

*„Zumindest schau‘ ich seither anders in die Welt und auf mein Verhalten,
meine Einstellung zu diesem wichtigen Thema.“*

Wirkungsanalyse der Genderqualifizierungsoffensive I und II

Dr.ⁱⁿ Gerrit Kaschuba

Mitarbeit: Bettina Staudenmeyer, Sabine Maier

Forschungsinstitut tifs e.V.

Tübingen 2020



Die Genderqualifizierungsoffensive II (GeQuO II) ist ein Projekt der LAG Mädchen*politik Baden – Württemberg in Kooperation mit der Themengruppe Jugend des Netzwerk LSBTTIQ Baden - Württemberg und dem Forschungsinstitut tifs e.V. im Rahmen des Masterplan Jugend Baden – Württemberg. Unterstützt wird die GeQuO II vom Ministerium für Soziales und Integration Baden Württemberg.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage.....	3
1.1 Zur Jugend(sozial)arbeit für LSBTTIQ-Jugendliche in Baden-Württemberg	3
1.2 Die Genderqualifizierungsoffensive (GeQuO) im Fokus	4
2. Forschungsdesign.....	7
2.1 Wirkungsanalyse in der Bildungsarbeit – Möglichkeiten und Grenzen	7
2.2 Zielsetzung der Wirkungsanalyse, zentrale Fragestellungen und Indikatoren.....	8
2.3 Methodisches Vorgehen	10
3. Ergebnisse I: Die Sicht der befragten Teilnehmer*innen.....	12
3.1. Die Befragten und ihre Ausgangsbedingungen	12
3.2 Ein Überblick über die Workshops und deren Bewertung.....	14
3.3 Wirkungen auf der persönlichen, fachlichen und institutionellen Ebene.....	18
3.4 Bedarfe	25
4. Ergebnisse II: Die Perspektive der Trainer*innen	27
5. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	30
5.1 Zusammenfassung	30
5.2 Handlungsempfehlungen	31
6. Literaturangaben	34

1. Ausgangslage

1.1 Zur Jugend(sozial)arbeit für LSBTTIQ-Jugendliche in Baden-Württemberg

Die im Rahmen des Zukunftsplan Jugend durch das Forschungsinstitut tifs und die Ev. Hochschule Ludwigsburg erfolgte Studie zu den Angeboten für lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intergeschlechtliche und queere Jugendliche (LSBTTIQ) in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg hat gezeigt, dass es in Baden-Württemberg nur wenige Angebote gibt, die sich explizit an LSBTTIQ-Jugendliche wenden (Staudenmeyer/Kaschuba/Barz/Bitzan 2017). Dies bestätigen auch andere Forschungsergebnisse (z.B. Krell/Oldemeier 2018, Landesjugendring Niedersachsen 2018, Schirmer 2017).

Trotz großer Lücken in der Angebotslandschaft wurden einige Formate für LSBTTIQ-Jugendliche wie auch weitere Ebenen des Engagements von Jugendeinrichtungen wie Öffentlichkeitsarbeit, das Vorhandensein von Ansprechpersonen für lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intergeschlechtliche und queere Jugendliche oder Fortbildungen für Fachkräfte und Multiplikator_innen sichtbar.

Deutlich ist: Die expliziten Angebote für LSBTTIQ-Jugendliche kommen zum größten Teil aus der LSBTTIQ-Community selbst, gefolgt von der feministischen und antisexistischen Mädchen- und Jungenarbeit. In der überwiegenden Jugend(sozial)arbeit sind zum Zeitpunkt der Erhebung (2015/2016) kaum Angebote verankert. Auf der Ebene der Verbände und Netzwerke der Jugendarbeit zeigt sich eine Unsicherheit darüber, wie ein Angebot für LSBTTIQ-Jugendliche überhaupt aussehen könnte. Darüber hinaus stellt die Studie Probleme und Herausforderungen insbesondere im Hinblick auf die finanziellen und personellen Ressourcen und die Verstetigung von Angeboten für queere Jugendliche fest.

In den Handlungsempfehlungen und Qualitätskriterien für die LSBTTIQ-Jugendarbeit der Studie liegt dementsprechend ein Fokus auf der Förderung und Finanzierung der Qualifizierung von Mitarbeitenden der Jugend(sozial)arbeit und Multiplikator*innen zum Thema Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung. Für Fachkräfte und Multiplikator*innen braucht es Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit dem Diskurs um Gender-Diversität-Queer-Kompetenz sowie Inter- und Transkulturalität, denn die Expertise für LSBTTIQ-Themen ist vor Ort in der Jugend(sozial)arbeit nur vereinzelt (und letztlich auch nur bei wenigen Fortbildner*innen) vorhanden und erfordert einen anspruchsvollen Transfer in die breitere Praxis. Die Empfehlungen zielen auch auf die Verbesserung politischer und institutioneller Rahmenbedingungen wie die Finanzierung der bestehenden LSBTTIQ-Arbeit, die Förderung neuer expliziter Angebote für LSBTTIQ-Jugendliche sowie die Implementierung von LSBTTIQ-Themen in einer intersektionalen Perspektive in Jugendarbeit (und Schule).

Grundsätzlich - so eine zentrale Erkenntnis - muss sich Forschung und Praxis gleichermaßen einerseits der strukturellen Geschlechterverhältnisse und der Heteronormativität in unserer Gesellschaft, die vor allem LSBTTIQ-Jugendliche einschränken, bewusst sein und deshalb auf

Kategorien wie LSBTTIQ Bezug nehmen. Andererseits gilt es aber auch, auf die Dekonstruktion von bestehenden Kategorien hinzuwirken und sich ihrer einschränkenden Wirkung bewusst zu sein (vgl. auch Schirmer 2017). Eine Doppelstrategie von expliziten Angeboten für LSBTTIQ-Jugendliche und LSBTTIQ als Querschnittsthema in allen Angeboten der Jugendarbeit ist wichtig. Dies muss im Zusammenhang mit Diskursen und Praxen der Integration einer gender- und diversitätsbewussten Jugendarbeit in einer intersektionellen Perspektive gesehen werden. Auch hier stellt sich die Anforderung der Verstetigung dieser Arbeit. Von einer solchen LSBTTIQ-Jugendarbeit profitieren letztlich alle Jugendlichen, da sie die Normen der Zweigeschlechtlichkeit aufbricht und vielfältige Lebensentwürfe ermöglicht.

Da Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen in dem Themenspektrum bisher noch kaum systematisch reflektiert sind, wurde die Idee einer Wirkungsanalyse der Inhouse-Schulungen für hauptamtliche Fachkräfte und der Methoden-Workshops für jugendliche Multiplikator*innen und Ehrenamtliche aus der Genderqualifizierungsoffensive (GeQuO) I und II geboren, um damit auch zur Weiterentwicklung und Qualität beizutragen.

1.2 Die Genderqualifizierungsoffensive (GeQuO) im Fokus

Die Wirkungsanalyse bezieht sich auf die Genderqualifizierungsoffensive I und II.

Genderqualifizierungsoffensive I (2015-2016)

Erste systematisierte Qualifizierungen von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit wurden in den Jahren 2015 und 2016 durch die Genderqualifizierungsoffensive I umgesetzt. Das Projekt war eine Kooperation der LAG Mädchen*politik Baden-Württemberg mit der Themengruppe Jugend des Netzwerks LSBTTIQ Baden-Württemberg und fand im Rahmen des Zukunftsplans Jugend statt.

Diese Offensive-Phase beinhaltete einen zentralen Fachtag zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (Januar 2016). Er richtete sich an Hauptamtliche der Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit sowie an weitere Interessierte aus ganz Baden-Württemberg und erreichte knapp 120 Personen.

Des Weiteren wurden modulhafte Inhouse-Schulungen für hauptamtliche Fachkräfte sowie Methoden-Workshops für Ehrenamtliche konzipiert. Inhaltlich bezogen sie sich sowohl auf gender-pädagogische Inhalte als auch auf Elemente zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Insgesamt wurden in der ersten Genderqualifizierungsoffensive 16 solcher Inhouse-Schulungen (für hauptamtliche Fachkräfte) und 12 Methodenworkshops (für jugendliche Multiplikator*innen und Ehrenamtliche) durchgeführt.

Für die Durchführung der Inhouse-Schulungen und der Methoden-Workshops war gleichzeitig der Aufbau eines Pools an qualifizierten Trainer*innen erforderlich, die die gewünschten Inhalte vermitteln konnten. Um dies zu erreichen, wurden im Rahmen der Genderqualifizierungsoffensive I zwei Wochenendschulungen durchgeführt, bei denen insgesamt 23 Refe-

rent*innen inhaltlich, methodisch und didaktisch qualifiziert wurden (Train-the-trainer-Workshops).

Für die Zielgruppe der Ehrenamtlichen wurde besonderes Interesse an spielerischen Methoden geäußert. Dies wurde durch die Konzeption, Umsetzung und Herausgabe des Schätzspiels „gender_time“ umgesetzt (Dezember 2016). Zusätzlich wurde die Handreichung und Methodensammlung für Gruppenleitungen „Vielfalt verankern“ erstellt und veröffentlicht (Dezember 2016). Beide Printmaterialien sind seit Ende 2019 vergriffen.

Genderqualifizierungsoffensive II (Juli 2018 bis Juni 2020)

Ansetzend an den bisherigen Ergebnissen und Erfolgen der Genderqualifizierungsoffensive I und den Ergebnissen der oben genannten Studie startete die Genderqualifizierungsoffensive II im Juli 2018. Sie wurde von der LAG Mädchen*politik Baden-Württemberg in Kooperation mit der Themengruppe Jugend des Netzwerks LSBTTIQ Baden-Württemberg sowie dem Forschungsinstitut tifs e.V., das die Wirkungsanalyse durchführte, im Rahmen des Zukunftsplans Jugend umgesetzt. Die Laufzeit von GeQuO II endete am 30. Juni 2020.

In einem ersten Schritt wurden die Ergebnisse der Studie „Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg“ sowie die sich daraus ergebenden Handlungsempfehlungen an die Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit im Rahmen eines landesweiten Fachtags transferiert (11. März 2019). Es nahmen rund 110 Personen teil.

In einem zweiten Schritt hatten einzelne Träger, Einrichtungen, Arbeitskreise oder Gremien der Jugendarbeit bzw. der Jugendsozialarbeit in Baden-Württemberg erneut die Möglichkeit, sich passgenau und ihren jeweiligen Rahmenbedingungen entsprechend durch die Buchung von Inhouse-Schulungen oder Methoden-Workshops zu qualifizieren. Die Angebote zielten darauf ab, Antworten auf die Fragen zu geben, wie es gut gelingt, LSBTTIQ-Jugendliche adäquat anzusprechen und Heteronormativität sowie Homo- und Trans*-Feindlichkeit abzubauen. Bis Ende März Juni wurden 35 dieser Schulungen und Workshops gebucht und durchgeführt.

Mit den Angeboten wurde insgesamt ein breites Spektrum an Akteur*innen der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit erreicht, das sich von einzelnen Jugendverbänden über junge Freiwillige, die in der Jugendarbeit eingesetzt werden, Teams der Jugendsozialarbeit bis hin zu großstädtischen Jugendhausverbänden erstreckt.

Weiterhin fand im Rahmen der Genderqualifizierungsoffensive II ein Train-the-Trainer-Workshop statt, der sich an Fachpersonen richtete, die Bildungsangebote im Themenspektrum Geschlecht, geschlechtersensible Pädagogik, Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung sowie Antidiskriminierung anbieten.¹ Die Teilnehmenden setzten sich darin mit ausgewählten Spannungsverhältnissen rund um die eigene Rolle als Pädagog*in, mit

¹ Ein weiterer Train-the-Trainer-Workshop war ursprünglich für Juni 2020 geplant. Aufgrund der Maßnahmen zur Verminderung des Corona-Risikos konnte dieser Workshop jedoch nicht im geplanten Projektzeitraum stattfinden.

Diskriminierungssituationen und mit dem Umgang bei verbalen Angriffen und Interventionsmöglichkeiten auseinander.²

Der Begriff „Gender-Qualifizierung“ und die GeQuO-Fortbildungsthemen

In dem Projekt Genderqualifizierungsoffensive wurden unter dem Begriff der „Gender-Qualifizierung“ Fortbildungen in den folgenden Themenbereichen umgesetzt:

- Gender-Pädagogik (Gender-Pädagogik, Mädchen*arbeit, Jungen*arbeit), Rollenbilder und Geschlechtergerechtigkeit
- Vielfalt von Geschlecht und Vielfalt von sexueller Orientierung/Identität
- Antidiskriminierende Pädagogik mit dem Schwerpunkt Sexismus und Homo- und Trans*feindlichkeit (Hetero / Cis–Sexismus)

Individuelle Schwerpunktsetzungen waren außerdem möglich und wurden auch gewählt wie z.B. Diskriminierung und Sexismus in sozialen Medien oder sexuelle Bildung.

