

# TRANSFER MODELL

Autorin: Doris Kapeller (Peripherie)

Mitwirkende: Clara Malkassian (Elan Interculturel),  
Roza Dimova (CWSP), Uxia Hermida (REDE),



=equal space



## Impressum

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

[www.peripherie.ac.at](http://www.peripherie.ac.at)

[office@peripherie.ac.at](mailto:office@peripherie.ac.at)

© 2019

Übersetzung: David Weiss

Layout: Christina M. Weigel | [www.erdbeerturm.at](http://www.erdbeerturm.at)

## Mitwirkende Organisationen



### Österreich:

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

[www.peripherie.ac.at](http://www.peripherie.ac.at)

Center of Women's  
Studies and Policies



### Bulgarien:

Center of Women's Studies and Policies in Sofia

[www.cwsp.bg](http://www.cwsp.bg)



**élan interculturel**

### Frankreich:

Elan Interculturel in Paris

[www.elaninterculturel.com](http://www.elaninterculturel.com)



### Portugal:

Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon

[www.redejovensigualdade.org.pt](http://www.redejovensigualdade.org.pt)

---

### PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Inhalt

Einleitung .....	5
<b>EQUAL SPACE .....</b>	<b>6</b>
Definitionen .....	6
Definition Community .....	6
Definition Community Education Facilitators .....	6
Definition Intersektionalität zwischen Gender und kultureller Diversität .....	6
Methodik .....	6
Ergebnisse .....	7
Empfehlungen .....	9
Ergebnisse der Evaluierung .....	10
Transfer sinnvoll und nützlich gestalten .....	<b>13</b>
Grundlagen des Transfers .....	13
Transfer als Teil der Projektplanung .....	13
Projektdokumentation .....	14
Die Evaluierung des Projekts .....	14
Ablauf eines erfolgreichen Transfers - Guideline .....	14
A. Grundlagen .....	14
B. Ziele .....	14
C. Zielgruppen.....	15
D. Aktivitäten .....	15
E. Organisation, Team .....	15
F. Zeitplan .....	16
G. Medien, Ressourcen, Budget .....	16
H. Partner .....	16
I. Nachhaltigkeit .....	16
Das Transfermodell des Equal Space Projekts .....	<b>17</b>
Grundlagen .....	17
Erfolgsdimensionen .....	17
Finanzierung .....	18

Aktivitäten .....	20
Ist-Analyse – die Studie .....	20
Erarbeitung des Curriculums .....	21
Face-to-Face Training - Material und Methoden .....	23
Online-Training .....	26
Regionaler Kontext .....	29
Österreich .....	29
Bulgarien .....	30
Frankreich .....	31
Portugal .....	33

## Einleitung

Auf den folgenden Seiten finden Sie nützliche Guidelines für die Planung von Projekten, die zur Chancengleichheit in der Erwachsenenbildung beitragen, und für den Wissenstransfer in diesem Bereich. Sie erfahren dabei mehr über die Voraussetzungen für einen solchen Transfer und erhalten praktische Informationen darüber, wie Sie den Transfer planen und durchführen können.

Die Übertragbarkeit eines Projekts ist der Schlüssel zu seiner Nachhaltigkeit und seinem Erfolg, da dadurch die erwartete Wirkung sichergestellt wird. Ist ein Modell transferierbar, kann das Projekt über die ursprüngliche Zielgruppe hinaus umgesetzt werden, was größere Reichweite ermöglicht und das weitere Bestehen des Projekts sichert.

Dies bedeutet konkret, dass am Ende des Projekts

- die interessierte Öffentlichkeit das Projekt, seine Produkte und Ergebnisse kennt
- die ExpertInnen das Projekt, seine Produkte und Ergebnisse kennen
- alle nötigen Schritte unternommen wurden, um das weitere Bestehen des Projekts zu sichern
- alle Voraussetzungen dafür erfüllt wurden, dass das Projekt oder Teile des Projekts von Institutionen übernommen werden können
- alle Voraussetzungen dafür erfüllt wurden, dass das Projekt bei Bedarf in andere Regionen oder andere Sprachen transferiert werden kann

Am Beispiel des Projekts „Equal Space“ werden wir zeigen, wie ein Transfer vorbereitet und durchgeführt werden kann. Konkret zeigen wir in diesem Fall, wie die Methode des Equal Space Projekts auf andere Bereiche angewandt und wie Nachhaltigkeit sichergestellt werden kann.

Das erste Kapitel beinhaltet eine Zusammenfassung der Definitionen, Methoden, Ergebnisse, Empfehlungen und Evaluierungsergebnisse des Projekts Equal Space.

Im zweiten Teil werden die Grundlagen eines Transfers diskutiert und beschrieben, was während des Transfers beachtet werden muss, welche Ziele verfolgt werden, welche Effekte ein Transfer hat und welche Vorgehensweisen mit einem erfolgreichen Transfer in Verbindung stehen.

Den zentralen Teil dieses Transfermodells stellt das Kapitel „Transfer des Equal Space Projekts“ dar. Darin findet sich eine detaillierte Beschreibung unserer Vorgehensweise, der zu berücksichtigenden Punkte, der gewonnenen Erkenntnisse („lessons learned“) während der Implementierung und darüber, wie hilfreich die Evaluierungsergebnisse waren. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse kann ein Transfer effektiv umgesetzt werden.

Im letzten Teil wird schlussendlich beschrieben, wie das Modell des Equal Space Projekts in verschiedene regionale Kontexte transferiert wurde.

