Programmen, -Projekten und -Maßnahmen sollen zu empirisch begründeten, validen Erkenntnissen zur Wirksamkeit der Arbeitsergebnisse führen. Diese Erkenntnisse basieren auf einer wissenschaftlichen Analyse, die von einer externen Einrichtung durchgeführt wird. Evaluierungen führen für gewöhnlich zu einer Bewertung bestimmter Aspekte des untersuchten Programms, Projekts oder Eingriffs, beispielsweise des zugrunde liegenden Konzepts eines Präventionsprogramms, der Theorie des Wandels hinter einem Projekt für Öffentlichkeitsarbeit oder der Wirksamkeit einer Interventionsmaßnahme.

Wenn es um die Bewertung von Ausstiegsarbeit geht, laufen Evaluierungen i. d. R. über einen längeren Zeitraum von mindestens mehreren Monaten, wenn nicht Jahren. Sie sollen entweder die Leitung eines Ausstiegsprogramms oder Projekts, seine Geldgeber oder die betreffenden politischen Verantwortlichen über Aspekte wie Nützlichkeit und Effizienz informiert werden. In vielen Fällen werden die Ergebnisse einer Evaluierung in einem Bericht veröffentlicht, der oftmals frei zugänglich ist.

Im Gegensatz dazu dient Peer-/Self-Review dazu, die Qualität der eigenen Arbeit durch interne Reflexion über Praktiken und deren Verbesserung zu steigern. Die Ergebnisse sind nicht zur Veröffentlichung bestimmt. Peer-/Self-Review kann eine Evaluierung oder einen Teil von ihr jedoch unterstützen. Peer-/Self-Review und Evaluierung verfolgen unterschiedliche Ziele, die sich gegenseitig ergänzen können.

Außerdem unterscheidet sich der Umfang von Peer-/Self-Review von dem einer Evaluierung. Während sich der Review auf die Bearbeitung und Verwaltung von Fällen konzentriert, kann eine Evaluierung (auch) auf das „große Ganze“ gerichtet sein und strukturelle Herausforderungen wie nachhaltige Finanzierung oder Arbeitsauslastung sowie strategische Themen betrachten. Beispielsweise kann die in der Einrichtung geleistete Ausstiegssarbeit im Kontext der breiteren lokalen, regionalen oder nationalen P/CVE-Strategie untersucht werden.

Die Evaluierung kann empirisch fundierte Erkenntnisse zur Wirksamkeit der Ansätze liefern und zu deren Weiterentwicklung beitragen. Durch Peer-/Self-Review kann ein Ansatz nicht mit der gleichen Objektivität betrachtet werden. Andererseits regt eine externe Evaluierung die praktisch Tätigen aufgrund ihrer wertenden Natur weniger zur Weiterentwicklung beruflicher Fertigkeiten an als Peer-/Self-Review dies kann. Der große Vorteil des Reviews besteht darin, dass Menschen über die Arbeit reflektieren, die sie tagtäglich auf ihrem Fachgebiet leisten.

Peer-/Self-Review sollte keine Aspekte behandeln, auf die praktisch Tätige keinen Einfluss haben. Beispielsweise können rechtliche Schwierigkeiten und mangelnde Geldmittel als gegebene Umstände angesehen werden. Um lange Diskussionen, die weder für die TeilnehmerInnen noch für das Ausstiegsprogramm von Nutzen sind, zu vermeiden, sollte im Hinterkopf behalten werden, welche Aufgaben die Ausstiegseinrichtung von der beauftragenden Stelle oder den Geldgebern erhalten haben.

Praktische Leitlinien zur Organisation von Peer-/Self-Review

Sowohl Peer-Review als auch Self-Review sind mehr als eine bloße Besprechung der täglichen Praxis: Sie erfordern einen systematischen Ansatz. Abgesehen vom Inhalt (an welchen Elementen gerade gearbeitet wird), auf den in dem entwickelten Fragebogen eingegangen wird, ist auch ein klar strukturierter Prozess vonnöten, um zu vermeiden, dass in Bezug auf die aus der Prüfung resultierenden Lösungen Verunsicherung oder das Gefühl, keine gemeinsame Basis zu haben, entsteht.

PHASE 1: VORBEREITUNG DES REVIEWS

Obwohl für Peer-/Self-Review keine wesentlichen finanziellen Ressourcen oder viel Zeit erforderlich sind, müssen vor Aufnahme des Prüfprozesses einige Voraussetzungen erfüllt sein.

Zuerst sollte die Ausstiegseinrichtung Veränderung und Weiterentwicklung als grundlegenden Aspekt des Qualitätsmanagements begreifen und einen Rahmen definieren, in dem Veränderungen und Entwicklungen umgesetzt werden können. Dies ist nur mit Unterstützung von sowohl leitenden Personen als auch praktisch Tätigen möglich.

Zweitens muss klar festgelegt sein, wer für den Prozess verantwortlich ist. Wer führt den Review durch? Ist es die Organisation/eine Führungskraft, oder ist es das Team?



Es muss geklärt sein, wer eine leitende Position bei der Durchführung des Reviews, bei der Interpretation der Ergebnisse und bei deren Implementierung einnimmt.

Drittens ist für die MitarbeiterInnen eine sichere Umgebung einzurichten und zu erhalten. Es muss absolut klar sein, dass die Ergebnisse der Prüfung nicht für Personalentscheidungen genutzt werden. Es ist entscheidend, offen darüber zu sprechen, wie die tägliche Praxis verbessert werden kann. Außerdem sollten vor Beginn des Prozesses zielführende Vereinbarungen dazu geschlossen werden, wie Feedback gegeben und wie Probleme und Herausforderungen in Angriff genommen werden.

Informationen, die zur Durchführung des Reviews wesentlich sind, müssen zugänglich sein. Relevante Dokumente und Daten sollten verfügbar sein, beispielsweise Konzeptpapiere, (anonymisierte) Falldokumentationen oder Aussagen von KlientInnen. Dies ist insbesondere im Fall von Peer-Review wichtig.

Zu guter Letzt ist es ratsam, dass Sie in der Zeit, in der Sie den Self-Review oder Peer-Review durchführen, aus der täglichen Routine ausbrechen. So können Sie sich ganz auf den Reviewprozess konzentrieren, ohne von Ihrer gewohnten Aufgabe abgelenkt zu werden. Sobald Sie den Review-Prozess beginnen, sollten Sie ihn innerhalb einer begrenzten Zeitspanne abschließen, um nicht den Fokus zu verlieren. Ihre Organisation sollte Ihnen für den Review allerdings auch ausreichend Zeit einräumen.

PHASE

DER REVIEW-
PROZESS

2

PHASE 2: DER REVIEW-PROZESS

Peer-Review

Schritt 1: Bestimmen Sie die Rahmenbedingungen, unter denen der beurteilende Kollege arbeitet. Wozu und zu wem sollte diese Person Zugang haben? In welchem Umfang darf sie Ihre Arbeit in der täglichen Praxis beobachten? Von besonderer Bedeutung sind Punkte, an denen PrüferInnen an die empfindliche Beziehung zwischen praktisch Tätigen und TeilnehmerInnen stoßen. Auch der angemessene Umgang mit vertraulichen Daten ist sicherzustellen.

Schritt 2: Wählen Sie für die Durchführung des Peer-Reviews einen Kollegen/eine Kollegin oder eine Gruppe von KollegInnen aus. Bevorzugt sollte es sich hier um praktisch Tätige handeln, die ebenfalls in der Ausstiegsarbeit tätig sind, jedoch an einem anderen Ort oder in einem anderen Projekt arbeiten, sei es in einer anderen Organisation und/oder innerhalb derselben Organisation. Ist dies nicht möglich, sollte nach Menschen gesucht werden, die in angrenzenden Bereichen arbeiten und ebenfalls komplexe Wiedereingliederungsprozesse betreuen (z. B. im Bereich der Rehabilitierung nach Rauschmittelmissbrauch, der Bewährungshilfe und der Ausstiegsarbeit im Kontext von Sekten und kriminellen Banden). Peer-Review kann als gegenseitiger Prozess ausgeführt werden, bei dem Ausstiegseinrichtung A Ausstiegseinrichtung B prüft und umgekehrt.