Das Gender-Verständnis der Qualifizierungsoffensive bezieht sich gemäß der Aussagen der Koordinatorin der LAG Mädchen*politik sowohl auf Ansätze geschlechterbewusster Pädagogik (Mädchen*arbeit / Jungen*arbeit) als auch auf die Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung. Das findet sich auch in der Formulierung der angebotenen Workshop-Themen im Rahmen dieser Offensive wieder. Fokussiert werden der aktuelle Vielfaltsdiskurs und die Hinterfragung binärer Vorstellungen von Geschlecht aus einer intersektionalen, queeren und diskriminierungskritischen Perspektive und damit auch die sich dementsprechend ständig weiterentwickelnden Ansätze in der Praxis. Diese knüpfen an Traditionslinien der emanzipatorischen Mädchen- und Jungenarbeit sowie der diversitätsbewussten Gender-Perspektive als Querschnittsperspektive in der Jugendarbeit und Arbeit mit allen Jugendlichen an. Dieser Zusammenhang ist insofern wichtig zu benennen, als sich geschlechterbezogene Zuschreibungen auch in Bezug auf LSBTTIQ-Jugendliche wiederfinden.

² Die Workshops für die Trainer*innen sowie die Fachtage sind nicht Bestandteil der Wirkungsanalyse.

2. Forschungsdesign

Das Konzept mit dem konkreten methodischen Vorgehen der Wirkungsanalyse beruht auf sozialwissenschaftlichen Überlegungen und Erfahrungen zu Wirkungen von politischer Bildung, ist konkret auf den Gegenstand der Untersuchung, nämlich GeQuO I und II, ausgerichtet und angepasst an die Bedingungen für die Durchführung der Fortbildungen, ihre Zielsetzungen sowie den der Evaluation zur Verfügung stehenden Ressourcen.

2.1 Wirkungsanalyse in der Bildungsarbeit – Möglichkeiten und Grenzen

Wirkungen werden auf unterschiedlichen Ebenen erzeugt und sind nicht alle gleichermaßen messbar. Mit einer Wirkungsanalyse können Struktur-, Prozess-, Handlungs- und Verhaltensänderungen (intendiert und nicht intendiert) zu erfassen gesucht werden.

Wirkung im gesellschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Kontext kann immer nur annäherungsweise bestimmt werden, da es in diesen Bereichen keine kausalen Nachweise geben kann. Wirkungen beziehen sich daher eher auf Einflussfaktoren und beobachtbare Veränderungen, die zeitlich nach dem Ereignis liegen.

Die Wirkung bzw. Wirksamkeit von Fortbildungen wie im Fall der Genderqualifizierungsoffensive ist auf *unterschiedliche Ebenen* zu beziehen. Sie beinhaltet die Frage nach der Wirkung auf

- die Subjekte - die Teilnehmenden der Fortbildungen - ihre Lernprozesse, auch die Erfahrung von (Selbst)Wirksamkeit,
- den institutionellen Kontext, in dem die Betreffenden tätig sind, und
- die gesellschaftspolitische Wirkung und Wirkmächtigkeit.

Die Frage nach der Wirksamkeit bzw. Wirkung aber birgt in allen Dimensionen das *Problem der Rückführbarkeit von Impulsen der politischen Bildungsarbeit* grundsätzlich in sich.

„Das Lernen Erwachsener erweist sich als stark subjektiv deutungsabhängig und stellt sich weniger als eine ‚Neukonstruktion‘ von Wissen dar, denn vielmehr als eine ‚Re- oder Dekonstruktion‘ bestehender Emotions-, Deutungs- und Handlungsmuster. Neben den objektiven Faktoren der Lernsituation bestimmen daher vor allem die subjektiven Faktoren der Lernenden (Lernstrategien sowie emotionale, motivationale und volitionale Einstellungen zum Lernen), was in welcher Weise wie angeeignet, weiterverarbeitet und in die Praxis transferiert wird.“ (Schüßler 2012:7).

Trotz der beschriebenen Problematiken der Einschätzung von Wirkungen gibt es dennoch Erkenntnismöglichkeiten, wenn es darum geht, Fortbildungen differenziert einzuschätzen. Mit dem Mittel retrospektiver Befragungen und Analysen lassen sich Veränderungen erfassen, die mit der Fortbildung - neben möglichen anderen Faktoren - zusammenhängen (können).

Die retrospektive Befragung in der Genderqualifizierungsoffensive beinhaltet, bei den Teilnehmenden nach wahrgenommenen Wirkungen zu fragen. Diese Perspektive wird

ergänzt durch die Trainer*innen in Bezug auf beobachtbare Effekte auf die Teilnehmenden (vgl. Kap. 3 und 4). Insofern kann die Wirkungsanalyse als Impuls für einen institutionellen (und gesellschaftlichen) Diskurs zur Gestaltung weiterer Angebote wie auch der ‚Normalisierung‘ gender-reflexiver, diversitätsbewusster Praxis gesehen werden. Ein auf diese Weise verstandener Begriff von sozialer Wirkungsforschung verknüpft soziale Wirkung aufs engste mit dem Anliegen „sozialer und gesellschaftlicher Innovation“ (Sprinkart 2014). Innovationen und Veränderungen lassen sich meist nur über längere Zeiträume nachvollziehen. Auch sind im sozialen Kontext Wirkungen keinesfalls linear abbildbar, sondern immer prozesshaft und als Bedingungsgefüge beschreibbar. Solche Prozesse können in dieser ‚schlanken‘ Variante einer Wirkungsanalyse nicht empirisch untersucht werden, dazu wären mehrfache Befragungen in größeren Abständen und ein Aufsuchen der Teilnehmenden in ihrer sozialen Praxis nötig. In einem längeren Zeithorizont könnten Lernprozesse in einer formativen Evaluation erfasst werden, die über einen längeren Zeitraum einzelne Personen und Institutionen fokussiert. „Der Zeithorizont spielt bei der Lernwirksamkeit eine bedeutende Rolle, denn ein nachhaltiges Lernen ist kein punktuell Ereignis, sondern eingebettet in einen langfristigen Entwicklungsprozess, der nicht mit einer Bildungsmaßnahme beginnt und nach deren Abschluss endet.“ (Schüßler 2012:9).

Die Wirkungsanalyse der Genderqualifizierungsoffensive bewegt sich im mittleren Prozesshorizont: sie analysiert zwar nicht langfristige Lernprozesse einzelner Teilnehmer*innen (oder Institutionen), doch wird ein längerer Zeithorizont berücksichtigt, sodass die Wirkungen nach einem längeren Zeitraum in Bezug auf die Fortbildungen - unter Einbezug weiterer genannter Prozesse und Mosaiksteine - in Erfahrung gebracht werden können.

2.2 Zielsetzung der Wirkungsanalyse, zentrale Fragestellungen und Indikatoren

Ziel und Fragestellungen

Die Wirkungsanalyse von GeQuO I und II zielt darauf, den Aspekt der nachhaltigen Verankerung in Organisationen und die Wirkung auf der persönlichen und fachlichen Ebene zu erfassen. Die Aktivitäten der Teilnehmenden und mögliche Veränderungen in der Praxis der Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe sollen durch diese Auswertung der Qualifizierungsoffensive in Erfahrung gebracht werden. Die Erkenntnisse über die Wirkungen der Fortbildungen können weiterhin Potentiale aufzeigen, welche in den Fortlauf der Qualifizierungsoffensive und weiterer Maßnahmen rückfließen können, aber auch Ansatzpunkte sichtbar machen, die über Fortbildungen hinausgehen.

Die Wirkungsanalyse operationalisiert die Frage der Wirkung bzw. Wirksamkeit folgendermaßen: Welchen persönlichen Nutzen sehen die Befragten für sich selbst, für die anderen Teilnehmenden und für die Organisation? Haben sie (neue) wichtige Erkenntnisse und Impulse für die eigene Arbeit, für ihre Tätigkeit als Multiplikator*innen erhalten, was setzen

sie um und welche institutionellen Veränderungen stellen sie fest? Um diese Fragestellungen weiter zu operationalisieren braucht es Indikatoren.

Woran wird Wirkung festgemacht?

Indikatoren für die Wirkungsanalyse wurden folgendermaßen gewonnen: Zu Beginn der Erhebung wurden Gespräche mit der Koordinatorin des Programms bei der LAG Mädchen*politik geführt und vorhandenes Material (Antrag, Berichte, Flyer etc.) gesichtet. Daraus wurden induktiv Kriterien entwickelt. Gleichzeitig gibt es bereits aus der Geschlechterforschung und hier insbesondere aus Forschungsprojekten zu genderbewusster Bildung formulierte Indikatoren, auf die in dieser Wirkungsanalyse aufgebaut werden konnte (Pimminger/Wroblewski 2017; Kaschuba/Schnier 2019; Kaschuba/Derichs-Kunstmann 2009; Kaschuba/Hahn 2009). Grundsätzlich wird zwischen quantitativen und qualitativen Indikatoren unterschieden.

Quantitative Indikatoren können die Zunahme von Angeboten bei einem Träger – z.B. für queere Jugendliche - messen und es kann die Zahl der Fortbildungen und erreichten Personen sowie das Interesse an Veranstaltungen über die Anzahl der Nachfragen gemessen werden. Sie stoßen aber an Grenzen, wenn es um Bewusstseinsbildung und Sensibilitätssteigerung geht, etwa um das gesteigerte Bewusstsein für Diskriminierungen von LSBTTIQ-Jugendlichen und notwendige Ansatzpunkte in der Jugendarbeit zu erfassen. Dafür braucht es *qualitative Indikatoren*, die Bezug auf die inhaltlichen Zielsetzungen bzw. die Wirkungsziele der Qualifizierungen nehmen. Für die vorliegende Untersuchung sind personenbezogene Indikatoren zur Wirkung auf die eigene Haltung und das eigene Handeln im Arbeitsfeld gebildet worden sowie Indikatoren zum Transfer in die Institution - im Sinne einer Nachhaltigkeit von Fortbildungen. Qualitative Indikatoren sind z.B. Sicherheit, aktiv für das Thema eintreten, Veränderungen angehen zu wollen (im Sinne der Selbstwirksamkeit); Veränderung der Einstellungen/Sichtweisen Einzelner und der Diskurse im Team; Bewusstsein für eine gender- und diversitätsbewusste Sprache; das Erreichen vielfältiger Zielgruppen (nach Geschlecht, Generation, kultureller Vielfalt etc.); Austauschmöglichkeiten unterschiedlicher Perspektiven von Fachkräften; Nachwuchsförderung bzw. Förderung von Akteur*innen; Anregen von (intersektionalen) Gender-Perspektiven in Organisationen; Verstetigung/Nachhaltigkeit von Themen bzw. Weiterführung von Themen (Verankerung im Curriculum etc.); neue Angebote z.B. für LSBTTIQ Jugendliche.

2.3 Methodisches Vorgehen

Im Zentrum steht die Perspektive der Teilnehmer*innen, aber auch die der Trainer*innen sowie der Koordinatorin der Genderqualifizierungsoffensive.

Die Teilnehmer*innen

Die Sicht der Teilnehmer*innen wurde über zwei Instrumente erhoben: einen quantitativ angelegten Fragebogen (mit einzelnen offenen Feldern für Anmerkungen und offenen Fragen) und qualitative Interviews.

Der Fragebogen beinhaltet Fragen nach persönlichen Daten, dem Status in der Institution, zur Fortbildung und nach Lernprozessen und möglichen Veränderungen in der Haltung, der fachlichen Praxis und der Institution sowie weiteren Bedarfen (s. Anhang). Er richtete sich bei GeQuO I aufgrund des langen Abstands zu den durchgeführten Fortbildungen ausschließlich an die koordinierenden Ansprechpersonen in den Institutionen, die an den Qualifizierungen auch teilgenommen haben (Gesamtzahl der Fortbildungen: 28). Bei GeQuO II sollten alle Teilnehmenden der Fortbildungen adressiert werden. Über die Weitergabe von Teilnahmelisten mit Einverständniserklärungen zur Nachbefragung an die Forscherinnen konnten im Abstand von ca. zwei bis drei Monaten nach dem jeweiligen Workshop die Fragebögen verschickt werden. Von insgesamt 31 Fortbildungen kamen 16 Teilnahmelisten zurück. Und von diesen wiederum erklärten sich nicht alle Teilnehmenden zur Nachbefragung bereit. An diejenigen, die ihr Einverständnis gegeben haben, wurden Fragebögen versendet.³ Der Rücklauf von Fragebögen aus der Gruppe der Teilnehmenden bei GeQuO I beträgt 12, bei GeQuO II 39 Fragebögen.⁴

Verschiedene Gründe für den etwas schleppenden Rücklauf werden angenommen bzw. sind zum Teil auch rückgemeldet worden. So gab es gewisse Hindernisse in der Organisation der Erhebung: Die Teilnahmelisten wurden von der LAG Mädchen*politik an die Träger weitergeleitet, für die die Fortbildungen durchgeführt wurden. Diese wiederum waren zuständig für das Ausfüllen der Teilnahmelisten mit Einverständniserklärung zur Nachbefragung, was offenbar nicht immer systematisch erfolgte. Weiterhin können auf der Seite der Teilnehmenden auch Gründe vermutet werden - etwa der zeitliche Abstand zu den Fortbildungen oder auch eine Skepsis gegenüber Erhebungen. Auch kann der Verlauf der Fortbildung selbst eine Rolle spielen, da einige Teilnehmende auch stark emotional involviert waren. Und zu guter Letzt unterbrach die Corona-Krise sowohl die Fortbildungsreihe als auch den Arbeitsalltag der Teilnehmenden, weshalb möglicherweise viele über einen längeren Zeitraum nicht mehr am Arbeitsplatz waren, andere Themen Oberhand gewannen, und sie den Fragebogen nicht mehr ausfüllten. Der auf den ersten Blick gering erscheinende Rücklauf ergibt jedoch trotzdem äußerst spannende und produktive Perspektiven, denn nicht zuletzt die stellenweise ausführliche Beantwortung der offenen Fragen insgesamt verweist auf eine

³ Die Gesamtzahl der Teilnehmenden wird von der LAG Mädchen*politik nicht erhoben.