## EQUAL SPACE

### Definitionen

Im Folgenden werden kurz die Definitionen dargelegt, die im Equal Space Projekt verwendet wurden.

#### **Definition Community**

Eine Community ist eine Gemeinschaft, die durch verschiedene Kriterien definiert werden kann, abhängig davon, welche Art von Dingen oder Faktoren mehreren Menschen gemeinsam ist – z.B. Güter- oder Interessensgemeinschaften. Die Community kann sich auch durch ihre Identität oder eine gemeinsame Denkweise mehrerer Menschen definieren, die eine Gesinnungsgemeinschaft bilden. Eine Gruppe von Menschen, die eine Community bilden, wird also durch gemeinsame Interessen, Gewohnheiten, Meinungen, gemeinsamen Charakter oder gemeinsame ethnische oder linguistische Merkmale geeint.

#### **Definition Community Education Facilitators**

Community Education Facilitators erfüllen verschiedene Rollen und fungieren als Kompass für ihre Communities. Sie können VermittlerInnen, AnimatorInnen oder KatalysatorInnen sein, sie vernetzen sich mit der lokalen Community, mit NGOs, mit Institutionen und mit allen sozialen Stakeholdern, die in den Prozess des lebenslangen Lernens eingebunden sind. Sie sollten integraler Bestandteil der Community sein, als MediatorInnen fungieren, der Community zuhören, ihre Ideen aufnehmen und gemeinsam mit der Community nach Lösungen suchen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Community Education Facilitators (CEFs) nicht in der Rolle von TrainerInnen auftreten – vielmehr entwickeln sie die Rolle der TrainerInnen weiter, in Richtung einer kooperativeren Vorgehensweise. Nicht zuletzt sind CEFs dafür verantwortlich, Einzelpersonen aus verschiedenen Communities zu unterstützen, die ein gemeinsames Identitätsgefühl aufgrund von Kultur, Sprache, Religion oder anderen Faktoren aufweisen.

#### **Definition Intersectionality between gender and cultural diversity**

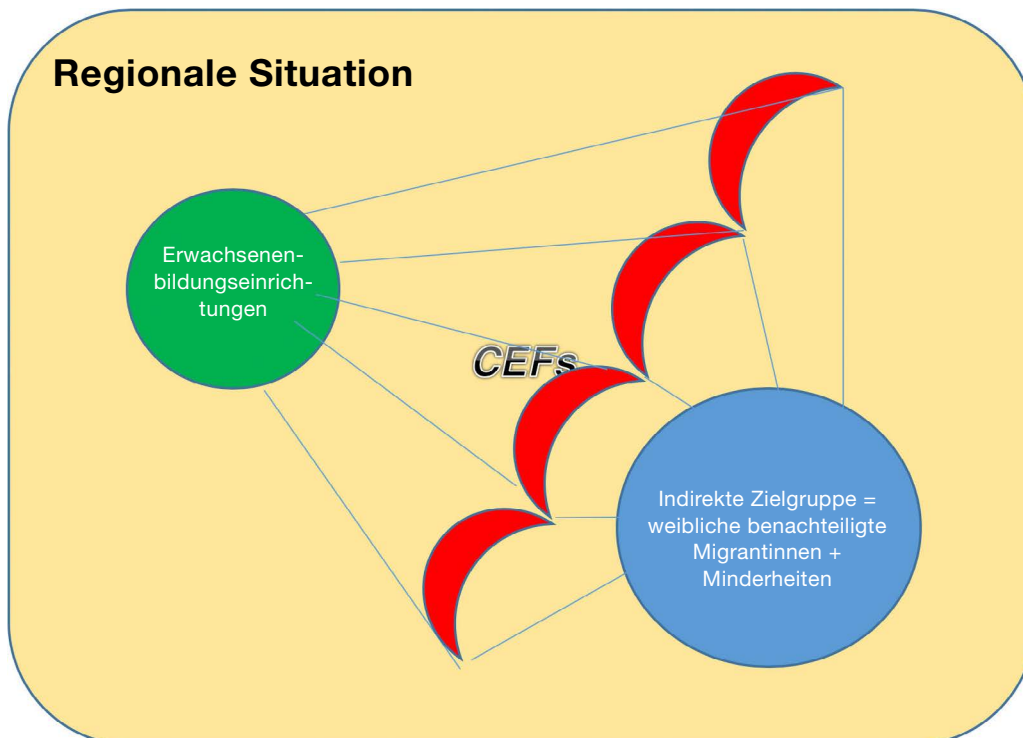
Intersektionalität bedeutet, dass verschiedene soziale Kategorien und Ungleichheiten (Gender, Ethnizität, Nation, Klasse, ...) nicht für sich allein, voneinander isoliert konzeptualisiert werden können, sondern unter Berücksichtigung ihrer "Intersektionen", also ihrer Überschneidungen, betrachtet werden müssen. Jedes Konzept hat dabei sowohl für sich selbst als auch in Interaktion mit anderen eine Auswirkung auf die soziale Machtbalance.