Schritt 3: Informieren Sie alle relevanten Personen über den Peer-Review. Gehen Sie auf den zeitlichen Ablauf und darauf ein, was Sie von den beteiligten AusstiegsarbeiterInnen erwarten, wie die Review-Ergebnisse genutzt werden und wer bei Fragen und Anmerkungen kontaktiert werden kann.

Schritt 4: Gehen Sie dieses Handbuch durch und ermitteln Sie, zur Beantwortung welcher Fragen die Peer-ExpertInnen weitere Informationen benötigen. Stellen Sie dann sicher, dass sie unmittelbar auf die erforderlichen Informationen zugreifen können, sobald sie sie benötigen.

Schritt 5: Beantworten Sie die Fragen als Peer-ReviewerIn (und praktisch Tätiger/r). Einige werden schnell und einfach zu beantworten sein, für andere werden mehr Reflexion oder Nachforschungen erforderlich sein. Räumen Sie den Beteiligten zur Beantwortung also ausreichend Zeit ein.

Warum sollten Peer-ReviewerInnen und/oder AusstiegsarbeiterInnen den Fragebogen nicht als Gruppe ausfüllen?

Die Personen sollen sich zuerst selbst Gedanken machen und dann feststellen, ob andere ihre Meinung teilen. Beim Ausfüllen als Gruppe kann es vorkommen, dass einige TeilnehmerInnen des Peer-Reviews bei der Diskussion dominanter auftreten als andere oder dass ein Gruppendenken einsetzt (z. B. indem sich Personen dem Vorredner/der Vorrednerin anschließen).

Schritt 6: Bewerten und kontextualisieren Sie die Prüfergebnisse als Peer-ReviewerInnen und praktisch Tätige, indem Sie sie mit den Zielen der Ausstiegseinrichtung, Ihren eigenen Erwartungen sowie den Ergebnissen von KollegInnen und Peer-ReviewerInnen abgleichen. Dies sollte im Rahmen einer Besprechung stattfinden, die Raum für Diskussion bietet, insbesondere wenn sich ReviewerInnen und praktisch Tätige einig sind, dass bei einem bestimmten Thema Änderungen oder Verbesserungen nötig sind oder wenn sich die Ansichten zwischen internen und externen Personen bedeutend unterscheiden. In diesem Fall ist es äußerst wichtig zu besprechen, warum ein Aspekt als unzureichend bzw. zufriedenstellend bewertet wird.

Schritt 7: Lassen Sie die praktisch Tätigen aus ihrer eigenen Bewertung Schlussfolgerungen für die Praxis ziehen und diese mit den Peer-ReviewerInnen besprechen (erscheinen die Lösungen sinnvoll/können die PrüferInnen Tipps und Tricks aus ihrem eigenen Arbeitsalltag liefern?). Dies bedeutet, dass Sie sich darüber Gedanken machen sollten, wie Sie Ihre tägliche Arbeit mithilfe der Ergebnisse des Fragebogens verbessern können. Mithilfe einer Folgestrategie sollten Sie sicherstellen, dass der Review die gewünschte Wirkung entfaltet und die vorgenommenen Anpassungen nachhaltig sind. Nehmen Sie sich etwas Zeit, um für jeden Teil des Fragebogens über passende Folgemaßnahmen nachzudenken, und halten Sie die getroffenen Vereinbarungen fest. In diesem Schritt sollten Sie außerdem Prioritäten setzen (angestrebte Verbesserungen sollten hinsichtlich des Zeitrahmens sowie personeller und finanzieller Ressourcen realistisch sein).

Self-Review

Schritt 1: Informieren Sie alle relevanten Personen über den Self-Review. Gehen Sie auf den zeitlichen Ablauf und darauf ein, was Sie von den beteiligten AusstiegsarbeiterInnen erwarten, wie die Review-Ergebnisse genutzt werden und wer bei Fragen und Anmerkungen kontaktiert werden kann.

Schritt 2: Gehen Sie die Leitlinien durch und stellen Sie fest, zur Beantwortung welcher Fragen Sie weitere Informationen benötigen. Stellen Sie dann sicher, dass Sie und Ihre KollegInnen unmittelbar auf die benötigten Informationen zugreifen können, sobald Sie sie benötigen.

Schritt 3: Sie und Ihre KollegInnen beantworten die Fragen. Einige werden schnell und einfach zu beantworten sein, für andere werden mehr Reflexion oder Nachforschungen erforderlich sein. Räumen Sie den Beteiligten zur Beantwortung also ausreichend Zeit ein.

Schritt 4: Bewerten und kontextualisieren Sie die Prüfergebnisse, indem Sie die Rückmeldungen der KollegInnen, die Ziele der Ausstiegseinrichtung und Ihre eigenen Erwartungen vergleichen.

Diskussion über den Fragebogen anstoßen

- Zur Vorbereitung der Besprechung ist es ratsam, den Fragebogen im Voraus ausfüllen zu lassen, um in Erfahrung zu bringen, welche Aspekte aufgrund schlechter Ergebnisse oder gegensätzlicher im Raum stehender Ansichten Aufmerksamkeit erhalten sollten.
- Ernennen Sie eine Leiterin oder einen Leiter, die bzw. der die Sitzung oder einen Teil von ihr führt.
- Regen Sie die TeilnehmerInnen zu Beiträgen an und schaffen Sie eine sichere Umgebung, in der auch über schwierige Themen gesprochen werden kann.
- Zeitmanagement ist wichtig. Damit alle Bereiche ausreichend besprochen werden können, stellen Sie klar, wie viel Zeit für jeden Bereich zur Verfügung steht. Tipps zum Einhalten des Zeitplans:
 - Beenden Sie Unterhaltungen, die vom Thema abweichen oder sich in keinem realistischen Rahmen bewegen.
 - Machen Sie darauf aufmerksam, wenn ein Thema besser in einen anderen Bereich passen würde.
 - Halten Sie TeilnehmerInnen dazu an, sich kurzzufassen und sich auf Fakten zu konzentrieren.
 - Fassen Sie Besprochenes zusammen, um es leichter verständlich zu machen.
 - Stellen Sie Fragen, wenn sich TeilnehmerInnen zu abstrakt ausdrücken. Beschränken Sie sich auf konkrete Defizite und Lösungen oder bitten Sie um Beispiele.
 - Wenn bei einem Punkt keine Einigung erzielt wird, nehmen Sie nicht den Durchschnitt aller Bewertungen. Vermerken Sie stattdessen, dass sich die Gruppenmitglieder uneinig sind, und diskutieren Sie wenn nötig zu einer anderen Gelegenheit über diesen Punkt.

Schritt 5: Organisieren Sie ein Meeting für alle Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben. Sprechen Sie über Themen, die entweder übereinstimmend negativ bewertet wurden oder bei denen die Ansichten sehr unterschiedlich ausfallen. Ziehen Sie Schlussfolgerungen für die Praxis aus Ihrer eigenen Bewertung. Dies bedeutet, dass Sie sich darüber Gedanken machen sollten, wie Sie Ihre tägliche Arbeit anhand der Ergebnisse des Fragebogens verbessern können. Mithilfe einer Follow-up-Strategie sollten Sie sicherstellen, dass der Review die gewünschte Wirkung entfaltet und die vorgenommenen Anpassungen nachhaltig sind.

Nehmen Sie sich für jeden Teil des Fragebogens etwas Zeit, um über passende Folgemaßnahmen nachzudenken, und halten Sie getroffene Vereinbarungen fest. In diesem Schritt sollten Sie außerdem Prioritäten setzen (angestrebte Verbesserungen sollten hinsichtlich des Zeitrahmens sowie personeller und finanzieller Ressourcen realistisch sein).

PHASE 3

FOLGEMASSNAHMEN

PHASE 3: FOLGEMASSNAHMEN

Für die aus dem Peer-/Self-Review hervorgehenden Prioritäten ist ein Implementierungsplan zu erstellen. Dies kann entweder von Personen, die am Review-Prozess beteiligt waren, oder von der Leitung der Ausstiegseinrichtung geleistet werden. Mithilfe dieses Plans übersetzt die Ausstiegseinrichtung die Erfordernisse und Anmerkungen ihrer praktisch Tätigen in Maßnahmen, für die diese selbst verantwortlich sind.

Wichtige Fragestellungen sind hier:

- 1 Was hat Priorität (Ziel)?
- 2 Was sollte geschehen (Maßnahme)?
- 3 Was muss genehmigt werden (Erlaubnis)?
- 4 Wer ist für die Umsetzung verantwortlich (AkteurIn)?
- 5 Wer ist beteiligt/sollte informiert werden (Interessengruppe)?
- 6 Was wird benötigt (Ressourcen)?
- 7 Wann sollte die Umsetzung erfolgen (Zeit)?