⁴ Aufgrund dessen, dass keine Unterschiede in der Anlage der Fortbildungen und ähnliche Tendenzen bei den Antworten in den Fragebögen festzustellen sind, werden im Folgenden GeQuO I und II zusammen ausgewertet.

sehr positive Resonanz, die in Bezug auf Fortbildungen zu den behandelten Themengebieten nicht selbstverständlich ist.

Zusätzlich zur Fragebogenerhebung wurden Interviews mit fünf Personen durchgeführt, die die Workshops gebucht und selbst auch teilgenommen haben. Corona-bedingt fanden sie per Telefon statt. Sie wurden in Bezug auf ihre subjektiv eingeschätzte Wirkung bzw. Wirksamkeit der Workshops interviewt. Diese umfasst einerseits ihre bei sich selbst wahrgenommene Wirkung, andererseits wahrgenommene Effekte bei den Teilnehmenden und in der Organisation.

Um eine möglichst große Diversität abzubilden wurden nach folgenden Kriterien Interviewpersonen ausgewählt:

- Zielgruppe der Workshops (sowohl Hauptamtliche als auch Ehrenamtliche bzw. FSJler*innen (Freiwilliges Soziales Jahr) , jugendliche Multiplikator*innen)
- Themensetzung
- Trainer*in
- Region
- Dauer des Workshops
- Organisatorischer Kontext

Da ein großer Teil der Fortbildungen zum Themenfeld „Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung“ stattfand, wurde dieses besonders bei der Auswahl von Interviewpersonen berücksichtigt. Dabei handelt es sich innerhalb dieses Themenfeldes um höchst unterschiedliche inhaltliche Fokussierungen - von Sensibilisierung, Methodenschulung, Öffnung von Mädchenräumen bis zu Organisationsentwicklung - und Herangehensweisen je nach Kontext, Zielgruppen und Kontinuität in der Arbeit an diesen Themen. Weitere Interviews fanden im Themenfeld „antidiskriminierende Pädagogik“ und in einem selbstgewählten Themenfeld im Bereich der sozialen Medien statt.

Die Trainer*innen

Die Sicht der Trainer*innen wurde zunächst ebenfalls über Fragebogen erhoben. Manche Trainer*innen führten mehrfach Workshops durch, andere dagegen nur einen. Um die Rückmeldungen zu vervollständigen und Erläuterungen einzuholen, wurde gegen Ende der Erhebung eine Gruppendiskussion durchgeführt, bei der zum einen die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung zur Diskussion gestellt wurden, die zum andern aber auch die Wahrnehmung der Trainer*innen sowohl in Bezug auf die Fortbildungen als auch auf die bei ihnen selbst angestoßenen Prozesse und virulenten Themen in den Blick nahm.

Die Koordinatorin

Es fand ein Interview mit der **Koordinatorin der Fortbildungen der LAG Mädchen*politik** statt. Außerdem wurden das Auftaktgespräch mit der Koordinatorin und dem Kooperationspartner (der Themengruppe Jugend des Netzwerks LSBTTIQ) sowie weitere Gespräche während des Erhebungszeitraums bei der Anlage der Untersuchung berücksichtigt.

Tab. 1 Überblick über die Analyseschritte

Schritt 1:	Absprachen in Bezug auf die Wirkungsforschung, abgestimmte Fragebogenentwicklung mit LAG Mädchen*politik und der Themengruppe Jugend des Netzwerks LSBTTIQ
Schritt 2:	Fragebogenerhebung Teilnehmer*innen und Trainer*innen
Schritt 3:	Vertiefende Interviews mit koordinierenden Ansprechpersonen (Teilnehmenden-Perspektive) und mit der Koordinatorin der LAG Mädchen*politik
Schritt 4:	Gruppendiskussion mit Trainer*innen - Erfahrungen mit der Genderqualifizierungsoffensive und Feedback zu den Ergebnissen

3. Ergebnisse I: Die Sicht der befragten Teilnehmer*innen

Zunächst wird ein Überblick über die Hintergründe der Teilnehmer*innen gegeben, die an der Befragung teilgenommen haben, gefolgt von einem Überblick über die Fortbildungen und deren Bewertung. Auf dieser Basis wird die Frage nach den Wirkungen auf der persönlichen, fachlichen und institutionellen Ebene gestellt sowie nach dem weiteren Bedarf an Unterstützung und Fortbildungen.

3.1. Die Befragten und ihre Ausgangsbedingungen

Im Zeitraum Februar 2019 bis März 2020 fanden 31 Workshops statt. Die Teilnehmendenzahl an den Workshops lag nach Angaben der LAG Mädchen*politik zwischen 10 und 40 Teilnehmenden. 26 Workshops fanden in gemischtgeschlechtlichen Gruppen statt. Nach Abschluss der Wirkungsanalyse fanden noch vier digitale Workshops als Nachholtermine für ausgefallene Workshops aufgrund der Coronavirus-Pandemie statt. An der Befragung teilgenommen haben 51 Personen. Die Analyse kann somit selbstredend nicht repräsentativ sein, doch im Sinne einer Wirkungsforschung wichtige Erkenntnisse liefern.

Position und Geschlecht der Befragten in der Organisation

Von denjenigen, die an der Befragung teilgenommen haben (Gesamtzahl 51), sind mehr als die Hälfte der Befragten pädagogische Fachkräfte und ein Fünftel Leitungskräfte. Etwas weniger stark vertreten sind Ehrenamtliche, Freiwillige im Sozialen Jahr (FSJ), Teilnehmende des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) und vereinzelt freiberufliche Honorarkräfte.

Tab.2 Position in der Organisation

Welche Position nehmen Sie innerhalb Ihrer Organisation ein?		
Leitung, Stellvertretende Leitung	11	21,6%
Pädagogische Fachkraft, Mitarbeiter*in, Schulsozialarbeiter*in	27	52,9%
Ehrenamtliche, FSJ, BFD, duale Studierende	9	17,6%
Referent*in, Honorarkraft	4	7,8%
Gesamt	51	100,0%

Die Mehrheit der mit der Befragung Erreichten sind Frauen bzw. sich als weiblich identifizierende Personen (43), fünf Männer bzw. sich als männlich identifizierende Personen und drei gaben Sonstiges an. Die Frage nach dem Geschlecht der Teilnehmenden wurde in der Auswertung in Zusammenhang mit der Frage nach der Zugehörigkeit zur LSBTTIQ-Personengruppe gesetzt: Von den sich weiblich identifizierenden Personen fühlen sich vier der Gruppe der LSBTTIQ-Personen zugehörig (einige machten dazu keine Angabe). Bei den Männern ist dies nicht der Fall.

Vorwissen und Motivation

Die meisten befragten Teilnehmer*innen geben an, über Vorwissen aufgrund beruflicher und persönlicher Erfahrungen zu verfügen.

Tab. 3 Vorwissen

Hatten Sie im Vorfeld schon bereits Vorwissen zum Themenfeld des Workshops? (Mehrfachnennungen möglich)		
Kein Vorwissen	5	10%
Vorwissen	45	90%
<i>davon:</i>		
persönliche Auseinandersetzung	27	60%
berufliche Auseinandersetzung	35	78%
andere Art der Auseinandersetzung	6	13%

Die Wahrnehmung eigenen Vorwissens ist nicht an vorgegebenen Parametern gemessen, sondern soll der Selbsteinschätzung der Befragten dienen und deren Inhalte erfragen. Was genau unter Vorwissen verstanden wird, ist abhängig von der subjektiven Deutung. In der Geschlechterforschung wird zwischen Gender-Alltagswissen und theoretisch fundiertem Fachwissen differenziert (vgl. Ridgeway/Correll 2004, Wetterer 2009). Es zeigt sich bei den Befragten, dass sie bezüglich des Fachwissens nicht bei Null anfangen, sondern sich bereits mit Gender-Themen in der Form beschäftigt haben, dass sie an Fortbildungen und Tagungen

teilgenommen haben, es in der Organisation gender-bezogene Arbeitsgruppen gibt oder sie selbst regelmäßig Gender-Fortbildungen organisieren.

Willentliche, motivierte Einstellungen zum Lernen spielen eine Rolle bei der Wahrnehmung von Fortbildungen: Weit über die Hälfte (63 %) gibt ein eigenes Interesse an der Fortbildung an, 14 % nennen Verpflichtung sowie 23 % beides (teils/teils) als Motivation.

*Aus Sicht der interviewten Leitungen bzw. Koordinator*innen* spielen bei Hauptamtlichen in Organisationen wie Jugendverband, Frauenverband, Jugendpflege, Jugendamt oder auch Arbeitskreisen (z.B. Mädchenarbeitskreis) besonders das Bedürfnis nach Information über die Vielfalt von geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung eine Rolle, aber auch das Interesse, die Lebenswelt der Jugendlichen besser kennen zu lernen und herauszufinden, welche Bedarfe diese sehen sowie das eigene Bedürfnis nach Sensibilisierung.

3.2 Ein Überblick über die Workshops und deren Bewertung

Die Fortbildungen selbst sind nicht Gegenstand der Evaluation, jedoch wird im Rahmen der Wirkungsanalyse nach Eindrücken zu den Workshops gefragt, da sie im Zusammenhang mit den Lerneffekten und sich daraus ableitenden Lernprozessen stehen.

Die Bewertung der Fortbildungen auf einen Blick

- ✚ Hohe Zufriedenheit mit den Fortbildungen
- ✚ Gestiegene Motivation, sich mit den Themen zu beschäftigen
- ✚ Passgenaue Vorbereitung als wesentliche Grundlage für das Gelingen der Fortbildung
- ✚ Die Ziele sind aus Perspektive der Ansprechpersonen in den Institutionen weitgehend erreicht wie erhöhte Selbstreflexivität, Erweiterung von Wissen und Handlungsmöglichkeiten

Schwerpunktthema und Dauer

Entweder handelte es sich um eine eigenständige, meist eintägige Fortbildung oder um einen halbtägigen Workshop, der in eine Veranstaltung der Organisation – etwa eine Fachklausur – eingebettet war. Auch bei der Adressierung von jungen Menschen in Freiwilligendiensten (FSJler*innen/BFDler*innen) oder Jugendlichen in queeren Jugendgruppen fand die Fortbildung im Rahmen entweder einer gesamten Seminarwoche zum Themenbereich „Gender, Gender-Gerechtigkeit, Identitäten“ oder im Rahmen des regelmäßig stattfindenden queeren Jugendtreffs statt.

64,7% der Befragten nahmen an den Inhouse-Fortbildungen für Hauptamtliche teil, 23,5% an den Methodenschulungen für Ehrenamtliche und jugendliche Multiplikator*innen und 11,8% konnten sich nicht zuordnen.

Fast drei Viertel derjenigen, die geantwortet haben, nahmen an Ganztagsfortbildungen, ein Viertel an Halbtagsfortbildungen teil. Den größten Anteil in der Untersuchung haben Fortbildungen zu Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung mit 51%, gefolgt von antidiskriminierender Pädagogik mit 23%, dem Themenbereich Rollenbilder und Geschlechtergerechtigkeit mit knapp 14% und noch etwas weniger haben eine Fortbildung mit individuellem Schwerpunkt mit knapp 12% besucht wie z.B. Diskriminierung und Sexismus in sozialen Medien, sexuelle Bildung.