### Methodik

Das Projekt Equal Space verbindet Forschung, die Entwicklung von Trainings für Community Education Facilitators und die praktische Umsetzung. Basierend auf der Erhebung und Analyse der aktuellen Situation im Bereich Gender und kulturelle Diversität in den Partnerländern

(Österreich, Bulgarien, Frankreich und Portugal) wurde für Community Education Facilitators ein Curriculum im Bereich Intersektion von Gender und kultureller Diversität entwickelt. Dieses Curriculum stellte anschließend die Grundlage für einen Face-to-Face Toolkit und Online-Tools zur Ausbildung von CEFs im Bereich der Intersektion von Gender und kultureller Diversität dar. Diese ausgebildeten CEFs sind das Bindeglied zwischen Communities und Erwachsenenbildung. Durch ihre Ausbildung im Bereich der Intersektion zwischen Gender und kultureller Diversität können CEFs bildungsbenachteiligte MigrantInnen oder Minderheitengruppen besser dazu motivieren, an Erwachsenenbildungsangeboten teilzunehmen. In allen Partnerländern wurden CEFs ausgebildet. Der letzte Schritt des Projekts ist das vorliegende Transfermodell.

## Ergebnisse



### Beschreibung der Ergebnisse

Alle befragten ExpertInnen sind sich darüber einig, dass MigrantInnen und Minderheitengruppen, besonders aufgrund ihrer sozialen Situation, mit großen Hürden konfrontiert sind, wenn es um die Teilnahme an Erwachsenenbildungsangeboten geht. Frauen nehmen öfter an Erwachsenenbildung teil, jedoch an kürzeren und weniger berufsorientierten Bildungsangeboten.

In der Studie zeigten sich **Hürden** auf persönlicher, institutioneller und struktureller Ebene. Eine der größten Hürden auf **persönlicher Ebene** ist die Sprachbarriere oder der Umstand, dass Migrantinnen bzw. Frauen aus Minderheitengruppen keinen Vorteil in der Teilnahme an Bildungsangeboten sehen. Auf **institutioneller Ebene** sind die Hürden vor allem durch den Mangel an interkultureller Öffnung der Erwachsenenbildungseinrichtungen geprägt – so fehlen z.B. TrainerInnen mit Migrationsgeschichte oder aus Minderheitengruppen. Auf **struktureller Ebene** ergeben sich Hürden z.B. aus traditionellen Geschlechterrollen, beispielsweise durch familiäre Verpflichtungen oder die finanzielle Situation von Migrantinnen und Frauen aus Minderheitengruppen, was ihnen die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten erschwert.

Der frühe Schulabbruch von Roma Mädchen und Frauen ist eine der größten Herausforderungen für Personen, die in Bulgarien und Portugal mit dieser Community arbeiten. Hier zeigen sich interne und externe Hürden: Interne aus der Roma-Community selbst, in der Bildung nicht wertgeschätzt wird, externe durch das System, das nicht in der Lage ist, diese Frauen zu motivieren und zu integrieren und ihnen dadurch erlaubt, ihre Ausbildung abzubrechen.

Um diese Situation verbessern zu können, sollte nach Meinung der InterviewpartnerInnen vieles in der Erwachsenenbildung verändert werden: Wenn auf Frauen zugegangen wird, sollten sie von Community Educators bzw. Facilitators umfassend über die Ziele der Bildungsmaßnahme informiert werden. Die Angebote sollten außerdem auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten sein, da weibliche Migrantinnen und Frauen aus Minderheitengruppen starke Unterschiede aufweisen können was Sprachkenntnisse, Bildungsniveau und die soziale und familiäre Situation betrifft. Diversität in den Lerngruppen und spezielle Gruppen für Frauen sind ebenso förderlich. Empowerment und die Arbeit an Fähigkeiten sind Schlüsselaspekte von Community Education Projekten mit Migrantinnen. Die TrainerInnen sollten in den Kursen die Probleme mit Diskriminierung behandeln, die Frauen erfahren haben, um sie professionell integrieren zu können – außerdem sollten Themen wie Selbstbewusstsein, Intersektionalität oder Säkularität behandelt werden. Einer der wichtigsten Aspekte ist es, die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppe, mit der die Community Education Facilitators arbeiten werden, bereits vor der Planung des Trainings zu kennen und das Programm gemeinsam unter Einbeziehung der Zielgruppe zu gestalten.

Als Hauptthemen sollten Menschenrechte/Frauenrechte, die Dekonstruktion von Vorurteilen in Bezug auf Geschlecht, Alter, Klasse, ‚Rasse‘ oder Ethnizität und die Notwendigkeit, gegen berufliche Disqualifizierung von MigrantInnen und Minderheiten zu kämpfen, im Zentrum der Trainings stehen. In den Trainingsprogrammen sollte der Fokus auf einen offenen und verbindenden Zugang gelegt werden, ohne dass Probleme mit der MigrantInnen- oder Minderheitencommunity entstehen.

Auch Trainings für ExpertInnen sind notwendig und wünschenswert – der Austausch von Wissen während der Kurse könnte als wichtiges Illustrationsmaterial für die Trainingsmodule



dienen, die wir planen. Training zum Thema Diversität könnte sehr nützlich sein, um genderspezifische Faktoren einfließen zu lassen. Die übergreifende Idee ist schlussendlich, dass Migrantinnen die Möglichkeit bekommen sollten, an der Erarbeitung dieser neuen Programme teilzunehmen, Co-Autorinnen zu sein - die Programme sollten nicht ohne ihr Mitwirken entworfen werden, sondern sich nach ihren Bedürfnissen richten. Die wichtigen Rollen und Aufgaben, die Peer-MultiplikatorInnen dabei zukommen, sowie die Grenzen ihrer Tätigkeit sollten zu Beginn der CEF-Trainings (Community Education Facilitators Trainings) klar erläutert werden.