Im Abschnitt zu Arbeitsblättern finden Sie ein Formular, das in dieser Phase verwendet werden kann. Dieses Formular kann ausgefüllt werden, um der Leitung einen Vorschlag zu machen, oder von der Leitung selbst genutzt werden. In jedem Fall sollten Sie allen am Review-Prozess beteiligten Personen für ihren Beitrag danken und sie darüber informieren, wie die Ergebnisse genutzt wurden und welche Fortschritte erzielt werden konnten.

Wenn Prioritäten und Vorschläge für Maßnahmen nicht in den Implementierungsplan aufgenommen wurden, sollten Sie die Motivation hinter dieser Entscheidung darlegen, um den Eindruck zu vermeiden, die Beiträge von MitarbeiterInnen würden ignoriert. Es empfiehlt sich, regelmäßig über den Stand einzelner Maßnahmen sowie des Plans insgesamt zu informieren. Wenn dies bereits beschlossen wurde, kann auch der Termin des nächsten Reviews kommuniziert werden.

dass sie abstrakter ist und sehr allgemeine Aussagen dazu trifft, wie und warum eine Veränderung eintritt.

Die Theorie des Wandels von AusstiegsarbeiterInnen ist fallspezifisch und hilft ihnen festzustellen, welche Unterstützung eine Klientin oder ein Klient konkret benötigt. Die fallspezifische Theorie des Wandels wird anhand der Zwischenergebnisse des Ausstiegsprozesses angepasst. Daher ist sie nicht immer gleichbleibend, sondern kann verändert werden. Zudem kann es schwierig sein, ein Ergebnis klar einer bestimmten Maßnahme zuzuordnen, da weitere Faktoren den Veränderungsprozess beeinflusst haben könnten. Um eine Theorie des Wandels aufbauen zu können, muss Klarheit über die Ziele bestehen (z. B. Verlassen einer extremistischen Gruppe (Loslösung); Abkehr von extremistischen Überzeugungen (Deradikalisierung)).

Ein geeignetes Tool zur Entwicklung oder Prüfung der Theorie des Wandels ist unter <https://diytoolkit.org/tools/theory-of-change/?cn-reloaded=1> abrufbar.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <https://www.theoryofchange.org/what-is-theory-of-change/how-does-theory-of-change-work/> und https://content.changeroo.com/wp-content/uploads/Academy/2017/07/hivos_toc_guidelines_final_nov_2015.pdf

Bitte beschreiben Sie die Theorie des Wandels:							
1 die von Ihrer Organisation verfolgte							
2 die in Ihrer täglichen Arbeit verwendete							
3 die mit dieser Theorie des Wandels verbundenen Annahmen							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)							Anmerkungen
1 Ich habe eine klar definierte Theorie des Wandels							
2 Meine Organisation hat eine klar definierte Theorie des Wandels							
3 Die von meiner Organisation beschriebene Theorie des Wandels passt zu der, die ich in meiner täglichen Arbeit anwende							
4 Meine Organisation berücksichtigt die wissenschaftliche Forschung in unserem Bereich							
5 Ich berücksichtige die wissenschaftliche Forschung in unserem Bereich							
6 Unsere Theorie des Wandels passt zur aktuellen Zielgruppe							
7 Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen der Theorie des Wandels und den in einem Ausstiegsprozess unternommenen Schritten							
Folgemaßnahmen und Vereinbarungen							

- stimme zu
- stimme eher zu
- weiß nicht
- neutral
- stimme eher nicht zu
- stimme nicht zu







2. Ziele setzen und Veränderungen beurteilen

TeilnehmerInnen eines Ausstiegsprogramms möchten in ihrem Deradikalisierungsprozess unterstützt werden. In diesem Absatz geht es um die Ziele der TeilnehmerInnen hinsichtlich einer Veränderung und darum, wie und in welchem Umfang sie gemessen werden.

Bitte beschreiben Sie:								
1 Welche Ziele Ihre Organisation für die Ausstiegsarbeit vorsieht								
2 Wie Sie erkennen, dass Sie sich gegen Ende eines Ausstiegsprozesses auf einem guten Weg befinden, sowohl hinsichtlich der Einstellung der KlientInnen als auch in Bezug auf ihre Wiedereingliederung								
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)								Anmerkungen
stimme zu	stimme eher zu	weiß nicht	neutral	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu			
1 Bei der Arbeit an einem einzelnen Fall lege ich eindeutige Ziele fest, die auf einer klar definierten Theorie des Wandels beruhen								
2 Bei der Arbeit an einem einzelnen Fall legt mein Team eindeutige Ziele fest, die auf einer klar definierten Theorie des Wandels beruhen								
3 Unsere Organisation hat klare Kriterien dazu festgelegt, wann Ziele der Ausstiegsarbeit erreicht sind								
4 Für die Arbeit an einem einzelnen Fall definiert die Organisation eindeutige Erfolgskriterien								
5 Das Team hat ein klares Verständnis davon, wie die Loslösung von einer extremistischen Gruppe bei der Arbeit an einem einzelnen Fall festgestellt wird								
6 Wie haben ein klares Verständnis davon, wie Verhaltensänderungen bei der Arbeit an einem einzelnen Fall festgestellt werden								
7 Unsere Organisation zieht klare Grenzen für die Arbeit, die von uns geleistet werden kann								
8 Ich weiß genau, wo meine Fertigkeiten und Kompetenzen an ihre Grenzen stoßen								
9 Die Organisation kennt meine Kompetenzen und weiß, was ich beruflich leisten kann								
Folgemaßnahmen und Vereinbarungen								

3. Arbeitsablauf

Abschnitt 1 behandelte die Theorie des Wandels, die das Rückgrat der Ausstiegsarbeit bildet. Abschnitt 2 bezog sich auf die Ziele, die mit der Arbeit erreicht werden sollen. Die folgende Block von Fragen und Aussagen konzentriert sich darauf, wie die Theorie des Wandels und die Ziele in die tägliche Praxis übersetzt werden. Nach einigen allgemeinen Aussagen und Fragen wird der Fortschritt auf Fallebene in sechs Schritte unterteilt³. Bitte beachten Sie, dass die Schritte in einer idealtypischen Reihenfolge angeordnet sind, die sich von Fall zu Fall unterscheiden kann. Wenn der Prozess Ihrer Organisation mehr oder weniger Schritte umfasst, entscheiden Sie, in welchen Teil des Arbeitsablaufs (unten beschrieben) die Maßnahmen fallen.

Allgemein							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)							Anmerkungen
1 Der Arbeitsablauf folgt logischen Schritten, welche die Ziele (z. B. Untersuchen und Verstehen der Situation) mit den grundlegenden Motiven/Annahmen bezüglich der Wirkung (z. B. Wissen über die Besonderheiten eines Falls) sowie mit den verwendeten Techniken (z. B. aktives Zuhören und fallspezifische Folgefragen) verbinden							
2 Jeder Teil des Arbeitsablaufs wird durch das nötige Fachwissen gestützt							
3 Für jeden Teil des Arbeitsablaufs ist ausreichend Zeit eingeplant							
4 Für jeden Teil des Arbeitsablaufs sind die benötigten Informationen verfügbar							
5 Es besteht eine innere Struktur oder ein Verfahren, über das bzw. die auf unzureichende Zeit/Informationen hingewiesen oder neue Ideen kommuniziert werden können							

³ Inspiriert von Uhlmann, Milena (2017): Evaluation of the Advice Centre on Radicalisation – Final Report. Research Report 31, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, S. 39–44.