Tab. 4 Schwerpunktthemen

Welches Schwerpunktthema hatte der Workshop, an dem Sie teilgenommen haben?		
Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugend(sozial)arbeit	26	51,0%
Antidiskriminierende Pädagogik	12	23,5%
Rollenbilder und Geschlechtergerechtigkeit	7	13,7%
Individueller Schwerpunkt	6	11,8%
<i>Gesamt</i>	<i>51</i>	<i>100,0%</i>

Resonanz zu Inhalten und Methoden

Besonders positiv und ertragreich hervorgehoben wurden folgende Inhalte:

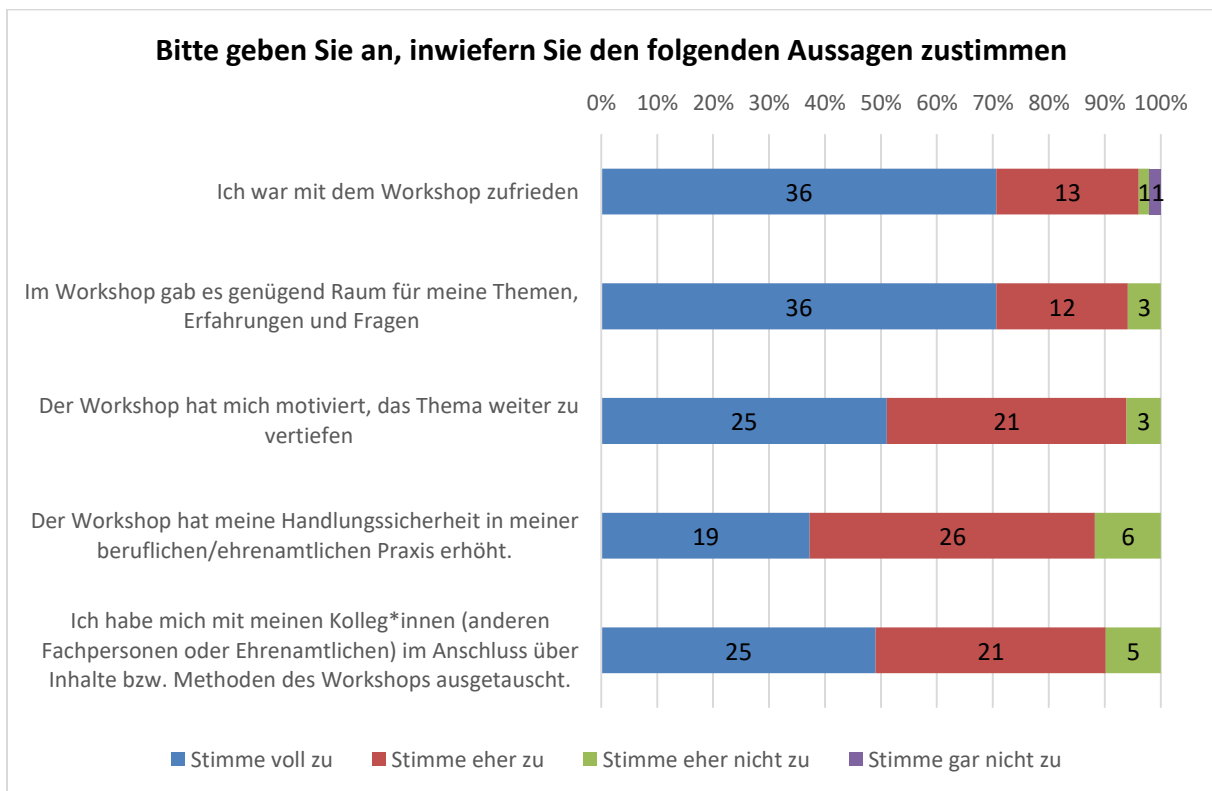
- Begriffsklärungen (Fachbegriffe), Definitionen, Unterscheidung geschlechtliche und sexuelle Identität, Überblick
- Thematische Auseinandersetzung mit Fragen und Themen Jugendlicher, z.B. wie auf Fragen Jugendlicher, die das Verhalten der Gesellschaft mit dem Nicht-Zugehören zu einer eindeutigen Gruppe betrifft, eingegangen werden kann
- Persönliche Erfahrungsberichte, Authentizität der Referierenden, Anwesenheit jugendlicher Peers
- LSBTTIQ als Querschnittsthema (auch sexuelle Bildung) & gesellschaftliche, historische Kontextualisierung (auch im Wandel)
- Methoden & Materialien: z.B. Perspektivwechsel, theaterpädagogische Elemente/Rollenspiele, sexualpädagogische Methoden
- Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung (auch Rolle von Werbung) und Positivbeispiele in social media
- Empowerment, Orientierung an Ressourcen
- Vernetzung und Fachaustausch mit Kolleg*innen

In den Interviews zeigt sich eine absolute Bestätigung dieser Ergebnisse aus dem Fragebogen. Darüber hinaus wird die Möglichkeit thematisiert und positiv bewertet, Fragen offen stellen zu können, ohne als unwissend abgestempelt zu werden.

Zufriedenheit mit den Fortbildungen, ihrer Organisation im Vorfeld und Effekte

Es ist eine große Zufriedenheit mit den Fortbildungen festzustellen wie auch mit deren Effekten, die sich auf die eigene Person, Tätigkeit und den Austausch in Fachkreisen beziehen. Neben der generellen Zufriedenheit mit den Workshops wird der Raum für Gespräche und das Einbringen-Können von Fragestellungen positiv bewertet. Deutlich wird, dass die Workshops Wirkungen für die zukünftige Praxis zeitigen und dazu beitragen, das jeweilige Thema künftig weiter zu vertiefen sowie sich mit anderen auszutauschen.

Abb. 1 Zufriedenheit



(MFN)

Die Fragen nach zukunftswirksamen Effekten der Fortbildung wie künftige Vertiefung, Austausch etc. gehen einen Schritt weiter als die Frage nach der Zufriedenheit mit der Fortbildung im engeren Sinn.⁵ Bei der Frage nach verstärkter Motivation, sich mit dem Thema künftig zu beschäftigen, werden ähnliche Werte sichtbar wie bei der Zufriedenheit. Etwas geringer wird die Erhöhung der eigenen Handlungssicherheit bewertet und der nach den Fortbildungen erfolgte Austausch mit den Kolleg*innen. Beides betrifft das Umsetzen von Erkenntnissen in Handlung. Zu bedenken ist, dass es bei halbtägigen und ganztägigen Workshops ein sehr weitreichender Effekt wäre, wenn sich bereits Handlungssicherheit einstellen würde. Doch erhellen weitere Anmerkungen, dass die Befragten hier auch unterschiedliche Voraus-

⁵ Hier wird zwischen Effekten, die sich unmittelbar auf die Fortbildung beziehen, und mittel- oder längerfristigen Wirkungen unterschieden, wie sie mit gesonderten Fragen nach veränderten Einstellungen und Haltungen sowie Auswirkungen auf die fachliche und institutionelle Praxis thematisiert werden.

setzungen mitbringen: während manche zu konkreten Fragen tatsächlich mehr Klarheit gewinnen konnten, etwa dem Umgang mit LSBTTIQ-Personen in der Beratung, ist es für andere ein wesentlich weniger eingrenzbares Thema gewesen, weshalb sich - angeregt durch eine solche Fortbildung - neue Fragen und Irritationen auftun können, was durchaus positiv zu bewerten sein kann: mehr Auseinandersetzung generiert auch wieder Fragen.

*Bei allen verschiedenen Schwerpunktthemen zeigt sich eine hohe Zufriedenheit.*⁶ Diese insgesamt positive Bewertung ist für Halbtags- und Ganztagsfortbildungen ähnlich, wenn die Bewertungen ‚Stimme voll zu‘ und ‚Stimme eher zu‘ zusammengerechnet werden - auch was die Konsequenzen für das eigene Gefühl in Bezug auf Motivation, Handlungssicherheit und Austausch mit anderen anbelangt. Wenn allerdings nur der Wert der vollen Zustimmung betrachtet wird, zeigen sich Unterschiede: Die Zufriedenheit bei den Tagesfortbildungen ist höher, auch die Motivation, das Thema weiter zu vertiefen, ganz geringfügig höher die Erhöhung der Handlungssicherheit. Die Bedeutung des Austausches mit Kolleg*innen und anderen Ehrenamtlichen ist bei den Halbtagsfortbildungen wesentlich höher. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass weniger Zeit zum Austausch in der Fortbildung zur Verfügung stand. Es kann möglicherweise aber auch mit dem gesamten Setting zu tun haben, etwa, wenn die Halbtagesfortbildung in eine Fachklausur eingebettet war oder wenn eine (queere) Jugendgruppe oder ein Arbeitskreis, der sich kontinuierlich trifft, eine halbtägige Fortbildung gebucht haben, um sich davon für die Weiterarbeit inspirieren zu lassen.

Immer wieder wird die Erkenntnis formuliert, dass es *Ressourcen für die Arbeit* braucht, auch für eine gute Begleitung von Peers und das *Schaffen von Empowerment-Räumen*.

Die *Organisation über Absprachen und Gespräche im Vorfeld* zwischen der LAG Mädchen*politik und auch zwischen den Referent*innen und den koordinierenden Ansprechpersonen in den Institutionen wird mit „passgenau“ und sehr positiv bewertet. Nur selten wird darauf hingewiesen, dass eine ausführlichere Auftragsklärung nötig wäre: Eine Interviewpartner*in erkennt im Nachhinein die Notwendigkeit einer differenzierteren Klärung in Bezug auf die Zielgruppe und ihr Vorwissen bzw. ihre Bedarfe. Dies spricht auch den Punkt der Beteiligung der Zielgruppen bzw. Mitarbeitenden durch die koordinierenden Ansprechpersonen – meist Leitungen - in den Institutionen an.

Sind die Ziele der Qualifizierungen aus Sicht der koordinierenden Ansprechpersonen in den Institutionen erreicht?

In den Interviews wird mit der Frage nach den Zielen und deren Erreichen deutlich, dass es hier eine *hohe Kongruenz* gibt. Als Ziele, die auch offenbar weitgehend erreicht wurden, werden genannt:

- Selbstreflexion: Sensibilisierung, Reflexion der persönlichen Haltung

⁶ Nuancen können bei dem Schwerpunkt „Vielfalt von Geschlecht“ bezüglich der Bewertung der erworbenen Handlungssicherheit festgestellt werden. Ein kleiner Prozentsatz gibt hier „eher nicht“ an, was insofern nicht verwundert, als sich mit dieser Thematik auch immer Irritationen auf der persönlichen, emotionalen und damit auch beruflichen Ebene verbinden können.

- Wissenserweiterung: Informationen zu LSBTTIQ-Jugendlichen, den Begriffen und den Lebenswelten sowie den Bedarfen der Jugendlichen; Sichtbarkeit verschiedener Perspektiven; Kennenlernen von Methoden
- Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten: für den Beratungsalltag, für eine Aufklärungsarbeit an pädagogischen Einrichtungen

3.3 Wirkungen auf der persönlichen, fachlichen und institutionellen Ebene

Die Wirkungen auf einen Blick

- ✚ Auf der persönlichen Ebene formuliert über ein Drittel der Befragten als Folge der Fortbildungen veränderte Einstellungen und Auswirkungen auf die eigene Haltung. Erhöhte Selbstwirksamkeit und Selbstreflexivität in Bezug auf Stereotype werden von den Befragten beschrieben.
- ✚ Auf der fachlichen und institutionellen Ebene werden von weit mehr als der Hälfte der Befragten weitere Fortbildungen durchgeführt bzw. sind geplant, wird eine Zunahme an Wissen und Informationen, erhöhte Sprachsensibilität und erhöhte Sichtbarkeit der Themen wie Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung sowie Diskriminierung wahrgenommen. Genannt werden auch zunehmend neue Angebote z.B. für queere Jugendliche, der Aufbau von Strukturen mit Peers, konzeptionelle Verankerungen und Vernetzung mit anderen Organisationen.
- ✚ Institutionelle Hürden werden beschrieben: sie reichen von kleinen Arbeiterschwernissen bis hin zu deutlichen Verweigerungen von Seiten der Leitung.

Haben sich Einstellungen bzw. Haltung verändert?

Über ein Drittel der Befragten im Fragebogen gibt an, dass sich die persönliche Haltung und Einstellung verändert habe. Knapp Zweidrittel verneinen dies (s. Abb. 2).

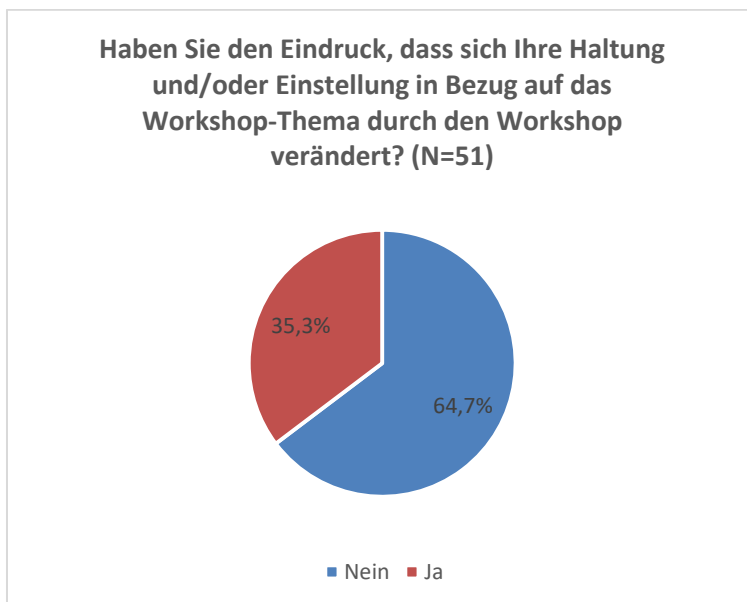
Die Frage nach Handlungs- und Einstellungsänderung ist sehr weitreichend. Haltungen beinhalten Anschauungen, Einstellungen zu bestimmten Themen und Informationen und beeinflussen die Handlungen von Menschen. Sie sind geprägt von Werten und Normen unserer Gesellschaft in Bezug auf Geschlechterverhältnisse oder auch in Bezug auf Fragen von Migration, race/Ethnizität.