Auf Basis dieser Ergebnisse der Studie wurde von uns ein Curriculum für CEFs entworfen, um ihnen Zusatzqualifikation im Bereich der Intersektion von Gender und kultureller Diversität zu vermitteln. Das Curriculum beinhaltet ein Kompetenzmodell, eine Wissenssektion, ein Kapitel zur Methodik und einen Vorschlag für Trainingsmodule für CEFs. Von diesem Curriculum ausgehend entwickelten wir einen Toolkit für Face-to-Face Trainings und eine Online-Trainingsplattform. Alle Ergebnisse und Produkte finden Sie hier: [www.equalspace.eu](http://www.equalspace.eu)

## Empfehlungen

Nachfolgend finden Sie eine Zusammenfassung der Empfehlungen für das Training von Community Education Facilitators, die in den vier Partnerländern mit Frauen aus Minderheitengruppen und weiblichen Migrantinnen arbeiten.

Auf **individueller Ebene** ist es das Ziel, den Bedürfnissen von Migrantinnen oder Frauen aus Minderheitengruppen gerecht zu werden: Die Vorteile des Trainings für Frauen sollten durch die Sprache, durch die Auswahl der Informationsmedien und darüber hinaus klar dargelegt werden. CEFs sollten darauf achten, dass ein sicherer Raum für die TeilnehmerInnen geschaffen wird, sie sich nicht zu weit von ihrem Wohnort entfernen müssen, und dass Kinderbetreuung angeboten wird. Durch einen persönlichen Empfang können Zugangsbarrieren reduziert werden. Alle Angebote, vor allem Sprachkurse, müssen an die Bedürfnisse der Frauen angepasst werden und Frauen mit Migrationsgeschichte sollten in Kurse für Frauen ohne Migrationsgeschichte integriert werden.

Auf **institutioneller Ebene** erwies sich ein gemeinsam mit migrantischen Frauen abgehaltenes Training (Co-Training) als erster guter Schritt. Am besten wäre jedoch natürlich, wenn sich die Erwachsenenbildung interkulturell öffnen würde und Ziele, Zielgruppen, Didaktik, Training, Monitoring und Evaluierung gemäß interkulturellen Kriterien reflektiert und angepasst würden. Kooperation mit Institutionen außerhalb des Bildungssektors, wie Gesundheitseinrichtungen oder MediatorInnen, ist eine gute Strategie, um benachteiligte Personen zu erreichen.

Auf **politischer Ebene** sollten die Zugänge der Community Education stärker beworben und die relevanten AkteurInnen auf das Thema Intersektionalität aufmerksam gemacht werden.

Zusätzlich zu strukturellen Faktoren, wie finanzielle Ressourcen oder qualifiziertes Personal, wird hier auch Unterstützung in der Aktivierungsphase benötigt, vor allem wenn es sich bei der Zielgruppe um bildungsbenachteiligte Personen handelt.

## Ergebnisse der Evaluierung

Vor Beginn des Equal Space Projekts wurde ein Qualitäts- und Evaluierungsplan erstellt, um das Erreichen der Projektziele durch effiziente Evaluierung und Monitoring der folgenden Schlüsselaspekte sicherzustellen. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargelegt:

### **1. Monitoring des Fortschritts der Aktivitäten bzw. Projektaktivitäten (Kommunikation und Zusammenarbeit unter den Partnern)**

Grundsätzlich sind die Partner mit dem Projektfortschritt und der Beteiligung aller während der zweijährigen Laufzeit des Equal Space Projekts zufrieden. Die Entwicklung der verschiedenen Produkte benötigte geringfügig mehr Zeit als ursprünglich geplant, wurde aber dennoch in einem zufriedenstellenden Zeitraum durchgeführt, der auch den zu Beginn des Projekts festgelegten Richtlinien entsprach. Der administrative Teil des Projekts verlief ebenso gut und folgte den Vorgaben im Qualitätsevaluierungsplan und den Grundsätzen einer effizienten Koordination.

Die Zusammenarbeit zwischen den Partnern verlief reibungslos, lediglich während der ersten Phase des Projekts traten einzelne Schwierigkeiten in Bezug auf die Kommunikation auf – mit Hilfe der Risikobewertung aus dem Qualitäts- und Evaluierungsplan wurde die Herausforderung der Kommunikation zwischen den Partnern jedoch schnell bewältigt und alle Partnerorganisationen erbrachten sehr gute Leistungen. Zur Lösung von Kommunikationsproblemen und Harmonisierung der Arbeitsmethoden wurden persönliche Treffen organisiert. Außerdem wurden Regeln für die Zusammenarbeit aufgestellt und einige Kompromisse erarbeitet, was es den einzelnen MitarbeiterInnen ermöglichte, neue Managementfähigkeiten zu entwickeln und die auftretenden Schwierigkeiten in eine Lernerfahrung zu verwandeln.

### **2. Qualitätsmonitoring der Projektoutputs und -aktivitäten (interne und externe Evaluierung)**

**OUTPUT 1:** „Studie über die Intersektion von Gender und kultureller Diversität inkl. Empfehlungen“

Alle evaluierenden Personen sind der Meinung, dass das Projekt eine klare Einleitung inkl. Präsentation des Equal Space Projekts, sowie eine klare Erklärung der verwendeten Methoden enthält. Die Struktur wurde für sehr praktisch befunden: Die Studie beginnt mit Definitionen von MigrantInnen und Minderheiten, anschließend folgt eine Analyse ihrer Situation und ihres Zugangs zu lebenslangem Lernen in den Zielländern, eine Präsentation ihrer Besonderheiten und zum Abschluss die Empfehlungen. Die Forschungsergebnisse wurden

von den evaluierenden Personen mit der höchsten Punktezahl und als sehr klar verständlich bewertet, auch was die verwendete Sprache betrifft.