Schritt 2: Analyse der Situation							
Bitte beschreiben Sie:							
1 Wie die Situationsanalyse für einen einzelnen Fall durchgeführt wird. Beschreiben Sie dazu den gesamten Beratungsprozess beginnend mit dem ersten Kontakt							
2 Wie unterstützende Maßnahmen und Systeme ermittelt werden, die in der Arbeit mit TeilnehmerInnen verwendet werden bzw. über die auf sie Einfluss genommen wird							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)							Anmerkungen
1 Es gibt Mittel, um die Lebenssituation der TeilnehmerInnen systematisch zu analysieren und die spezielle Herausforderung ihrer Situation herauszustellen							
2 Die Lebenssituation der TeilnehmerInnen kann einschließlich ihrer persönlichen Vorgeschichte und der ihrer Familien ausreichend beschrieben werden							
3 Die Analyse berücksichtigt zentrale Lebensereignisse und -krisen („Triggerpunkte“) und Wendepunkte, die bei der Radikalisierung der TeilnehmerInnen eine Rolle spielten							
4 Anfälligkeiten, Resilienzfaktoren und der Grad der Radikalisierung (bzw. des Radikalisierungsrisikos) werden in der Analyse ausreichend berücksichtigt							
5 Die Situationsanalyse erstreckt sich auch auf die Fertigkeiten und Handlungsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen							

Schritt 3: Ziele setzen und eine Strategie entwickeln							
Bitte beschreiben Sie:							
1 Wie Sie die Analyseergebnisse in Ziele und eine Strategie überführen							
2 Welche Rolle die TeilnehmerInnen bei diesem Prozess spielen							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)							Anmerkungen
3 Die Situationsanalyse liefert genug Daten für die Arbeit mit den TeilnehmerInnen sowie um Beratungsziele festzulegen und eine Strategie zu deren Erreichung zu entwickeln							
4 Die Ziele werden entweder als Zwischenziele oder Endziele kategorisiert							
5 Handlungsmöglichkeiten verschiedener AkteurInnen werden zusammengetragen, um diese Personen beim Umgang mit der radikalisierten Person bzw. Risikoperson zu unterstützen.							
Schritt 4: Auswahl und Anwendung von Instrumenten unterschiedlicher Berufsgruppen							
Bitte beschreiben Sie:							
1 Die wichtigsten Instrumente, mit denen Sie bei Ihrer Arbeit auf einen Wandel hinwirken (sowohl eigene als auch von anderen Fachkräften bereitgestellte)							
2 Wer prüft die Anwendung der Instrumente (z. B., ob der Anbieter rechtzeitig und ausreichend liefert oder die TeilnehmerInnen tatsächlich teilnehmen)?							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)							Anmerkungen
1 Die ausgewählten Instrumente sind auf ein klar formuliertes Ziel/Ergebnis ausgerichtet							
2 Empfehlungen in Bezug auf erforderliche Instrumente werden von anderen Fachkräften innerhalb wie außerhalb der eigenen Organisation angenommen							

Schritt 5: Feedback-Besprechung und Reflexion mit den TeilnehmerInnen zum Effekt der eingesetzten berufsübergreifenden Instrumente

<p>1 Sobald die multiprofessionellen Instrumente eingesetzt wurden, findet eine Feedback-Besprechung mit der Teilnehmerin/dem Teilnehmer und ggf. den anderen Beteiligten statt.</p>							
<p>2 Die AusstiegsarbeiterInnen strukturieren und kanalisieren die Überlegungen, sodass sie in einer gemeinsamen Anstrengung mit dem Teilnehmer oder der Teilnehmerin in eine neue Situationsanalyse überführt werden können.</p>							

Schritt 6: Neue Situationsanalyse auf Basis der Feedback-Besprechung

Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)							Anmerkungen
<p>1 Abhängig von den Auswirkungen (positiv, negativ, keine) und zusammen mit der Teilnehmerin/dem Teilnehmer werden Ziel, Strategie und berufsübergreifende Instrumente fortgeführt, überarbeitet oder ausgetauscht</p>							
<p>2 Andere Fachkräfte aus dem Netzwerk sind an der Diskussion über die Wirkung und verbundene Folgen beteiligt</p>							

Folgemaßnahmen und Vereinbarungen

4. TeilnehmerInnen/Zielgruppe

Als „TeilnehmerInnen“ werden hier die Personen bezeichnet, die an einem Ausstiegsprogramm als Schritt in ihrem Prozess der Deradikalisierung und/oder Loslösung teilnehmen.

Bitte beschreiben Sie:							
1 Einige allgemeine Eigenschaften der Zielgruppe (z. B. Art der Ideologie, Geschlecht, allgemeine Bedürfnisse oder Bedrohungsgrad)							
2 Einige allgemeine Eigenschaften der TeilnehmerInnen (z. B. Art der Ideologie, Geschlecht, allgemeine Bedürfnisse oder Bedrohungsgrad)							
3 Ob die TeilnehmerInnen freiwillig an dem Programm teilnehmen oder nicht							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)							Anmerkungen
1 Die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen werden erfüllt							
2 Die TeilnehmerInnen kennen die Ziele des Prozesses, den sie durchlaufen							
3 Das soziale Umfeld/Netzwerk der TeilnehmerInnen, das einen positiven Einfluss nimmt (z. B. Familie, Freunde), wird in den Prozess eingebunden							
Folgemaßnahmen und Vereinbarungen							

5. Praktisch Tätige

Die praktisch Tätigen spielen bei der Ausstiegsarbeit eine zentrale Rolle, da sie die ersten AnsprechpartnerInnen für die TeilnehmerInnen/Zielgruppe darstellen und sie unterstützen. Die praktisch Tätigen können eigenständig helfen oder weitere Fachkräfte hinzuziehen.

Bitte beschreiben Sie:							
1 Die Hauptaufgaben praktisch Tätiger							
2 Die wichtigsten Eigenschaften und Fertigkeiten praktisch Tätiger							
3 Hintergrund der praktisch Tätigen (z. B. SozialarbeiterInnen, TherapeutInnen, IslamexpertInnen, AussteigerInnen)							
4 Wie praktisch Tätige eingesetzt werden (über das Programm, als Freiberufler, über andere Organisationen)							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)							Anmerkungen
1 Die Aufgaben der praktisch Tätigen sind klar beschrieben							
2 Die praktisch Tätigen können im Lauf des Prozesses ihre eigenen Ideen einbringen							
3 Individuell angepasste Ansätze sind möglich							
4 Für den Umgang mit TeilnehmerInnen bestehen klare Regeln							
Folgemaßnahmen und Vereinbarungen							

6. Organisation

Die Ausstiegsarbeit wird von einer Organisation durchgeführt. Diese Organisation kann speziell für diese Arbeit gegründet worden oder Teil einer größeren Struktur sein. Es kann sich bei ihr um eine staatliche Stelle oder eine Nichtregierungsorganisation handeln. Für die Zwecke dieses Fragebogens ist der Begriff „Organisation“ als eine Einheit definiert, die Ausstiegsarbeit durchführt.

Wenn Sie als selbstständiger Ausstiegsarbeiter oder selbstständige Ausstiegsarbeiterin beschäftigt sind, beziehen Sie unten stehende Fragen auf Ihre eigene Situation. Zudem folgen am Ende dieses Abschnitts drei weitere Fragen, die sich speziell an selbstständige AusstiegsarbeiterInnen richten.

Bitte beschreiben Sie:								
1	Wie die Ausstiegsarbeit in Ihrer Einrichtung hinsichtlich Hierarchie, Verantwortlichkeiten, Aufgabenverteilung usw. organisiert ist							
2	Wie die Organisation aus einzelnen Fällen gezogene Lehren umsetzt, um die Qualität zu steigern							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)								Anmerkungen
1	Die Organisation stellt den praktisch Tätigen für die Arbeit mit den TeilnehmerInnen alle benötigten Mittel bereit							
2	Die Organisation garantiert die Sicherheit der praktisch Tätigen im Rahmen ihrer Arbeit							
3	Die Organisation fördert/ermöglicht den Austausch mit und/oder die Supervision durch KollegInnen							
4	Die Organisation bietet neuen AusstiegsarbeiterInnen intern Unterstützung durch erfahrene KollegInnen							
5	Die Organisation garantiert die Sicherheit der TeilnehmerInnen im Rahmen des Ausstiegsprozesses							
6	Die Organisation beobachtet auf strukturierte Weise jeweils die extremistischen Szenen, die für ihre Arbeit relevant sind							
7	Die Organisation reagiert auf neue Entwicklungen in den betreffenden extremistischen Szenen und in der Gesellschaft							

8 Die Organisation nutzt wissenschaftliche Erkenntnisse, um ihre Arbeit auf strukturierte Weise stetig zu verbessern							
9 Die Organisation ermöglicht ihren AusstiegsarbeiterInnen den Besuch von Fortbildungen (die innerhalb oder außerhalb der eigenen Einrichtung stattfinden)							

Zusätzlich: Self-Review für selbstständige AusstiegsarbeiterInnen

10 Bilden Sie sich selbstständig weiter und halten Sie Ihr Wissen über die Zielgruppe aktuell?							
11 Arbeiten Sie mit Datenschutzprotokollen, beispielsweise wenn Sie von einer Sicherheitsbehörde engagiert werden?							
12 Achtet die Organisation, die Sie beauftragt hat, auf Ihre Sicherheit?							