Bei der Frage wurde nicht mit Variablen und Skalierungen zur Messung von Haltungen und Einstellungen gearbeitet. Vielmehr waren die subjektiven Deutungen und inhaltlichen Interpretationen der Befragten nach ihrer Selbstbeschreibung von Interesse. Wichtig ist, was die Befragten mit Handlungs- und Einstellungsänderung verbinden. Diejenigen, die sich positiv geäußert haben, füllen dies inhaltlich aus. Diese Angaben werden folgendermaßen zusammengefasst:

- Reflexionsprozesse sind in Gang gesetzt,

- Bewusstsein für Allgegenwärtigkeit von Diskriminierung ist gestiegen,
- Professionalisierung des Themas ist erfolgt,
- Bestärkung in der eigenen Haltung erfahren und dafür zusätzliche, neue Informationen (z.B. Rechtsfragen) erhalten;
- (wieder) Fragen stellen können,
- Handlungsspielraum für die Arbeit ist gewonnen,
- eine eigene Haltung einnehmen und angemessener reagieren können,
- eine erhöhte Selbstverständlichkeit,
- ein gestiegenes Wissen um die Bedeutung des (institutionellen) Rahmens für das Coming Out von Jugendlichen.

Abb. 2 Haltung und Einstellungen



N=51

Von der kleinen Gruppe, die angegeben hat, über kein Vorwissen zu verfügen, ist ein etwas höherer Prozentsatz bei der Haltungsänderung vertreten, doch auch bei denjenigen mit Vorwissen ist es fast ein Drittel.

Unterschiede zeigen sich hier zwischen den halbtägigen und den ganztägigen Fortbildungen: *Die Änderung der Haltung wurde von den befragten Teilnehmer*innen an Ganztagsfortbildungen höher eingeschätzt mit fast 38% im Vergleich zu knapp 29%.*

Interessant ist der Zusammenhang der Frage nach veränderter Haltung mit der Erhöhung der Handlungssicherheit durch den Workshop: Erhöhte Handlungssicherheit bestätigen alle eindeutig, die angeben, dass sich ihre Haltung/Einstellung verändert habe, bei denjenigen, die dies verneint haben, ist das Bild nicht so eindeutig.

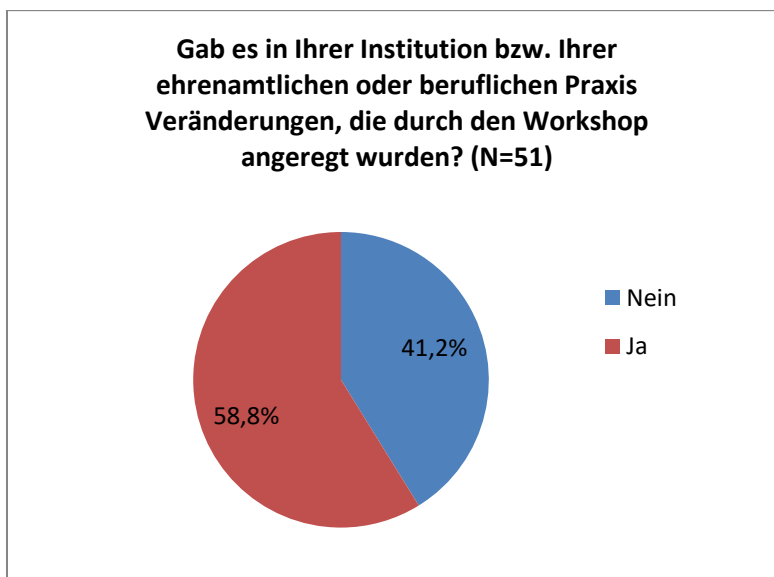
„Zumindest schau’ ich seither anders in die Welt und auf mein Verhalten, meine Einstellung zu diesem wichtigen Thema“ - so eine Teilnehmer*in einer Fortbildung zum Thema „Vielfalt verankern“, die damit vor allem den Gewinn an erhöhter Selbstreflexivität deutlich macht.

Mit der Einschränkung „zumindest“ deutet sie möglicherweise die Umsetzung in Handlung als weitere Herausforderung für sich an. Gleichzeitig verweist dieses Resümee ihres Lernprozesses auf einen beachtlichen Effekt der Qualifizierung für sie.

Veränderungen in Institutionen und Praxen der Befragten

Veränderungen in der Institution und in der Praxis und/oder im Handeln geben fast 60% an. 40% verneinen dies. Dabei zeigt sich kein Unterschied zwischen Halbtags- und Ganztagsworkshops.

Abb. 3 Veränderungen in der Praxis und Institution



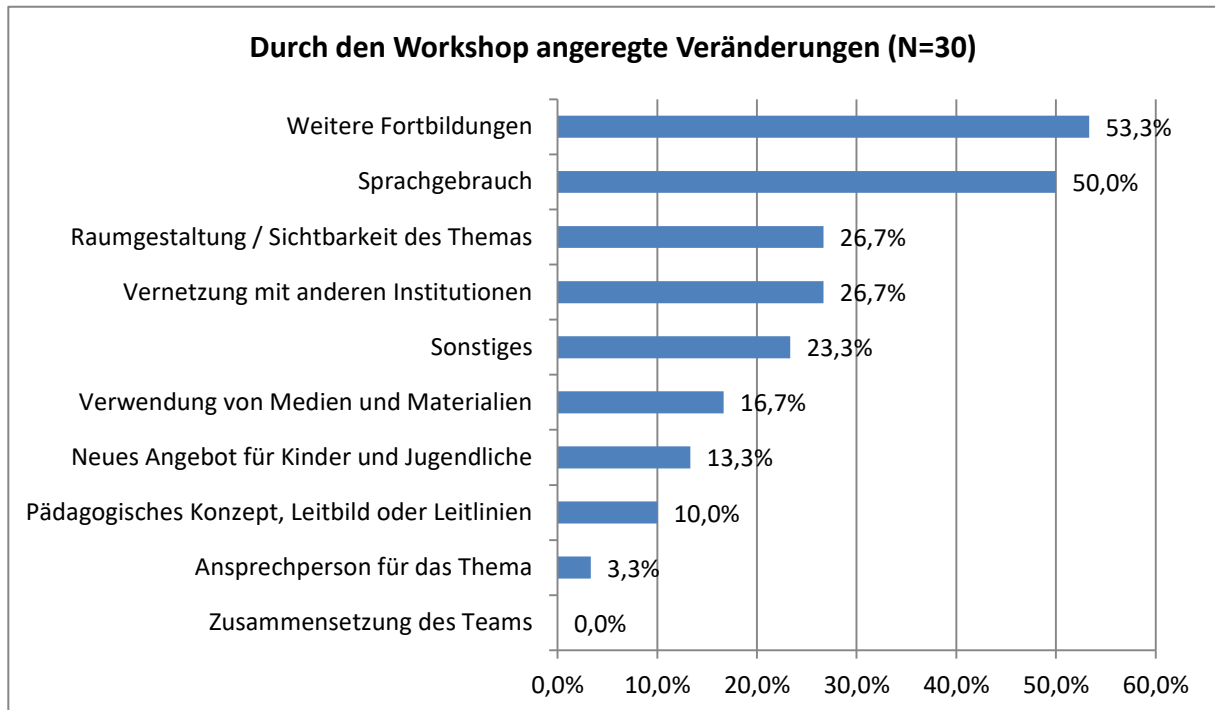
Welche Veränderungen werden genannt? An erster Stelle wird die Planung weiterer Fortbildungen zum Thema sichtbar, auch hat sich der Sprachgebrauch verändert, gefolgt von der Vernetzung mit anderen Institutionen zum Thema, der erhöhten Sichtbarkeit des Themas sowie von neuen Angeboten für Jugendliche und der Veränderung von Materialien sowie der Implementierung von Leitbildern und -konzepten.

Hierzu gab es noch viele Ausführungen: Unter neu entstandenen Angeboten sind z.B. Angebote für Gruppen, LSBTTIQ-Gruppen, Empowerment-orientierte Angebote und Workshops mit Jugendlichen angegeben. Auch Beispiele für das Ansprechen und Einbeziehen von Jugendlichen wie die Einrichtung einer Box für anonyme Fragen wird als eine neue Errungenschaft werden angeführt. Inhaltlich-fachliche Vergewisserungen und Professionalisierungen zeigen sich in Feststellungen, dass mehr Klarheit im Umgang mit Personen mit (noch) nicht festgelegtem Geschlecht (auch z.B. in einer Mädcheneinrichtung) erzielt wurde.

Bezogen auf die Vernetzung und Kooperation zwischen Institutionen wird als Beispiel die Gründung eines AK Bildungsarbeit in einer Stadt genannt, der Gender- und Vielfaltsaspekte berücksichtigt. Die strukturelle Verankerung des Themas sexuelle Bildung als Querschnittsaufgabe für alle internen Geschäftsbereiche in einer Organisation mit der Qualifizierung – vor allem durch die Einsicht der anwesenden Leitungsperson – wird in Verbindung mit einer

Fortbildung gebracht.

Abb. 4 Veränderungen



(MfN)

Weitere Veränderungsimpulse werden genannt und sind gesetzt: Sie betreffen die *Zusammenarbeit in der eigenen Organisation*, z.B. wird ein neu aufgenommenen Kontakt eines Arbeitskreises mit der Gender-Beauftragten des Amtes erwähnt, aber auch die Basis einer guten Teamarbeit, in der zu den Themen geschlechtliche Vielfalt etc. zusammengearbeitet wird.

Die erwähnten Veränderungen reichen bis hin zu einem *gestiegenen Bewusstsein, dass es öffentliches, politisches Einmischen braucht*.

Lernprozesse bei den Teilnehmenden

In den Interviews mit koordinierenden Ansprechpersonen wurden von ihnen wahrgenommene Lernprozesse bei den Teilnehmenden vertiefend nachgefragt, um so nochmal eine weitere Perspektive auf die Antworten der Teilnehmenden im Fragebogen zu bekommen. Dabei wird im Folgenden zunächst auf die Workshops mit jugendlichen Multiplikator*innen/ Ehrenamtlichen eingegangen und dann auf die hauptamtlichen Fachkräfte.

Bei den *Workshops, die überwiegend junge Multiplikator*innen oder Ehrenamtliche adressiert haben*, werden als Lernprozesse die Akzeptanz unterschiedlicher Sichtweisen sowie die verbesserte Kommunikation und Integration von gender-bezogenen Erkenntnissen in eigene Aktivitäten genannt. Dabei zeigt sich aus Sicht der koordinierenden Person die Bedeutung der Einbettung der Workshops der Genderqualifizierungsoffensive in ein

Gesamtprogramm der Institution besonders. So sei in einem Beispiel das Produktivmachen von Konflikten im Workshop gelungen: In einer Veranstaltung gab es einen Konflikt zwischen den Teilnehmenden und Trainer*in, der sich auf das Thema der Fortbildung sexuelle Vielfalt und geschlechtliche Identität bezog. Die Kommunikation über das Thema war erschwert, was sich während des Workshops nicht auflösen ließ. Im weiteren Verlauf der Themenwoche, in die der Workshop eingebettet war, konnte der Konflikt jedoch aufgearbeitet werden, und es ergaben sich vielfältige Lerneffekte für die Teilnehmer*innen, was die Akzeptanz von unterschiedlichen Sichtweisen und Möglichkeiten der Kommunikation anbelangt. Auch überprüfbare Veränderungen werden von koordinierenden Ansprechpersonen in den Institutionen festgestellt: Genannt werden z.B. das Umschreiben von Texten nach einer Fortbildung oder sichtbare Wirkungen bei FSJler*innen in ihren Einsatzstellen, wenn diese Erkenntnisse etwa in ihrem Einsatzort in Schulen einfließen lassen, indem sie zu Geschlechteraspekten in der Musik Angebote machen.

Der Peer to Peer-Ansatz zeige Wirkung bei teilnehmenden Jugendlichen, berichten die Koordinator*innen. „Peer to Peer kommt immer gut, sind auch klasse.“ (K25) Der rege Austausch auch nach dem Workshop brächte ein großes Interesse und eine Begeisterung für die Weiterarbeit der Gruppe zum Vorschein. Als Lerneffekt erweise sich für eine queere Jugendgruppe, dass sie gemeinsam mit der hauptamtlichen Ansprechperson und Honorarkräften stärker themenbezogen arbeiten, Fragen mehr Raum bekommen sollen, sie die gelernten Methoden einsetzen und sich selbst weiter empowern wollen, um längerfristig ebenfalls Angebote für Gleichaltrige in Schule und Jugendarbeit machen zu können.