Die Ergebnisse der Studie sind als Grundsteine für nachfolgende Outputs, die sich auf diese empirische Forschung stützen, essenziell, um ein Bottom-up-Trainingsprogramm zu entwickeln, das in der Basis des Felds verwurzelt ist.

**OUTPUT 2: „Entwicklung eines Curriculums für Community Education Facilitators“**

Die Evaluierung zeigt, dass das Curriculum gut mit der vorhergehenden Studie verknüpft ist und ein geeignetes Kompetenzmodell für Community Education Facilitators enthält. Außerdem finden sich im Curriculum relevante Inhalte zur Anwendung in einem professionellen Kontext. Die evaluierenden Personen sind der Meinung, dass das Curriculum die Wichtigkeit der Einbindung der Dimensionen Gender und Diversität in Erwachsenenbildungsprogramme hervorhebt. Das Curriculum als Projektoutput ist eine gute Mischung aus Theorie, Methodik und neuen Vorschlägen. Es beinhaltet auch das nötige Theoriewissen, das Community Educators konsultieren und so ihre Erfahrungen erweitern können.

**OUTPUT 3: „Toolkit Training von Community Education Facilitators“**

Die im Toolkit entwickelten Aktivitäten wurden in lokalen Trainings getestet - mehr als 50 TeilnehmerInnen evaluierten die Methodik, die Aktivitäten und das Training selbst. Die Ergebnisse zeigen insgesamt eine Zufriedenheit mit den Inhalten des Trainings - inkl. theoretische Inhalte (4,4 von 5 Punkten), Innovationsgrad der Methode (4,4 von 5 Punkten), beinhaltete Aktivitäten (4,8 von 5 Punkten) und Relevanz für ihre professionelle Praxis (4,5 von 5 Punkten). In Bezug auf ihre persönliche Erfahrung gaben die TeilnehmerInnen an, dass sie sich während des Trainings vollständig ausdrücken (4,8 von 5 Punkten) und aktiv daran teilnehmen konnten (4,5 von 5 Punkten), dass sie mehr über Intersektionen und Gender lernen konnten (4,6 von 5 Punkten), und dass sie ihren Zugang zu Community-Arbeit verbessern konnten (4,9 von 5 Punkten). Das Training wurde insgesamt sehr gut bewertet, die häufigsten Zuschreibungen waren „kreativ“, „bereichernd“, „dynamisch“ und „unterhaltsam“.

**OUTPUT 4: „Online-Trainingsportal für Community Education Facilitators“**

Die Evaluierungsergebnisse zeigen, dass der Onlinekurs nutzerInnenfreundlich gestaltet und die Darstellung des Onlinekurses für die Lernenden attraktiv ist. Im Onlinekurs wird die Wichtigkeit der Integration von Gender und Diversitätsdimensionen in die Praxis der Community Education hervorgehoben – von den Lernenden erhielt das Curriculum ausgezeichnetes Feedback. Das gewählte Format mit Videomaterial macht den Kurs für alle Lerntypen zugänglich und ansprechend.

Die Gesamtevaluierung des Projekts zeigt sowohl qualitativ als auch quantitativ exzellente Outputs, die den zu Beginn des Projekts festgelegten Zielen entsprechen und unsere Erwartungen in Bezug auf die festgelegten Indikatoren (Effektivität, Effizienz, Relevanz/Bedeutbarkeit, Einfluss, Neuheit, Interesse, Potenzial für die persönliche oder professionel-

le Entwicklung der TeilnehmerInnen und Anwendbarkeit auf professionelle Kontexte) sogar übertreffen.

Das Equal Space Projekt erreicht seine Ziele durch:

- Wissensvermittlung über Intersektionalität (Gender, kulturelle Diversität) in den Partnerländern (Österreich, Bulgarien, Frankreich, Portugal) und auf EU-Ebene
- Durchsetzung von Gender- und Diversitätsgleichstellung, Partizipation, Demokratisierung und sozialer Inklusion in der Erwachsenenbildung durch einen Community Education Ansatz (Training von Community Education Facilitators/CEFs) im Bereich Intersektionalität von Gender und kultureller Diversität
- Förderung der Integration und sozialen Inklusion von MigrantInnen und Minderheiten im lebenslangen Lernen durch Training der CEFs im Bereich Intersektionalität
- Steigerung der Qualität und Relevanz der Inhalte in Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen durch die Verwendung digitaler Tools und Ressourcen
- Darlegung der Wichtigkeit bereichs- und länderübergreifender Kooperation für die Entwicklung von Curricula, Trainingsmaterialien und Online-Tools für das Training von CEFs im Bereich Intersektionalität
- Entwicklung forschungsbasierter Empfehlungen für die regionale, nationale und EU-Ebene
- Entwicklung dieses Transfermodells für das Equal Space Projekt zur Anwendung auf andere Bildungsbereiche, um den Zugang zu Bildung und die Motivation verschiedener Zielgruppen zu fördern

## Transfer sinnvoll und nützlich gestalten

Unter **Transfer** werden alle Aktivitäten verstanden, die zur Förderung, Verbreitung und Verankerung des Projekts bzw. seiner Produkte und Ergebnisse beitragen.