Folgebmaßnahmen und Vereinbarungen

7. Umfeld

Ausstiegsarbeit wird nicht isoliert von der Außenwelt geleistet. Einrichtungen arbeiten mit Partnern zusammen, sei es strukturiert oder auf Einzelfallbasis. Die Maßnahmen finden im Kontext einer Gesellschaft statt (der allgemeinen Öffentlichkeit und der Gemeinschaften/Netzwerke der Zielgruppe), die eine eigene Meinung davon haben wird, wie Ausstiegsarbeit aussehen sollte.

Bitte beschreiben Sie:								
1	1 Mit welchen Partnern Sie hauptsächlich zusammenarbeiten	Verwenden Sie das Arbeitsblatt „Ihr Netzwerk skizzieren“						
2	Welche gesellschaftliche Wertschätzung erfährt Ihre Arbeit Ihrer Ansicht nach?							
Bewerten Sie die folgenden Aussagen (und hinterlassen Sie bei Bedarf Anmerkungen)								Anmerkungen
1	Die richtigen Kooperationspartner stehen bereit							
2	Das Ausstiegsprogramm ist gut in ein System stellenübergreifender Zusammenarbeit eingebettet							
3	Der Informationsaustausch mit den Partnern funktioniert gut							
4	Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit unseren Partnern herrscht Klarheit über die Verteilung von Verantwortlichkeiten und Kompetenzen							
5	Es wurden Vorgehensweisen zum Umgang mit möglichen Sicherheitsrisiken vereinbart							
6	Es ist klar, wann eine Sicherheitsbehörde eingebunden wird							
7	Dritte erkennen die Bewertungen/Gutachten der Ausstiegseinrichtung							
8	Die Gesellschaft steht der geleisteten Arbeit positiv gegenüber							
9	Es besteht eine gute Beziehung zu den Medien							
Folgemaßnahmen und Vereinbarungen								

Definitionen

AkteurInnen	Am Ausstiegsprozess beteiligte ExpertInnen/Fachkräfte und ihre Organisationen.
Unterstützende Systeme	Professionelle und informelle Systeme, die Personen beim Ausstiegsprozess helfen können.
Annahmen	Umstände, die ohne weitere Belege als gegeben angesehen werden. Als AusstiegsarbeiterIn müssen Sie Ihre Annahmen hinterfragen, z. B. ob bestimmte Ergebnisse tatsächlich durch Ihre Strategie oder infolge äußerer Einflüsse erreicht werden.
Austausch mit KollegInnen	Der Austausch über herausfordernde Situationen, Erfolge und neue Ideen zwischen KollegInnen in einer Ausstiegseinrichtung. Er ist dem Wohlbefinden der AusstiegsarbeiterInnen zuträglich, fördert eine Weitung des Blickfelds und kann zu neuen Lösungen führen.
Kompetenzen	Zur Erfüllung einer Aufgabe sind Fertigkeiten erforderlich. Kompetenzen stellen das Vermögen dar, diese Fertigkeiten praktisch einzusetzen. Kompetenzen ermöglichen es uns, in unterschiedlichen Situationen professionell vorzugehen (d. h. mit verschiedensten TeilnehmerInnen eines Ausstiegsprogramms zu arbeiten).
Deradikalisierung	Abkehr von extremistischen Überzeugungen.
Loslösung	Verlassen einer extremistischen Gruppe (was nicht automatisch mit der Aufgabe extremistischer Ansichten einhergehen muss).
Ausstiegseinrichtung	Ausstiegseinrichtungen bieten üblicherweise eine Mischung aus Coaching, praktischen Hilfestellungen (hinsichtlich Unterkunft, Arbeit, Bildung usw.) und Beratung. Diese Angebote können in ihrer ganzen Bandbreite normalerweise nicht von einer einzelnen Fachkraft oder deren Organisation angeboten werden, weshalb die entsprechenden Leistungen von mehreren Stellen erbracht werden, die in einem Netzwerk verbunden sind.
Ausstiegsprozess	Der Vorgang der Abkehr von einer radikalen Geisteshaltung und/oder Umgebung und von Gewaltbereitschaft sowie der Annäherung an die Mitte der Gesellschaft.
Ausstiegsprogramme	Ausstiegsprogramme unterstützen Menschen, die eine Gruppe gewaltbereiter ExtremistInnen verlassen und/oder sich von radikalem Gedankengut abwenden möchten.

Extremistisch	ExtremistInnen sehen Gewalt als legitimes Mittel zum Erreichen politischer Ziele an. Jedoch üben Sie nicht notwendigerweise selbst Gewalt aus. Vor diesem Hintergrund muss erwähnt werden, dass Ausstiegsprogramme nicht nur Personen angeboten werden sollten, die schon einmal inhaftiert waren und terroristische Straftaten begangen haben ⁴ . Im Idealfall werden Haftstrafen verhindert, indem diese Programme angeboten werden, bevor eine Straftat begangen wird. Somit könnten sich Programme an Menschen in verschiedenen Stadien der Radikalisierung und des Ausstiegsprozesses richten: von Menschen, die gefestigte, klare Meinungen haben und Gewaltanwendung rechtfertigen, über Sympathisanten extremistischer Gruppen, die noch keine extremistische Gewalttat verübt haben, bis hin zu Personen, die selbst extremistische Gewalttaten oder sogar Terroranschläge durchgeführt haben.
Feedback-Besprechung	Unterhaltung zwischen dem Ausstiegsarbeiter/ der Ausstiegsarbeiterin und dem Teilnehmer/ der Teilnehmerin über die kürzlich eingesetzten Maßnahmen und Mittel mit dem Ziel, die Einschätzung der Teilnehmerin/des Teilnehmers zu erhalten.
Hierarchie	Vertikale Organisationsstruktur. Beispielsweise ist von Bedeutung, wer ein Projekt leitet und wer für dessen praktische Umsetzung zuständig ist.
Ideologie	Ideologie ist das System der Vorstellungen und Ideale eines Menschen und kann Fundament einer politischen Theorie sein. Ein Weltbild wird problematisch, wenn im Rahmen der Ideologie Gewaltanwendung gerechtfertigt oder die eigene Gruppe mit allen Konsequenzen über andere gestellt wird. Der Prozess der Deradikalisierung beinhaltet Verschiebungen in Bezug auf diese Überzeugungen und Werte.
Instrumente	Maßnahmen und Mittel, die als Teil der Methode des Ausstiegsprogramms eingesetzt werden können.
Lebensereignisse	Ein Zusammenspiel von Pull-Faktoren (wodurch Menschen überzeugt bzw. wie sie angeworben werden) und Push-Faktoren (intrinsische Motivationsfaktoren) kann einen Nährboden für Radikalisierung schaffen, diese verfestigt sich jedoch erst durch einschneidende Lebensereignisse oder gesellschaftliche Ereignisse von lokaler oder globaler Tragweite. ⁵
Stellenübergreifend	Ausstiegseinrichtungen arbeiten nicht nur isoliert

4 RAN-Sammlung zu Ausstiegsstrategien. https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/ran-best-practices/ran-exit-strategies_en#page=3&zoom=100,0,133

5 RAN-Sammlung: Schulung für Praktikerinnen und Praktiker an vorderster Front. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/ran-best-practices/docs/training_for_first_line_practitioners_de.pdf

für sich. Sie können Teil einer Kooperation zwischen verschiedenen (staatlichen und nichtstaatlichen) Organisationen sein und in dieser Funktion beauftragt werden oder als Zahnrädchen in einem System aus verschiedenen Stellen wirken, das von Dritten koordiniert wird. Da Ausstiegsprogramme oftmals eine große Bandbreite an Maßnahmen umfassen, bestehen auch Kontakte zu anderen Anbietern von Diensten für die Zielgruppe, entweder in Form gegenseitiger Beziehungen oder im Rahmen eines Netzwerks aus verschiedenen Stellen, das von der Ausstiegseinrichtung selbst koordiniert wird. Der Unterschied zwischen einem bloßen Geflecht an Beziehungen zwischen Organisationen und stellenübergreifender Zusammenarbeit besteht darin, dass es bei der zweiten Form der Zusammenarbeit für alle Partner im Netzwerk einen gemeinsamen Ansprechpartner gibt, bei dem bei der Beurteilung einer Situation und der Festlegung geeigneter Interventionsmaßnahmen die Fäden zusammenlaufen. Weitere Informationen finden Sie im RAN EXIT-Beitrag „Exit work in a multi-agency setting“.