Geplante Aktivitäten reichen auch in den städtischen Raum bzw. die städtische Politik: So wird in einer Kommune *gesellschaftliche Partizipation* in Form von Gremienarbeit mit queeren Jugendlichen geplant.

Die Hauptamtlichen in den Jugendverbänden und weiteren Organisationen wie der Kreisjugendhilfe, dem Jugendamt, hätten, so die Koordinator*innen, in und nach der Fortbildung deutlich gemacht, dass häufig Informationen über gezielte Angebote von anderen Institutionen für LSBTTIQ-Jugendliche gefehlt hätten. Über den Workshop seien die teilnehmenden Fachkräfte nun besser informiert und legten Material für Jugendliche aus. Des Weiteren ermöglichten es die Informationen aus den Fortbildungen über Institutionen mit Beratungsangeboten zu LSBTTIQ-Themen den Fachkräften, ratsuchenden Jugendlichen den Zugang zu diesen Institutionen zu ermöglichen. In dem Zusammenhang wird erwähnt, dass gerade in Bezug auf Jugendliche mit Migrationshintergrund somit eigentlich erst wirklich dem Auftrag der Öffnung von Zugängen zu Regeleinrichtungen nachgekommen werden könne. Möglichkeiten des Umgehens mit der Scham von Jugendlichen, die hier in Bezug auf Jugendliche mit Migrationshintergrund gemutmaßt werden, da sie mit den Hauptamtlichen über diese Themen bislang nicht reden, seien nun zumindest eröffnet. Das Thema Scham wird hier in Bezug auf Jugendliche mit Migrationshintergrund bezogen, doch zeigt sich immer wieder, dass es gerade die Fachkräfte sind, die Unsicherheiten in Bezug auf den Umgang mit LSBTTIQ-Jugendlichen an den Tag legen. Konkrete Überlegungen finden somit statt, die Beratungsgespräche mit Jugendlichen künftig anders zu gestalten.

Die Kolleg*innen äußerten nach den Fortbildungen eine gesteigerte Sensibilität und Bewusstsein in Bezug auf eigene und gesellschaftliche Stereotypen, aber auch Ansatzmöglichkeiten, dies zu bearbeiten. Der Transfer der Fortbildung auf die eigene pädagogische Arbeit sei in einer Fortbildung beispielsweise von den Teilnehmer*innen insofern konsequent mitbedacht worden, als diese alle Methoden und Informationen dokumentierten, um sie in ihrer eigenen Arbeit einsetzen zu können.⁷

Die koordinierenden Ansprechpersonen in den Institutionen wurden auch nach *wahrgenommenen Wirkungen bei sich selbst* befragt. Sie beschreiben, dass die eigene Neigung zu kategorisieren und eigene Zuordnungen zu Geschlecht vorzunehmen, nun selbstkritischer reflektiert werde. Das Bewusstwerden von Stereotypen in der Gesellschaft, von Online-Sexismus sowie Kenntnisse über Ansätze, die Alternativen propagieren, wird genannt (z.B. werden Influencer*innen erwähnt, über die sie in der Fortbildung Informationen bekamen, die in den social media gegen Sexismus und Rassismus aktiv sind). Auch das Erkennen, dass zu Themen der Fortbildungen auftretende Konflikte respektvolle Kommunikation und Toleranz unterschiedlicher Meinungen erfordern, sind Lerneffekte, die Interviewte in ihrer Arbeit weiter transportieren. Darüber hinaus wird eine größere Handlungssicherheit in Diskussionen, im eigenen Auftreten, im Ansprechen von Themen, auch dem Benennen von Sexismus oder auch sprachliche gender-bewusste Korrekturen in Texten in der Organisation sowie das Weitertransportieren dieses Themas in verschiedene Organisationsbereiche (wie z.B. die Personalabteilung) genannt. Hier zeigt sich deutlich eine Zunahme der Wahrnehmung eigener Selbstwirksamkeit. Die Fortbildung wird dabei als ein wichtiger Baustein in einem längeren Prozess gesehen.

Veränderungen im institutionellen Alltag

Institutionenbezogene Konsequenzen sind in den geschilderten Lernprozessen in Bezug auf die pädagogischen Arbeitsfelder bereits implizit angedeutet. Doch auch explizit zeichnen sich Veränderungen - so die koordinierenden Ansprechpersonen - bezogen auf die weiteren Planungen ab, etwa wenn es um Besprechungen in Teams geht, bei denen das Thema der Arbeit mit LSBTTIQ-Jugendlichen selbstverständlicher Bestandteil werden soll. Insgesamt zeigt sich eine gewisse nachhaltige institutionelle Praxis mit der Einbettung der Fortbildungen der Genderqualifizierungsoffensive in weitere Aktivitäten, Maßnahmen und Implementierungen in den Organisationen. Eine Verankerung gender-bewusster & LSBTTIQ-Arbeit wird auch vereinzelt in dem Vorhandensein bzw. in der Planung von Curricula in Organisationen sichtbar. In einem Beispiel wird die Bedeutung einer begleitenden Organisationsberatung (nicht im Kontext der GeQuO) hervorgehoben: In einem Verband wird außer in der GeQuO-Fortbildung für Mitarbeitende mit Leitungen an LSBTTIQ-Themen gearbeitet und ein Prozess der Organisationsentwicklung in Gang gesetzt. Über an die Fortbildungen anschließende Beratungen durch die LAG Mädchen*politik konnten z.B. auch Finanzierungsmöglichkeiten für den Aufbau der queeren Arbeit im Jugendhaus gefunden

⁷ Je nachdem, wann der Workshop stattfand, verunmöglichte die Corona-Krise allerdings bei manchen den Austausch darüber, wie sich die Fortbildung auf andere Teilnehmende ausgewirkt hat.

werden. Wiederum andere suchten nach der Fortbildung Beratung für das Team wegen sexistischen Verhaltens von männlichen Kollegen. Die durchaus institutionenbezogene Wirkung kann hier darin gesehen werden, dass Sexismus bzw. sexistisches Verhalten im Team in einer Organisation aufgedeckt und thematisiert wird. Auch wird immer wieder benannt, dass es nachhaltige Veränderungen in einzelnen spezialisierten Bereichen gibt, verbunden mit der Frage, wie die gesamte Institution mitgenommen werden kann (z.B. in den Landratsämtern).

Des Weiteren hat es Konsequenzen, wenn sich jugendliche Multiplikator*innen als Alltagsexpert*innen in Schule oder Jugendarbeit einbringen. Diese arbeiten häufig in Folge in der betreffenden Organisation später weiter - im Praktikum, als Teamende etc. Auch werde der Aufbau von eigenen Strukturen mit Peers in verschiedenen Institutionen vorangetrieben, womit sich Strukturen der Zusammenarbeit und Beteiligungsmöglichkeiten von Jugendlichen in den Organisationen der Jugend(sozial)arbeit weiterentwickeln. Dabei wird deutlich benannt, dass es Ressourcen zur Begleitung der Jugendlichen und insbesondere des Peer-Ansatzes braucht.

Institutionelle Hürden

Es würde ein weichgezeichnetes Bild ergeben, wenn nicht auch institutionelle Hindernisse (auf ganz unterschiedlichen Ebenen) benannt würden.

Hürden in der Institution werden im Fragebogen von 14% bejaht, der Großteil sieht sich keinen institutionellen Hindernissen ausgesetzt. Dabei kann es sein, dass Befragte Hürden gar nicht bislang als solche wahrnehmen, weil sie gerade erst beginnen, diese Thematik mehr in ihren Arbeitsalltag hineinzunehmen.

Tab. 5 Institutionelle Hürden

Gab es Hürden in Ihrer Institution, die Veränderungen erschwert oder unmöglich gemacht haben?		
Nein	42	85,7%
Ja, und zwar	7	14,3%
<i>Gesamt</i>	<i>49</i>	<i>100,0%</i>

Die Anmerkungen aus dem Fragebogen sowie die Interviewpersonen machen deutlich, dass es sich bei Hürden sowohl um *kleinere Arbeiterschwernisse* handeln kann als auch um *deutliche Verweigerungen*. Beispiele für Hürden werden erwähnt wie das Untersagen der Verwendung des Gender-Sternchens, mangelnde Internetmöglichkeiten zur Recherche, ein Verständnis einer punktuellen Themenbearbeitung versus einer selbstverständlichen, durchgängigen thematischen Querschnittsperspektive. Strukturen insbesondere in Behörden wie den Landratsämtern wirken erschwerend, wenn sich verschiedene Abteilungen völlig unterschiedlich mit Gender-Themen, geschlechtlicher Identität und sexueller Vielfalt auseinandersetzen, was sich erschwerend für eine gender-bewusste und queere Jugendarbeit auswirkt.

Auch fehlen nach Einschätzung von Interviewpersonen Ressourcen für die Mädchen- bzw. Jungenarbeit und die queere Arbeit sowie das Mitdenken durch Kolleg*innen.

3.4 Bedarfe

In Bezug auf den künftigen Bedarf an Unterstützung bei der Weiterarbeit zu den Themenfeldern wird zunächst dargestellt, inwieweit weitere Aktivitäten von den Befragten für sinnvoll befunden werden, aber auch, wer den Bedarf anmeldet, aus welcher Position heraus. Der jeweilige Status in einer Organisation kann Auswirkungen auf die Wahrnehmung des Bedarfs haben. Und es kann einen Unterschied für die künftige Planung im Sinne der Implementierung machen, ob der Bedarf von Leitungen, pädagogischen Fachkräften oder Ehrenamtlichen gesehen wird. Des Weiteren geht es um die Bandbreite der inhaltlichen Äußerungen, was als Bedarf gesehen wird.

Bedarfe auf einen Blick

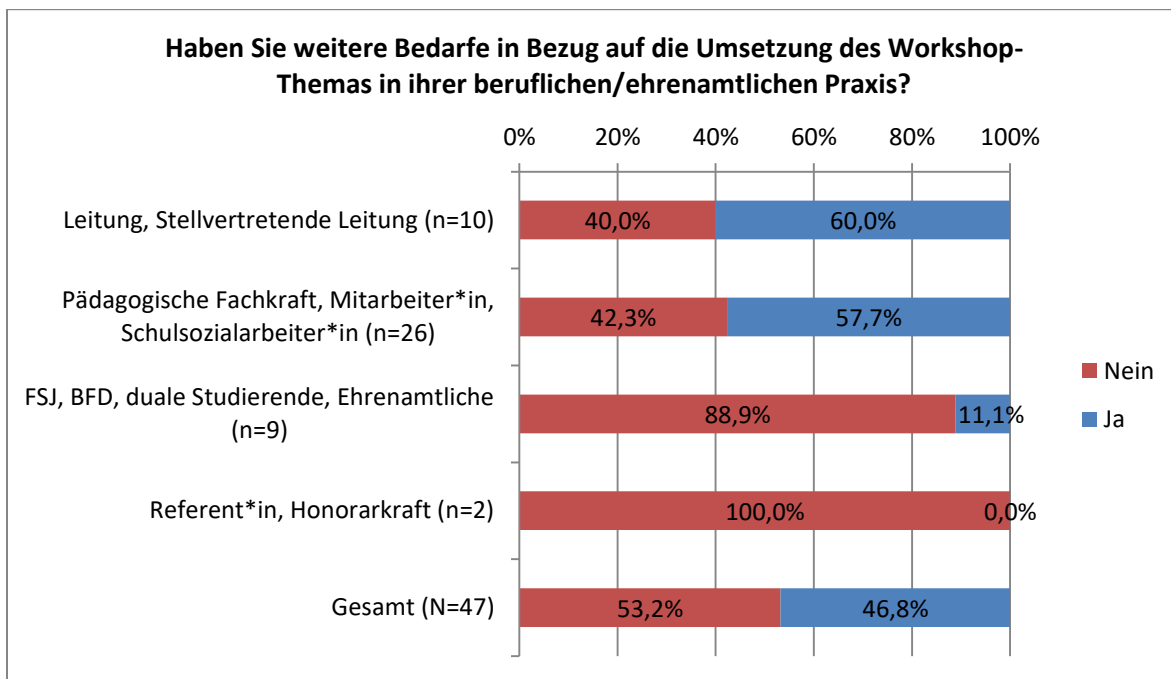
- ✚ Befragte pädagogische Fachkräfte und Leitungen zeigen sich - im Vergleich zu den befragten Ehrenamtlichen - sehr interessiert an weiteren Fortbildungen z.B. zu Vielfalt von Geschlecht unter weiterer Differenzierung der Zielgruppen wie etwa bei geflüchteten Jugendlichen, Unterstützung für die Beratung von Jugendlichen und Begleitung bei der Organisationsentwicklung
- ✚ Fortbildungen für das nicht pädagogisch arbeitende Personal
- ✚ Erhöhung und Sicherung der Ressourcen (Finanzen für Personal und Räume) für die gender- und diversitätsbewusste queere Arbeit mit Jugendlichen (projektunabhängige Mittel)

Wer sieht Bedarf an Unterstützung?