**Öffentlichkeitsarbeit** ist Teil des Transfers mit eher kurzfristigen Auswirkungen: Durch sie wird das Projekt in den Medien beworben und Veranstaltungen oder Produkte hervorgehoben.

Unter dem Begriff **Nachhaltigkeit** wird verstanden, dass die Wirkung des Projekts über seinen Abschluss hinaus garantiert und die Weiterführung der Projektangebote aus organisatorischer und finanzieller Sicht gesichert wird.

Der Transfer stellt einen essenziellen Bestandteil eines Projekts dar. Die Effektivität und Nachhaltigkeit der Arbeit werden dadurch von Beginn an sichergestellt:

- Die Öffentlichkeit kennt das Projekt und die Ergebnisse. Dadurch besteht eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass weitere ähnliche Projekte geplant und realisiert werden können.
- Verschiedene neue Zielgruppen, die Interesse am Thema haben, können erreicht werden.
- Interessierte Personen oder Organisationen können das Projekt – oder Teile davon – übernehmen.
- Die Arbeit am Projekt bringt neue, nützliche Kontakte und erweitert so das professionelle Netzwerk.
- Expertise und Professionalisierung werden erlangt, wodurch Ihre Organisation sowie Ihre persönliche Karriere profitieren. Ein erfolgreiches Projekt führt häufig zu Anfragen für Expertise und Know-how.
- Sie ernten Anerkennung und konstruktives Feedback bzw. Kritik für Ihre Arbeit.

### Grundlagen des Transfers

Um einen erfolgreichen Transfer des Projekts sicherzustellen, müssen zunächst die Grundsteine dafür gelegt werden. Dies beinhaltet:

#### Transfer als Teil der Projektplanung

Rechtzeitige Planung des Transfers:

- Stellen Sie sicher, dass der Transfer bereits während der Planungsphase des Projekts besprochen und berücksichtigt wird. Das bedeutet, dass das Projekt so geplant werden sollte, dass seine Ergebnisse und Produkte zu anderen Institutionen, Organisationen oder in andere Sprachgebiete transferiert werden können.
- Stellen Sie sicher, dass die erforderliche Expertise für die geplanten Transferaktivitäten im Projektteam vorhanden ist, und/oder prüfen Sie, wie das nötige Know-how extern zugezogen werden kann.

## **Networking**

Der Erfolg Ihrer Transferaktivitäten hängt auch vom bestmöglichen Networking ab: Knüpfen Sie Kontakte mit allen für das Projekt relevanten Personen und Netzwerken und halten Sie diese aufrecht. Planen Sie dafür ausreichend Zeit ein.

- Erstellen Sie eine Liste der Namen von Einzelpersonen, Institutionen, Organisationen und Unternehmen, die zum Erfolg des Projekts beitragen können. Ergänzen Sie diese Liste laufend.
- Erstellen Sie eine Liste der Namen von Einzelpersonen, Institutionen, Organisationen und Unternehmen, die in an den Ergebnissen und Produkten des Projekts interessiert sein könnten und ergänzen Sie diese Liste während des Projekts laufend.
- Kontakt, Networking und Zusammenarbeit mit interessierten Organisationen, Institutionen und Unternehmen
- Betreiben Sie Lobbying für das Projekt und seine Ziele in Ihrer unmittelbaren Umgebung (eigene Organisation, Zielgruppen, ExpertInnen)
- Betreiben Sie Lobbying für das Projekt und seine Ziele in der interessierten Öffentlichkeit
- Stellen Sie gezielte Informationen zur Verfügung (z.B. Zwischenbericht, Newsletter, Flyer etc.)

## **Projektdokumentation**

Um den Bekanntheitsgrad Ihres Projekts zu steigern, benötigen Sie Informationsmaterial, das Sie interessierten Personen aushändigen können:

- Stellen Sie Informationsmaterial zur Verfügung, das auf Ihr Zielpublikum zugeschnitten ist (z.B. Projektpräsentation, Prospekt, Website, Social Media Seite).
- Auch nach Abschluss des Projekts werden interessierte Personen den Wunsch haben, Informationen über das Projekt zu erhalten. Stellen Sie sicher, dass Informationsmaterial auch nach Abschluss des Projekts ausgegeben werden kann.

## **Die Evaluierung des Projekts**

Mit den für die Evaluierung gesammelten quantitativen und qualitativen Daten können der Erfolg und die guten Ergebnisse, aber auch die Schwächen und Fehler Ihres Projekts gezeigt werden. Andere Personen und Organisationen, die Ihr Projekt übernehmen möchten, können von Ihren Erfahrungen lernen.

## **Ablauf eines erfolgreichen Transfers - Guideline**

### **A. Grundlagen**

Schaffen Sie die Grundlagen für den Transfer.

### **B. Ziele**

Um erfolgreiche, effektive und effiziente Transferaktivitäten zu entwickeln, definieren Sie Ihre

Ziele bereits im Voraus:

- Legen Sie die groben Ziele des Transfers Ihres Projekts fest.
- Stellen Sie sicher, dass Sie realistische Transferziele formulieren und bringen Sie diese mit den jeweiligen Zielgruppen in Einklang.
- Versuchen Sie, die Ziele so zu formulieren, dass das Erreichen der Ziele messbar/bewertbar ist.

### **C. Zielgruppen**

Legen Sie fest, welche Einzelpersonen und Zielgruppen an Ihrem Projekt interessiert sein könnten.