Berufsübergreifend	Zusammenarbeit zwischen ExpertInnen verschiedener Bereiche.
Netzwerkpartner	Berufliche Kontakte für Zusammenarbeit oder (Informations-)Austausch auf strukturierter oder nicht strukturierter Basis.
Ziele	Durch die Ziele wird festgelegt, wann ein Ausstiegsprogramm als erfolgreich angesehen wird. Die Ziele eines Ausstiegsprogramms können z. B. im Verlassen einer extremistischen Gruppe (Loslösung) oder der Abkehr von extremistischen Überzeugungen (Deradikalisierung) liegen. Die Ziele sollten jedoch individuell an die TeilnehmerInnen angepasst werden.
Organisation	Die Ausstiegsarbeit wird von einer Körperschaft geleistet. Diese Organisation kann speziell für die Arbeit gegründet worden oder Teil einer größeren Struktur sein. Es kann sich bei ihr um eine staatliche Stelle oder eine Nichtregierungsorganisation handeln. Für die Zwecke des Fragebogens dieses Dokuments beschreibt der Begriff „Organisation“ eine Einheit, die Ausstiegsarbeit durchführt.
TeilnehmerInnen	Die Personen, die an einem Ausstiegsprogramm im Rahmen ihres Prozesses der Deradikalisierung oder Loslösung teilnehmen.
Praktisch Tätige	Die praktisch Tätigen spielen bei der Ausstiegsarbeit eine zentrale Rolle, da sie die ersten AnsprechpartnerInnen für die TeilnehmerInnen/ Zielgruppe darstellen und sie unterstützen. Die praktisch Tätigen können eigenständig helfen oder weitere Fachkräfte hinzuziehen. Manche AusstiegsarbeiterInnen arbeiten in Vollzeit an einem

bestimmten Projekt, andere haben nur im Rahmen bestimmter Fälle mit Radikalierten zu tun; manche sind Bedienstete des Staates (z. B. bei der Polizei, in Strafvollzugsanstalten und von Kommunen), während andere in Nichtregierungsorganisationen beschäftigt sind. Da hier von Land zu Land Unterschiede bestehen, wird in diesem Dokument der Begriff „praktisch Tätige“ verwendet.

Netzwerk aus Fachkräften	Oftmals verwendet, um die an einem Fall arbeitenden Fachkräfte vom sozialen Umfeld (Familie, Freunde und Gemeinschaften) des Teilnehmers oder der Teilnehmerin eines Ausstiegsprogramms zu unterscheiden.
Resilienzfaktoren	Faktoren, die die Fähigkeit, mit negativen Ereignissen und Situationen umzugehen, fördern bzw. hervortreten lassen.
Fertigkeiten	Eine Fertigkeit können jegliche durch Übung und Erfahrung erworbenen Fähigkeiten sein. In der Ausstiegsarbeit können Fertigkeiten (z. B. im Bereich Kommunikation) angewendet werden, um angestrebte Ergebnisse/gesetzte Ziele zu erreichen. Anhand der Fertigkeiten wird erkennbar, welche Fähigkeiten für die Arbeit erforderlich sind.
Soziales Umfeld	Ausstiegsarbeit wird nicht isoliert von der Außenwelt geleistet. Einrichtungen arbeiten mit Partnern zusammen, sei es strukturiert oder auf Einzelfallbasis. Die Maßnahmen finden im Kontext einer Gesellschaft statt (der allgemeinen Öffentlichkeit und der Gemeinschaften/Netzwerke der Zielgruppe), die eine eigene Meinung davon haben wird, wie Ausstiegsarbeit aussehen sollte. Zusammen bilden diese Gruppen das soziale Umfeld.
Supervision	Die Tätigkeit der LeiterInnen eines Ausstiegprojekts. Diese Personen stellen sicher, dass alle Vorgänge korrekt und den Vorschriften entsprechend ausgeführt werden.
Zielgruppe	Die spezifische Gruppe von Personen, die ein Ausstiegsprogramm erreichen soll. Die Eigenschaften dieser Zielgruppe sollten skizziert werden, z. B. die Art der Ideologie, das Geschlecht, allgemeine Bedürfnisse usw.
Team	Die Gruppe/Einheit der AusstiegsarbeiterInnen.
Theorie des Wandels	Die Theorie des Wandels beschreibt, wie und warum eine Initiative funktioniert ⁶ , und legt die zugrunde liegenden Annahmen dar. Die von einer Organisation

6 C. H. Weiss, „Nothing as Practical as Good Theory: Exploring Theory-based Evaluation in Complex Community Initiatives for Children and Families“ in: J. Connell, A. Kubisch, L. Schorr und C. Weiss (Hg.), New Approaches to Evaluating Community Initiatives: Volume I, concepts, methods and contexts (S. 65-92). Washington, DC: Aspen Institute 1995.

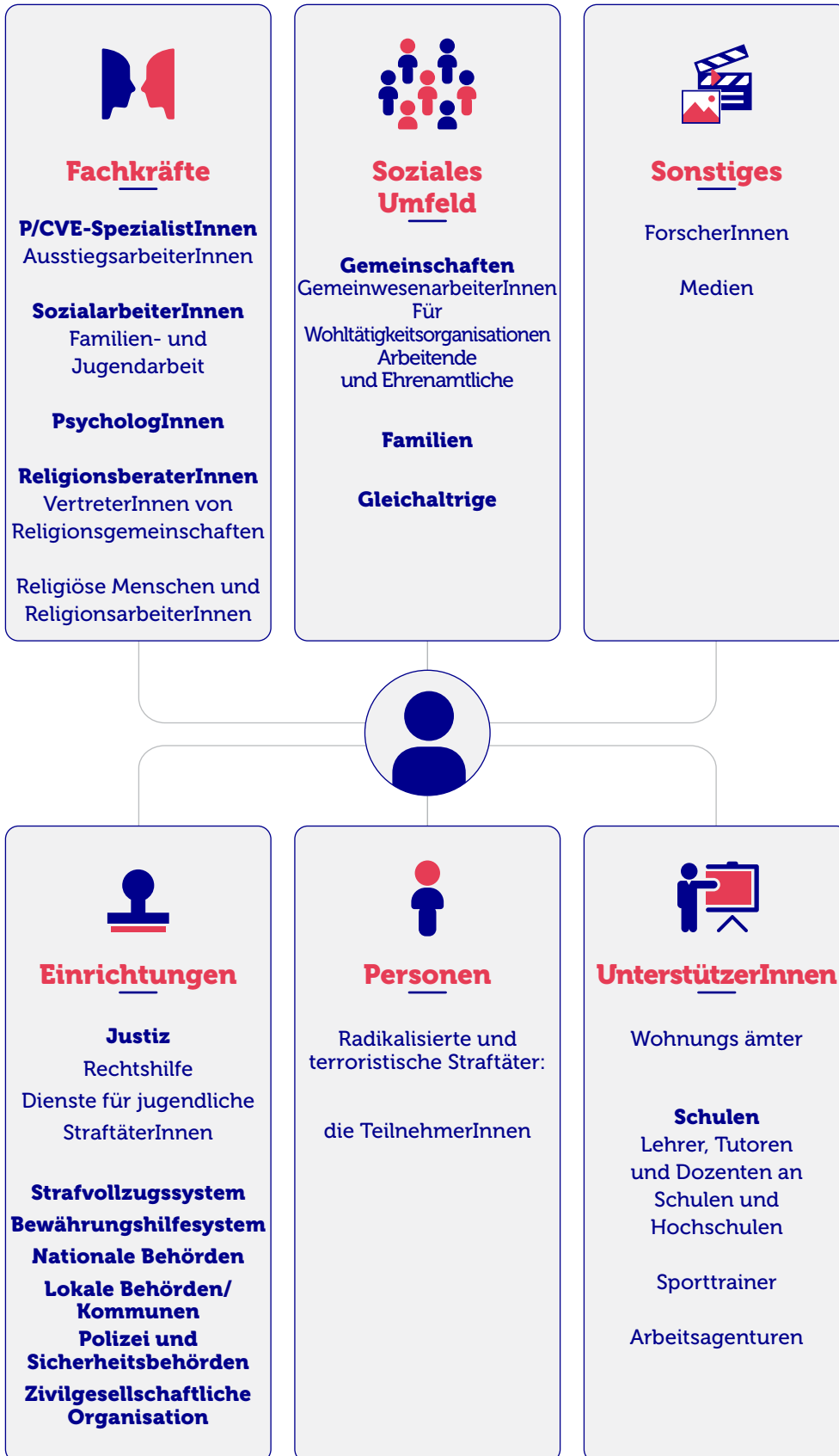
beschriebene Theorie des Wandels kann sich von der eines Ausstiegsarbeiters oder einer Ausstiegsarbeiterin dahingehend unterscheiden, dass sie abstrakter ist und sehr allgemeine Aussagen dazu trifft, wie und warum eine Veränderung eintritt. Die Theorie des Wandels von AusstiegsarbeiterInnen ist fallspezifisch und hilft ihnen festzustellen, welche Unterstützung eine Klientin oder ein Klient konkret benötigt. Die fallspezifische Theorie des Wandels wird anhand der Zwischenergebnisse des Ausstiegsprozesses angepasst. Daher ist sie nicht immer gleichbleibend, sondern kann verändert werden. Zudem kann es schwierig sein, ein Ergebnis klar einer bestimmten Maßnahme zuzuordnen, da weitere Faktoren den Veränderungsprozess beeinflusst haben könnten. Um eine Theorie des Wandels aufbauen zu können, muss Klarheit über die Ziele bestehen (z. B. Verlassen einer extremistischen Gruppe (Loslösung); Abkehr von extremistischen Überzeugungen (Deradikalisierung)).