Knapp die Hälfte (47%) sieht weiteren Bedarf wie fachlicher Austausch, Fortbildungen, Unterstützung bei der Organisationsentwicklung.

Unterschieden nach Positionen erweisen sich mehrheitlich pädagogische Fachkräfte stark interessiert, ähnlich verhält es sich bei den Leitungen. Die weiteren, überwiegend ehrenamtlichen Mitarbeitenden bzw. jugendlichen Multiplikator*innen sind vermutlich aufgrund zeitlicher Befristungen sowie ihres Status in der Organisation weniger in der Lage, den Bedarf für einen längerfristigen Zeitraum zu beurteilen.

Abb. 5 Bedarf nach Positionen



Was wird als Bedarf genannt?

Auf der inhaltlich-fachlichen Ebene werden *weitere Fortbildungen* angestrebt, darunter Vertiefungen zur Begleitung von Coming Out (Beratung), Vielfalt von Geschlecht in der Jungen*arbeit/mit jungen Geflüchteten, Selbstbehauptung von Mädchen*, Mädchen- und Frauenrechte in der Jugendarbeit, diskriminierungsarme Räume und Fokussierung auf Transgender-Jugendliche. Auch in den Interviews wird Fortbildungsbedarf genannt, z.B. zum Thema Homophobie, aber auch die Verbindung von Gender-/LSBTIQ- mit der Migrationsthematik. Gezielte Übungen und *praktische Anwendungen in der Beratungssituation* werden gewünscht. In dem Zusammenhang wird auch gefragt, wie *digitalisierte Formen von Beratung* eingesetzt werden können und dabei ein sensibler Umgang mit Jugendlichen aussehen kann.

Darüber hinaus wird geschildert, dass es bei Personen in der Verwaltung und Fachkräften, die nicht unmittelbar mit Jugendlichen arbeiten, meist eine gewisse Irritation bis Unverständnis gibt, weshalb sie an einer solchen Fortbildung teilnehmen sollen. Hier wird zwar kein Bedarf geäußert, aber es kann ein Befund konstatiert werden: *Spezifische Themenstellungen für das nicht unmittelbar pädagogisch arbeitende Personal fehlen*, die stärker an deren Erfahrungen anknüpfen. Dabei wird auch die Beschäftigung und Auseinandersetzung mit gender-gerechter Sprache für wichtig angesehen.

Außer den thematischen Bedarfen geht es um Aspekte *der Organisationsentwicklung*: In den Fragebögen werden die *Herstellung diskriminierungsarmer Räume, Vernetzung und Austausch sowie Ressourcen* (Stellen) als mangelhaft gesehen. Der Bedarf einer Erhöhung der Ressourcen - von Zeit, Stellen - für eine gender-bewusste Arbeit unter Berücksichtigung von Vielfalt und der Arbeit mit LSBTTIQ-Jugendlichen wird auch in den Interviews deutlich

benannt. Dies trifft zum Teil die koordinierenden Ansprechpersonen in den Institutionen selbst, wenn sie ihre Stellen über Projekte (mit)finanzieren. Je nachdem, wo die Einzelnen angesiedelt sind, etwa in einer Verwaltung, gibt es den Wunsch nach gender-sensibler Arbeit in der Gesamtorganisation. Eine *explizite Beratung für Einrichtungen* in der Jugendarbeit, die sich für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt öffnen wollen, wird künftig für wichtig erachtet.

4. Ergebnisse II: Die Perspektive der Trainer*innen

Die Trainer*innen wurden sowohl in Bezug auf die Teilnehmenden als auch bezogen auf ihre eigenen Erfahrungen mit den Fortbildungen und ihre Situation befragt. Die ausgefüllten Fragebögen gaben einen ersten Eindruck, der in der Gruppendiskussion mit sechs Trainer*innen vertieft wurde. Hier wurden erste Ergebnisse aus der Wirkungsanalyse rückgemeldet und diskutiert, aber auch die Erfahrungen der Trainer*innen mit den Fortbildungen, welche Wirkung sie bei ihnen hinterlassen haben, und woran sie Wirkung und Erfolg bei den Teilnehmer*innen festmachen, thematisiert.

Die Perspektive der Trainer*innen auf einen Blick

- ✚ Positive Rückmeldungen zu den Workshops werden an Trainer*innen von Teilnehmenden häufig in und nach Fortbildungen vermittelt. Es fehlt allerdings eine systematisierte Feedback-Kultur.
- ✚ Verletzlichkeiten von Trainer*innen aufgrund von diskriminierenden Äußerungen durch Teilnehmende, insbesondere bei Selbst-Expert*innen, erfordern kollegiale Beratung, Supervision.
- ✚ Es braucht kontinuierlich eine Verständigung über Erfolgs- bzw. Qualitätskriterien von Fortbildungen und über die Wahrnehmung der Wirkung von Fortbildungen unter Trainer*innen.
- ✚ Die Bedeutung der anspruchsvollen (partizipativen) Vorbereitung der Fortbildungen soll als wesentlicher Erfolgsfaktor stärkere Beachtung erfahren.

Positive Erfahrungen in den Fortbildungen – Zeichen von Wirkung und Erfolg?

Als positive Erfahrungen werden von Trainer*innen geschildert, wenn junge Menschen sich freiwillig und selbstorganisiert mit den Themen auseinandersetzen. *In den Fortbildungen* wird vorhandenes Interesse der Teilnehmenden, das Stellen von Fragen, das Besprechen von Themen in einer lockeren Atmosphäre und das Entstehen von Vertrauen in der Beziehung zwischen Teilnehmenden und Trainer*innen wertgeschätzt. Als Erfolg wird es auch gesehen,

wenn sich Teilnehmende outen und in dem Zusammenhang das Gespräch mit den Trainer*innen suchen.

Unter positiven Effekten *nach den Fortbildungen* nennen Trainer*innen, wenn Kontakt von Teilnehmenden zu ihnen gesucht wird und eine positive Rückmeldung erfolgt, dass Vorurteile gegenüber LSBTTIQ-Personen abgebaut werden konnten. Sehr positiv bewertet werden insbesondere aus den Workshops hervorgehende Aktivitäten und die Tatsache, dass Peers gefunden werden, die kontinuierlich an dem Thema weiterarbeiten wollen.

Interessant sind dabei *unterschiedliche Sichtweisen* in der Gruppendiskussion, die deutlich machen, dass es Verständigungen über Fragen der (gewünschten und wahrgenommenen) Wirkung braucht: In Bezug auf den Teilnehmendenkreis sieht eine Trainer*in Wirkung erzielt, wenn Neue erreicht werden, ein breiterer Adressat*innenkreis, auch Teilnehmende, die noch nicht mit dem Thema vertraut sind - etwa in ländlichen Regionen, Peripherien. Von anderen wird eher die Kontinuität als Bestätigung gewertet, dass es Organisationen gibt, die häufig Fortbildungen buchen. Auch werden Interaktionen und das Sich-Einbringen von Teilnehmenden unterschiedlich beurteilt: Von manchen wird als Parameter für Erfolg die Stimmung und Gespräche in der Fortbildung, die Interaktionen bis hin zum aktiven Sich-Einbringen von Teilnehmenden genannt. Dies lasse darauf schließen, dass Selbstreflexion angestoßen werde. Andere hinterfragen diese Aussage, ob es dann nicht einfach nur den Trainer*innen gut gehe. „Kann nur subjektiv sagen, es gibt Schulungen, wo es gut lief. (...) Mehr kriege ich nicht mit, kann ich nicht greifen, messen.“ Genauso wenig könne etwas über die Wirkung ausgesagt werden, wenn Konflikte und Abwehrhaltungen, kritische Nachfragen hochkommen, auch diese können längerfristig Wirkungen erzielen, zum Nachdenken anregen. Damit in Zusammenhang ist das Thema vielfältiger Charaktere und Lernstrategien unter den teilnehmenden Menschen zu sehen: So argumentieren manche Trainer*innen, dass sich nicht alle aktiv einbrächten, aber möglicherweise trotzdem viel für sich lernten.

Diese Hinweise machen auf Schwierigkeiten in der Wahrnehmung, Erfassung und Definition von Wirkung als Trainer*in innerhalb und nach der Fortbildung aufmerksam, aber - bzw. und - damit zusammenhängend auf die Verantwortung für die Interventionen in den Fortbildungen. Eine Trainer*in formuliert als eigenen Lernprozess, dass es Respekt vor den Grenzen anderer brauche: es könne biografische, sehr persönliche Gründe haben, weshalb sich manche Teilnehmenden nicht mit den Themen sexueller Vielfalt und geschlechtlicher Identität auseinandersetzen wollen. Ausgelöst durch eine Train the Trainer-Fortbildung im Rahmen von GeQuO II plädiert sie dafür, eigene (häufig implizite) Kriterien für Erfolg zu hinterfragen, hinter denen sich vorgefasste - möglicherweise engführende - Ziele verbergen, und die Perspektive zu wechseln: „Wie kann ich Räume anbieten, dass sich Menschen mit dem Thema auseinandersetzen können?“ Die Person beschreibt die entlastende Wirkung einer solchen Haltung für sich selbst.

Berührungsängste, Abwertungen, Verletzlichkeiten

In der Schilderung negativer, schwieriger Erlebnisse durch die Trainer*innen werden erfahrene Abwertungen und Berührungsängste sichtbar: Teilnehmer*innen äußerten in

Fortbildungen die Annahme, (LSBTIQ)Personen könnten sich ihre sexuelle Orientierung je nach Laune auswählen. Auch werden Berührungsängste zu Referent*innen, die sich in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität geoutet haben, festgestellt, was sich konkret in einer Fortbildung in der Wahl des Sitzplatzes durch Teilnehmende weit weg von der Leitung der Qualifizierung ausdrückte. Dies findet eine Steigerung in Konflikten, wenn vereinzelt Referent*innen mit Selbstexpertise ihre eigenen diskriminierenden Erfahrungen aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität in der Veranstaltung schildern, und diese dann von Teilnehmenden als singuläre Erfahrungen, Ausnahmen verharmlost würden.

In diesen Erfahrungsschilderungen kommt die eigene emotionale Verfasstheit zum Vorschein: die Verletzlichkeit als Trainer*in, vor allem wenn die Person sich als Selbstexpert*in den Teilnehmenden zeigt.

Die Auftragsklärung als Voraussetzung für eine gelingende Fortbildung

Ein zentrales Problem wird in der Auftragsklärung beschrieben: Die Unklarheit der Auftrag gebenden Organisationen, was sie sich wünschen, wird als Herausforderung erlebt. Damit in Zusammenhang kommt häufig eine Diskrepanz zwischen der anfragenden hauptamtlichen Person und den Interessen der Mitarbeitenden bzw. der anderen Teilnehmenden in den Workshops zum Vorschein. Dazu gehört auch die Abklärung von Erwartungen im Verhältnis zu den Rahmenbedingungen wie der zur Verfügung stehenden Zeit, also z.B. welche Inhalte und Ergebnisse bei halbtägigen Fortbildungen möglich sind. *Die Auftragsklärung wird als sehr herausfordernd und anspruchsvoll beschrieben.* Unrealistische Erwartungen an Ergebnisse und Erfolge (Sensibilisierung, Handlungssicherheit etc.) in kürzester Zeit stehen im Widerspruch zu der Erfahrung der Trainer*innen, dass mögliche Ängste und Vorbehalte erst durch ein intensives Sich-Einlassen auf die Thematik mit der nötigen Zeit abgebaut werden können. Die Bedeutung der Auftragsklärung und intensiven Vorbereitung als entscheidende Voraussetzung für eine gelingende Fortbildung wird deutlich benannt.

Künftige Bedarfe

Die Trainer*innen benennen sowohl den Bedarf für die Organisationen und Teilnehmenden an den Fortbildungen als auch in Bezug auf sich selbst, ihre eigene Arbeit als Trainer*in und welche Unterstützung sie im Sinne der Qualitätsentwicklung benötigen.

Für die Teilnehmenden sehen sie auch künftig einen Raum für fachlichen Austausch und darüber hinaus verstärkt Unterstützung bei der Organisationsentwicklung als wichtige Angebote an. Unter den Themenfeldern werden vor allem Sexismus, Rassismus, Trans* und Gender-Pädagogik genannt.