Beginnen Sie damit im Kernbereich Ihres Projekts und weiten Sie den Kreis der Zielgruppen anschließend aus:

- Welche Personengruppen, Organisationen und Unternehmen gehören zu den internen Zielgruppen (Sponsoring, Nutznießer des Projekts, MitarbeiterInnen der Organisation, andere Abteilungen etc.)?
- Welche Personengruppen, Organisationen und Unternehmen gehören zu den externen Zielgruppen (Fachkreise, ähnliche Organisationen und Unternehmen, Sektoren, Verbände, Bildungseinrichtungen, öffentliche Stellen etc.)?

### **D. Aktivitäten**

Legen Sie die Transferaktivitäten fest:

- Wählen Sie die Transferaktivitäten auf Basis Ihrer Projektziele und der zuvor definierten Zielgruppen aus.
- Stellen Sie klar, was Sie wem kommunizieren möchten. Jede Zielgruppe hat ein bestimmtes Interesse am jeweiligen Thema – die Kommunikation sollte daher individuell je nach Zielgruppe erfolgen. Das gilt sowohl für Inhalt als auch Art der Kommunikation und die gewählte Sprache. Ein Beispiel: Sie werden die Mitglieder Ihrer Organisation mit Sicherheit anders über die Projektinhalte informieren als eine Gruppe Abgeordneter oder JournalistInnen.

### **E. Organisation, Team**

Übergeben Sie einer oder mehreren Personen aus dem Projektteam die Verantwortung für die Transferaktivitäten:

- Wer trägt die Hauptverantwortung?
- Wer führt welche Tätigkeit im Zuge des Transfers aus?
- Wen möchten Sie außerhalb des Projektteams in die Ausführung der Transferaktivitäten einbinden?
- Haben Sie das nötige Know-how im Projektteam oder benötigen Sie externe SpezialistInnen zur Planung und Durchführung der Transferaktivitäten?
- Woher können nach Projektabschluss Informationen zum Projekt bezogen werden?

## **F. Zeitplan**

Sie benötigen einen detaillierten Zeitplan für Ihr Transferkonzept. Beginnen Sie nicht erst in der letzten Phase Ihres Projekts mit den Transferaktivitäten – diese sollten über die gesamte Projektlaufzeit verteilt sein:

- Wann sind die Transferaktivitäten geplant?
- Haben Sie wichtige Termine, Jahrestage und Veranstaltungen berücksichtigt, die einen positiven Einfluss auf Ihr Projekt haben könnten?
- Welche Transferaktivitäten planen Sie nach dem offiziellen Projektende (sogenannte Follow-ups)?

## **G. Medien, Ressourcen, Budget**

Alle geplanten Aktivitäten benötigen Zeit, Arbeit und Geld. Um Ihr Transferkonzept erfolgreich umzusetzen, müssen Sie wissen, welche und wie viele Personen und sonstigen Ressourcen Sie benötigen. Ein detailliertes Budget ist eine unabdingbare Grundlage für die Suche nach den benötigten Ressourcen:

- Was kosten die geplanten Aktivitäten? Wie hoch sind die Kosten für Infrastruktur, Material, Produkte? Welche Mittel benötigen Sie für Werbung, Verteilung oder Aussendungen?
- Wer wird die Aktivitäten durchführen? Wie viele Stunden zu welchem Stundensatz werden benötigt?
- Holen Sie Informationen von externen ExpertInnen über deren Zugänge und Kosten ein. Holen Sie erforderliche Angebote ein (Druckkosten, externe ExpertInnen, Mieten für Veranstaltungsräume etc.).
- Prüfen Sie, ob das aufgestellte Budget mit den geplanten Aktivitäten übereinstimmt.

## **H. Partner**

Erstellen Sie eine Liste aller Personen und Organisationen, mit denen Sie planen zusammenzuarbeiten und die Sie kontaktieren und um Unterstützung bitten möchten:

- Gibt es Organisationen mit denselben oder ähnlichen Zielen, mit denen Sie gerne zusammenarbeiten würden?
- Wen kontaktieren Sie für professionelle oder finanzielle Unterstützung? Welche Gatekeeper gibt es?

## **I. Nachhaltigkeit**

Eines der wichtigsten Ziele eines Projekttransfers ist die Sicherstellung der Nachhaltigkeit. Machen Sie sich Gedanken über die Zeit nach dem Projekt:

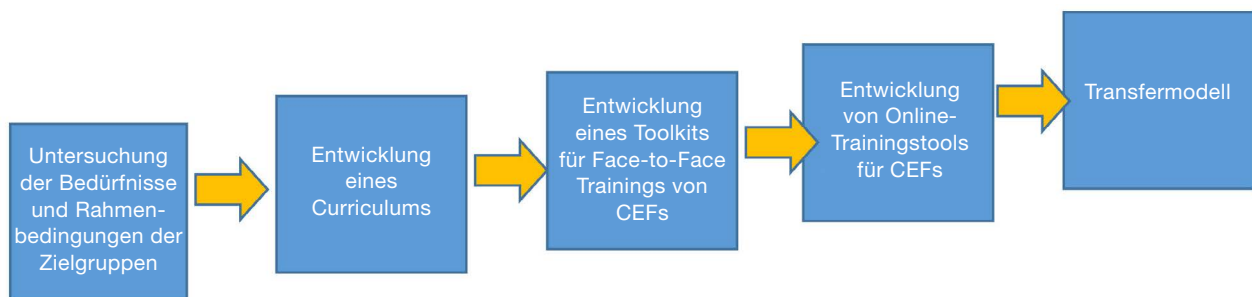
- Was können Sie aktuell tun, um Ihr Projekt für längere Zeit zu sichern?
- Wie können Sie das Projekt oder Teile des Projekts in andere Kontexte transferieren (andere Organisationen, Felder oder Regionen)?
- Gibt es ein Follow-up Projekt?