Anfälligkeit

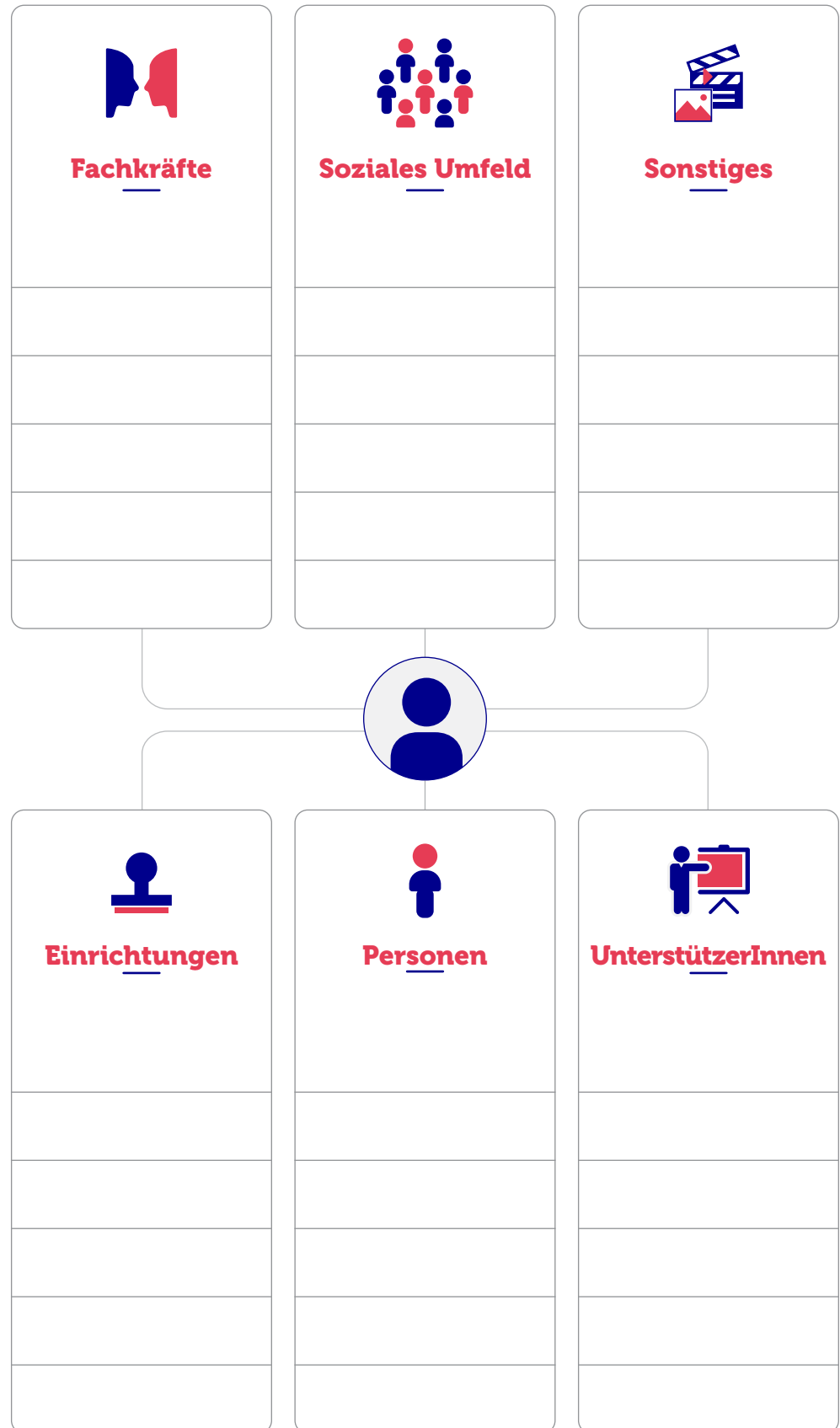
Anfälligkeit beschreibt die Eigenschaft, einfach durch externe Faktoren zu beeinflussen oder zu verletzen zu sein, und stellt das Gegenteil von Resilienz dar.

Ihr Netzwerk skizzieren

Beispiel



IHR NETZWERK SKIZZIEREN



ANWEISUNGEN ZUM AUSFÜLLEN DES FRAGEBOGENS

Dieser Fragebogen wurde für die Beurteilung von Ausstiegsarbeit entwickelt. Dieses Formular soll Ihnen helfen, darüber zu reflektieren, wo Ihre Arbeit den Standards entspricht und wo Möglichkeiten zur beruflichen Verbesserung und für Anpassungen bestehen. Zu diesem Zweck wurden einige Elemente Ihrer Arbeit in Blöcken zusammengefasst.

- 1 Theorie des Wandels/Prinzip
- 2 Ziele setzen und Veränderungen beurteilen
- 3 Arbeitsablauf
- 4 TeilnehmerInnen/Zielgruppe
- 5 Praktisch Tätige
- 6 6 Organisation
- 7 7 Umfeld

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Um den meisten Nutzen aus diesem Review zu ziehen, bitten wir Sie um Ihre ehrliche fachliche Einschätzung. Bitte schreiben Sie auf, wie gut die Arbeit zurzeit funktioniert, nicht wie gut sie funktionieren soll oder wie Sie es sich wünschen. Am Anfang jedes Blocks werden offene Fragen gestellt. In einigen Fällen gibt es ein Arbeitsblatt, das Sie bei der Beantwortung dieser Fragen unterstützt. Der zweite Teil jedes Blocks besteht aus Aussagen, die Sie auf einer sechsstufigen Skala bewerten können. Bei Bedarf können Sie Ihre Bewertung näher erklären, dies ist jedoch nicht obligatorisch. Eine Erklärung kann jedoch helfen, passende Folgemaßnahmen oder Lösungen zu finden.

Die Bewertung der Aussagen soll in erster Linie Ihre eigene Reflexion unterstützen und einen Ansatzpunkt für Diskussionen liefern. Natürlich können Sie Ihre Antworten noch ändern, nachdem Sie die Meinung anderer Personen gehört haben.

Jeder Block endet mit einem freien Feld, in dem Sie Folgemaßnahmen und Vereinbarungen notieren können. Natürlich können Vereinbarungen erst nach ihrer Besprechung und der Zustimmung der Leitung eingetragen werden, Sie können jedoch bereits Folgemaßnahmen vorschlagen.