Die Wirkung auf sich selbst benennen die Trainer*innen überwiegend mit verstärkter Motivation und Bestärkung ihres Konzeptes, aber punktuell wird auch Demotivation aufgrund der Abwehr von Teilnehmenden wird angedeutet. Daraus, aber auch aus grundlegenden Überlegungen zur Qualitätsentwicklung, ergibt sich ein Bedarf an institutionalisiertem kollegialem Austausch sowie Fortbildungen für die Trainer*. Fortlaufende Reflexionen unter Trainer*innen sind sinnvoll: Es braucht weiterhin ein kontinuierliches Angebot von Train the

Trainer-Fortbildungen, aber zusätzlich auch regelmäßigen kollegialen Austausch sowie Supervision, falls erforderlich, etwa bei persönlichen Verletzungen, für Rollenklärungen etc. Dabei ist es wichtig, dass sich die Trainer*innen auch über eigene Erfolgskriterien bewusst werden und wie sie mit ihren eigenen Erwartungen an die Teilnehmenden umgehen. Dazu gehört, die Zielsetzungen der Fortbildungen und die Wirkungen, bei denen es auch um nicht-intendierte Lernprozesse gehen kann, in den Blick zu nehmen. Außerdem wird von ihnen eine systematisierte Rückmeldekultur gewünscht, damit Erfahrungen aus den Qualifizierungen an die LAG Mädchen*politik gelangen und auch wiederum Feedbacks von den teilnehmenden Organisationen an sie. Die sich als elementar wichtig erweisende, differenzierte und aufwändige Auftragsklärung müsse in ihrer Bedeutung für die Fortbildungen stärker bewertet werden. Die genaue Klärung des Auftrags erfordert viel Zeit und ist wegweisend für die Fortbildung, die im Rahmen der Genderqualifizierungsoffensive auch honoriert werden sollte.

5. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

5.1 Zusammenfassung

Die Genderqualifizierungsoffensive (GeQuO) I setzte Qualifizierungen von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit in Kooperation der LAG Mädchen*politik Baden-Württemberg mit der Themengruppe Jugend des Netzwerks LSBTTIQ Baden-Württemberg in den Jahren 2015 und 2016 um. Im Rahmen der Genderqualifizierungsoffensive II wurden im Zeitraum 2018 bis 2020 die Qualifizierungen in derselben Kooperation fortgesetzt – ergänzt durch eine Kooperation mit dem Forschungsinstitut tifs e.V., das die Wirkungsanalyse durchführte.

Die von den Befragten positiv erlebten Fortbildungen und deren Wirkungen auf allen Ebenen - der persönlichen, der Praxis der Jugendarbeit, der eigenen Institution - sind noch einmal hervorzuheben, da die Themen der Gender-Qualifizierungsoffensive keineswegs als ‚Selbstläufer‘ bezeichnet werden können und ihnen häufig auch in der Jugendarbeit mit Distanz und Abwehr begegnet wird. Dies ist umso wichtiger zu betonen, als das gegenwärtige Klima in der Bundesrepublik von antifeministischen Diskursen und Anti-Genderismus in Medien, Politik und verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen gezeichnet ist.

Die zentralen Ergebnisse der Wirkungsanalyse im Überblick:

- Die überwältigende Mehrheit der befragten Teilnehmenden ist sehr zufrieden mit den Qualifizierungen, den Trainer*innen, Inhalten und Methoden.
- Willentliche, motivierte Einstellungen zum Lernen spielen eine Rolle bei der Wahrnehmung von Fortbildungen. Die Mehrheit unter den Befragten hat freiwillig an den Fortbildungen teilgenommen. Und auch diejenigen, für die es zunächst eine Pflichtveranstaltung war, geben an, dass sie die Fortbildungen wichtig fanden und Erkenntnisse und Anregungen mitnehmen konnten.

- Auch wenn die meisten angegeben haben, über Vorwissen zu verfügen, gibt die Mehrheit an, dass sich ihre Haltung und Einstellungen verändert hätten und eine (weitere) Sensibilisierung stattgefunden habe.
- Weit über die Hälfte der Teilnehmer*innen gaben an, Veränderungen in der eigenen Praxis vorgenommen zu haben.
- Es zeigt sich in einzelnen Organisationen eine nachhaltige institutionelle Praxis, d.h. die Fortbildungen sind eingebettet in institutionelle Entwicklungsprozesse. Unter diesen Wirkungen der Genderqualifizierungsoffensive sind vor allem die Planung weiterer Fortbildungen zum Thema genannt, auch habe sich der Sprachgebrauch verändert, zeige sich eine zunehmende Vernetzung mit anderen Institutionen zum Thema, eine erhöhte Sichtbarkeit des Themas sowie neue Angebote für Jugendliche und die Veränderung von Materialien. Doch werden auch institutionelle Hürden deutlich, die eine gender- und diversitätsbewusste queere Arbeit von Mitarbeitenden erschweren.
- Die Koordination über die LAG Mädchen*politik in der Vorbereitung der Qualifizierungen wird von den koordinierenden Ansprechpersonen in den Institutionen als passgenau erlebt, ebenso schätzen sie eine intensive Vorbereitung und Abstimmungsprozesse mit den Trainer*innen.
- Die Trainer*innen verweisen auf die Bedeutung einer genauen Auftragsklärung mit den koordinierenden Personen, insbesondere was deren Erwartungen an einen halben oder ganzen Tag anbelangt. Diese Auftragsklärung ist mit einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden, der nicht vergütet wird. Hier zeigt sich Klärungsbedarf, was die Ressourcen und Rahmenbedingungen anbelangt.
- Die Train the Trainer-Fortbildungen werden - neben verstärktem kollegialem Austausch – von den Trainer*innen für wichtig erachtet: Themen wie die eigene Verletzlichkeit angesichts von diskriminierenden Äußerungen von Teilnehmenden und Umgangsmöglichkeiten brauchen einen Raum ebenso wie die Reflexion der eigenen Maßstäbe, Erwartungen an die Erfolge und Wirkungen der Fortbildungen sowie Fragen rund um die Fortbildung wie etwa die Auftragsklärung.

5.2 Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen richten sich an verschiedene Adressat*innen: die LAG Mädchen*politik, die Trainer*innen, die Verbände und Organisationen sowie die Landespolitik.

LAG Mädchen*politik

- Themenbereiche wie Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung, Geschlechtergerechtigkeit, gender- und diversitätsbewusste Pädagogik, Verschränkung Sexismus und Rassismus, Umgang mit Stereotypen und Diskriminierung fortsetzen und für weitere Themen offen bleiben

- Vielfalt von Geschlecht und Mädchen*arbeit & Jungen*arbeit im Sinne einer queeren, diversitätsbewussten Gender-Pädagogik weiterdenken und Traditionslinien verdeutlichen
- Zielgruppen wie pädagogische Fachkräfte und Ehrenamtliche/ jugendliche Multiplikator*innen weiterhin adressieren und zusätzlich explizite Fortbildungen für bestimmte Zielgruppen (z.B. Leitungen, Verwaltungskräfte) ermöglichen
- Beratung und Begleitung von Organisationen der Jugend(sozial)arbeit stärken
- Kollegialen Austausch (z.B. pro Halbjahr) sowie Supervision für Trainer*innen anbieten
- Auftragsklärung zwischen koordinierenden Ansprechpersonen bzw. Auftraggeber*innen und Trainer*innen als grundlegenden Arbeitsschritt berücksichtigen und honorieren; Regularien für notwendige Absprachen, Voraussetzungen und Rollenklärungen sowohl für Träger als auch Trainer*innen zur Verfügung stellen
- Feedback an Trainer*innen und Auftraggeber*innen weitergeben

Trainer*innen

- Den jeweiligen Auftrag im Sinne einer Passgenauigkeit der Fortbildung mit den Auftraggeber*innen klären
- Kollegiale Beratung und eigene Fortbildungen wahrnehmen
- Feedback an die LAG Mädchen*politik über den Verlauf, wahrgenommene Effekte der Fortbildungen und weitere Erfordernisse

Organisationen, Verbände der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit

- Strukturelle Voraussetzungen in den Organisationen schaffen: personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen für gender- und diversitätsbewusste sowie explizite queere Ansätze in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit zur Verfügung stellen und Raum für Diskussionsprozesse zur Verfügung stellen
- Konzepte, Leitlinien und Angebote in den Landesverbänden und Organisationen der Jugend(sozial) im Sinne einer gender- und diversitätsbewussten, queeren Querschnittsperspektive in allen Organisationsbereichen entwickeln und sichtbar machen
- Qualifizierungen für Mitarbeitende ermöglichen und diese zur Teilnahme zu motivieren
- Die Auftragsklärung zwischen Leitungen und Trainer*innen als wichtigen Bestandteil einer gelingenden Fortbildung sehen und Mitarbeitende in die Bedarfs- und Interessenhebung für die jeweiligen Fortbildungen miteinbeziehen
- Feedback von Teilnehmenden an Fortbildungen einholen und an die LAG Mädchen*politik weitergeben

Landespolitik

- Genderqualifizierungsoffensive fortführen und um Beratung zur Unterstützung einer Organisationsentwicklung erweitern
- Für die Passgenauigkeit von Fortbildungen angemessene materielle und personelle Ressourcen zur Verfügung stellen
- Für Verbände im Rahmen des Masterplans Jugend Anreize für eine gender- und diversitätsbewusste, queere Ansätze in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit in Baden-Württemberg schaffen
- In Bezug auf den Masterplan Jugend: Umsetzung eines intersektionalen Gender Mainstreamings (EU-Gleichstellungsstrategie 2020-25)

6. Literaturangaben

- Arbeitskreis „Evaluation von Entwicklungspolitik“ DeGEval, Deutsche Gesellschaft für Evaluation (Hrsg.) 2010: Verfahren der Wirkungsanalyse. Ein Handbuch für die entwicklungspolitische Praxis. Arnold-Bergstraesser-Institut, Freiburg i. Br.
- Hark, Sabine/Villa, Paula-Irene (Hrsg.) 2015: Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen, Bielefeld.
- Kaschuba, Gerrit/Schnier, Victoria 2019: Evaluierung des Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie (GWI) in der Heinrich-Böll-Stiftung (unveröff.).
- Kaschuba, Gerrit/Derichs-Kunstmann, Karin 2009: Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten. In: Fortbildungen. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Kaschuba, Gerrit/Hahn, Sibylle 2009: Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation des Fortbildungskonzeptes der Gender-Qualifizierungen. In: Derichs-Kunstmann, Karin/Kaschuba, Gerrit/Lange, Ralf/Schnier, Victoria (Hg.) 2009: Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Konzepte, Erfahrungen, Analysen, Konsequenzen. Recklinghausen, S. 32–50.
- Krell, Claudia/Oldemeier, Kerstin 2018: Queere Freizeit. Inklusions- und Exklusionserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und *diversen Jugendlichen in Freizeit und Sport. Hg. DJJ, München.
- Niedersächsischer Landesjugendring 2018 (Hg.): Jugendarbeit im Que(e)rschnitt
Ergebnisse der multimethodischen Studie zu LSBTIQ*-Jugendlichen in der Jugendarbeit.
- Pimminger, Irene/Wroblewski, Angela 2017: Von geschlechterdifferenzierten Daten zu Gender- und Gleichstellungsindikatoren. In: Wroblewski, A./Kelle, U./ Reith, F. (Hg.): Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden, 61-79.
- Ridgeway, Cecilia L./Correll, Shelley J. 2004: Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations, in: Gender & Society, vol.18, 510-531.
- Schirmer, Uta 2017: In: Zwischen Ausblendung und Sozialpädagogisierung? Dilemmata bei der Konstruktion vonLSBT*-Jugendlichen als Zielgruppe Sozialer Arbeit. Diskurs Kindheits- und Jugendforschung / Discourse. Journal of Childhood and Adolescence Research, 12(2), 177-189. <https://doi.org/10.3224/diskurs.v12i2.04>
- Schüßler, Ingeborg 2012: Zur (Un-)Möglichkeit einer Wirkungsforschung in der Erwachsenenbildung. Kritische Analysen und empirische Befunde. In: REPORT 3/2012 (35. Jg.), 53-65. (Online: <http://www.die-bonn.de/doks/report/2012-lernforschung-02.pdf>)
- Sprinkart, Peter 2014: Wirkungsanalyse. Quartiersbezogene Bewohnerarbeit – Nachbarschaftstreffs. Herausgegeben von der Landeshauptstadt München, Sozialreferat. Frontenhausen: Ortmaier Druck.
- Staudenmeyer, Bettina/Kaschuba, Gerrit/Staudenmeyer, Bettina; Kaschuba Gerrit; Barz, Monika; Bitzan, Maria 2017: „Ein Glücksgefühl, so angesprochen zu werden, wie ich bin“. Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Landesweite Studie zu den Angeboten für lesbische, schwule, bisexuelle, trans-gender, transsexuelle, intergeschlechtliche und queere Jugendlichen und Empfehlungen für die LSBTTIQ-Jugendarbeit. Eine Kooperation der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg und des Tübinger Forschungsinstituts tifs e.V.. Hrsg: Ministerium für Soziales und Integration, Stuttgart. Bezugsquelle: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/vielfalt-von-geschlecht-und-sexueller-orientierung-in-der-jugendarbeit-in-baden-wuerttemberg>
- Wetterer, Angelika 2009: Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. GENDER, 1(2), 45–60.