Wenn ein Punkt oder Thema übersprungen wird, über den oder das noch nachgedacht werden sollte, vermerken Sie dies bitte auf der letzten Seite oder sprechen Sie es in der Diskussion an.

Diesem Fragebogen ist eine Liste mit Definitionen beigelegt. Wenn Sie Fragen oder Aussagen nicht verstehen, können Sie sie entweder überspringen oder bei folgender Person nachfragen: (NAME DER/DES VERANTWORTLICHEN)

Bitte geben Sie diesen Fragebogen zurück bis: x.xx

Ein Plan für die Implementierung

Für die aus dem Peer-/Self-Review hervorgehenden Prioritäten ist ein Implementierungsplan zu erstellen. Diese Aufgabe können entweder Personen, die am Review-Prozess beteiligt waren, oder die Leitung der Ausstiegseinrichtung übernehmen. Ihr Ziel ist es, die Anmerkungen oder Forderungen praktisch Tätiger in Maßnahmen zu übersetzen, die diese eigenverantwortlich umsetzen können. Auf diesem Arbeitsblatt finden Sie das Formular, das in der Folgephase verwendet werden kann. Weitere Informationen zur Folgephase erhalten Sie auf Seite 14.

Schritt 1: Ziel Ausbau des Fachwissens zur Erkennung des Vorliegens eines Traumas		
Schritt 2: Maßnahme 3-stündige Schulung durch einen spezialisierten Therapeuten bzw. eine spezialisierte Therapeutin		
Schritt 3: Genehmigung Genehmigung von Vorgesetzten, GeldgeberInnen usw.		
Schritt 4: AkteurInnen TeamleiterInnen		
Schritt 5: Interessengruppen Praktisch Tätige		
Schritt 6: Ressourcen Budget für AusbilderIn, Zeit der praktisch Tätigen		
Schritt 7: Zeit T + 6 Monate		

Quellenangaben

Europäische Kommission. Abschlussbericht der High-Level Commission Expert Group on Radicalisation (HLCEG-R), 18. Mai 2018. **Link:** https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-security/20180613_final-report-radicalisation.pdf

Radicalisation Awareness Network, Arbeitsgruppe RAN EXIT (2018). Praktische Leitlinien: Management von Ausstiegsprogrammen **Link:** https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/about-ran/ran-exit/docs/ran-exit_practical_guideline_frankfurt_17-18_01_2019_de.pdf

Center for Theory of Change. How Does Theory of Change Work? **Link:** <https://www.theoryofchange.org/what-is-theory-of-change/how-does-theory-of-change-work/>

Development, Impact & You (DIY). Clarify my Priorities: Theory of Change. **Link:** <https://diytoolkit.org/tools/theory-of-change/?cn-reloaded=1>

Uhlmann, Milena (2017): Evaluation of the Advice Centre on Radicalisation – Final Report. Research Report 31, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

RAN-Sammlung zu Ausstiegsstrategien (2019). **Link:** https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/ran-best-practices/ran-exit-strategies_en

RAN-Sammlung: Schulungen für Praktikerinnen und Praktiker an vorderster Front. **Link:** https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/ran-best-practices/docs/training_for_first_line_practitioners_de.pdf

C.H. Weiss, « Nothing as Practical as Good Theory: Exploring Theory-based Evaluation in Complex Community Initiatives for Children and Families » dans : J. Connell, A. Kubisch, L. Schorr & C.Weiss (eds), (1995). New Approaches to Evaluating Community Initiatives: Volume I, concepts, methods and contexts (pp. 65-92). Washington, DC: Aspen Institute.

Radicalisation Awareness Network, Arbeitsgruppe RAN EXIT. Exit work in a multi-agency setting. (2016). https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/about-ran/ran-exit/docs/ran_exit_work_multi-agency_setting_milan_01112016_en.pdf

Radicalisation Awareness Network. Arbeitsgruppen RAN EXIT und RAN P&P „Treffen angrenzender Bereiche: Rehabilitations-, Wiedereingliederungs- und Ausstiegsmaßnahmen“. Brücken bauen. (2019). **Link:** https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/ran-papers/docs/ran_exit_pp_building_bridges_prague_050619_de.pdf

Deutsche Hochschule der Polizei (2019). Radikalisierungsprävention und Beratungsarbeit. Begleitforschung zu einer Beratungsstelle mit den Schwerpunkten Prävention, Intervention und Deradikalisierung. **Abgerufen von:** https://www.dhpol.de/Schriftenreihe_Band_09.pdf

Universität Hamburg. Evaluation der Hamburger ‚Fach- und Beratungsstelle für religiös begründete Radikalisierung – Legato‘. <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sowi/professuren/hentschel/forschung/legato/legato-abschlussbericht-voe.pdf>

Bundeszentrale für politische Bildung (2019). Übersicht: Evaluationen von Projekten der Radikalisierungsprävention. **Abgerufen von:** <https://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/290345/uebersicht-evaluationen-von-projekten-der-radikalisierungspraevention>

Armborst, Andreas/Biene, Janusz/Coester, Marc/Greuel, Frank/Milbradt, Björn/Nehlsen, Inga (2018): Evaluation in der Radikalisierungsprävention: Ansätze und Kontroversen, PRIF Report 11/2018, Frankfurt/M. **Abgerufen von:** <https://www.hsfk.de/publikationen/publikationssuche/publikation/evaluation-in-der-radikalisierungspraevention-ansaeetze-und-kontroversen/>

Phänomenübergreifende Erfolgsfaktoren für die Deradikalisierung rechtsextremistischer und ‚islamistisch‘ konturierter Haltungen - erste zentrale Befunde aus Evaluationen. In: Burzan, Nicole (Hg.) 2019: Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. **Abgerufen von:** http://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/1076

Zur sozialen Diagnostik von Deradikalisierungsprozessen ‚islamistisch‘ orientierter Personen. In: Interventionen. Zeitschrift für Verantwortungspädagogik. 13. Ausgabe, September 2019, 16–27 (gem. mit Johanna Kohler, Marion Lempp, Florian Neuscheler; **Abgerufen von:** <https://violence-prevention-network.de/ueber-uns/publikationen/interventionen-zeitschrift-fuer-verantwortungspaedagogik/>)

Abschlussbericht zur Evaluation der Beratungsstelle Hessen – Religiöse Toleranz statt Extremismus. Esslingen, April 2018 (gem. m. Florian Neuscheler. **Abgerufen von:** <http://www.violence-prevention-network.de/de/publikationen/evaluationsberichte>

Warum und wie steigen Rechtsextreme aus? **Abgerufen von:** <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/236552/warum-und-wie-aussteigen>

« Ausstiege » als « Umstiege ». Neuperspektivierungen der Lebensgestaltung im Prozess der Abstandnahme von rechtsextremen Haltungen. Dans : Melter, Claus (Hg.): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen. Weinheim und Basel 2015: Beltz Juventa, 211-228

Conseil économique, social et environnemental. (2019). Livret « Étude d’impact : Mieux évaluer pour mieux légiférer » (<https://www.lecese.fr/travaux-publies/etude-dimpact-mieux-evaluer-pour-mieux-legiferer>).

La mesure 49 du plan d’action « Prévenir pour protéger » prévoit une évaluation du dispositif français : « Mobiliser l’expertise de la recherche-action dans l’évaluation de la prévention de la radicalisation pour capitaliser les expériences locales et répertorier les bonnes pratiques ». (2018). France.

France Stratégie - institution autonome placée auprès du Premier ministre - organise des séminaires sur l’évaluation d’impact des politiques publiques, en partenariat avec différents laboratoires de recherche et institutions. Voir notamment les documents de synthèse : « La France évalue encore peu l’impact de ses politiques publiques » et « Vingt ans d’évaluations d’impact en France et à l’étranger ».

Article issu d’une conférence : Patrick O’Halloran, « The challenges of evaluating attitudinal change: A case study of the effectiveness of international countering violent extremism (CVE) programs », Canadian Political Science Association Conference. 3 mai 2017, Canada.

UNDP (2018). Boîte à outils « Improving the impact of preventing violent extremism programming. A toolkit for design, monitoring and evaluation ». United States Institute of Peace (USIP) (2018). « Evaluating the impact of P/CVE Programs »

Hedayah (2018). Guide de l'organisation Hedayah « Evaluate Your CVE Results: Projecting Your Impact ».

RAND (2018). Study on assessments of counterterrorism (CT) and preventing and countering violent extremism (PCVE) programmes.