## Das Transfermodell des Equal Space Projekts

Im folgenden Kapitel möchten wir im Detail zeigen, wie wir im Equal Space Projekt vorgehen, welche Aktivitäten wichtig sind und welche Erkenntnisse wir gewinnen konnten. So geben wir einen Einblick in den Transfer des Equal Space Projekts zu anderen Zielgruppen, Bildungsfeldern oder regionalen Kontexten.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über unsere Aktivitäten.



### Grundlagen

#### Erfolgsdimensionen

Wir möchten den LeserInnen darlegen, wie bereits in einer sehr frühen Phase eines Projekts Indikatoren festgelegt werden können, die dazu beitragen, eine positive Umsetzung und Entwicklung des Projekts zu garantieren. Dabei darf nicht vergessen werden, dass es in der Laufzeit eines Projekts sowohl für den Prozess als auch für die Ergebnisse Follow-ups und Monitoring geben sollte, um auf Kurs zu bleiben.

Um die Qualität des Equal Space Projekts sicherzustellen, entwickelten wir einen Evaluierungsplan für das erfolgreiche Erreichen der Projektziele durch effiziente Evaluierung und Monitoring der folgenden Aspekte:

1. Monitoring des Fortschritts der Aktivitäten und der Kommunikation unter den Partnern bzw. involvierten Personen (Risikominimierung, Prävention und entschärfende Maßnahmen)
2. Qualitätsmonitoring der Projektergebnisse und -aktivitäten (interne und externe Evaluierung)
3. Monitoring der Projektaktivitäten (Leistung und Zusammenarbeit des Konsortiums)  
 Evaluierung, Monitoring und Qualitätssicherung des EQUAL SPACE Projekts, die jedoch auch auf andere Projekte bzw. eine adaptierte Version dieses Projekts anwendbar wären, zielten darauf ab:
  - Laufend Feedback zum Arbeitsprozess zu geben, um nötige Anpassungen für den reibungslosen Fortgang des Projekts vornehmen zu können.

Während der Laufzeit des Equal Space Projekts wurde deutlich, wie wichtig ein aktiver und reaktiver Zugang zur Arbeit aller beteiligten Personen im Projekt ist. Ein guter Kommunikationsfluss stellt sicher, dass Deadlines eingehalten und Inhalte erbracht werden. Feedback und gegenseitige Überprüfung haben auch positiven Einfluss auf die HauptakteurInnen im Projekt, da sie das Selbstvertrauen stärken und die Arbeit dadurch wertgeschätzt wird.

- Monitoring des Arbeitsprozesses durchzuführen, um die Qualität der Projektoutputs sicherzustellen

Um die gute Qualität der Projektergebnisse sicherzustellen und auch zu messen, zu welchem Grad sie ihre Ziele erreichen, ist es essenziell, Umfragen zur Evaluierung durchzuführen, die von den am Projekt beteiligten Personen sowie von externen NutzerInnen der Projektoutputs ausgefüllt werden. Diese beiden Evaluierungsergebnisse sollten in Kombination eine gute Abbildung des Status Quo der Produkte liefern.

- Risiken und Diskrepanzen zwischen den erwarteten und tatsächlichen Ergebnissen und Aktivitäten zu identifizieren, um zeitnah Strategien zur Eindämmung negativer Auswirkungen auf den Arbeitsplan und die Ergebnisse zu entwickeln

Für das Projektmanagement ist es wesentlich, jedes potenzielle Risiko für die Umsetzung des Projekts bestmöglich vorherzusehen und gemeinsam an möglichen Lösungen zu arbeiten. Dieser Vorgang dient auch dem Teambuilding und fördert die kreative Seite aller Projektpartner, die gemeinsam an der Risikoidentifikation und an kreativen Lösungen arbeiten.

Ein guter Evaluierungs- und Qualitätssicherungsplan sind eine solide Basis, um ein Projekt zu starten bzw. umzusetzen. Viele der nachfolgenden Schritte des Projekts hängen von diesem Plan ab – daher betrachten wir Evaluierung als Schlüsselfaktor für den Erfolg des Projekts. Sie können dadurch auch erkennen, welche Qualitätsindikatoren bzw. -dimensionen Ihren Zielen am ehesten gerecht werden.<sup>1</sup>

### **Finanzierung**

Oft scheitern gute Projekte an der Finanzierung. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, von Beginn an über mögliche Finanzierung nachzudenken.

Ein häufig auftretendes Problem: Die Idee für ein Entwicklungsprojekt im Bildungsbereich wurde geboren, die erste Umsetzung war erfolgreich, die weitere Umsetzung gestaltet sich jedoch schwierig bzw. unmöglich, da die nötigen finanziellen Ressourcen fehlen.

Es ist auffallend, dass die Finanzen häufig als letztes genannt werden, was vor allem vor dem Hintergrund paradox erscheint, dass der Mangel an finanziellen Ressourcen für qualitativ hochwertige Bildungsangebote von ExpertInnen oft kritisiert wird.

<sup>1</sup> Für ein Beispiel siehe den Equal Space Evaluierungsplan im Anhang.

Dennoch ist es richtig, dass die inhaltlichen und technischen Dimensionen vor den strukturellen, also auch der finanziellen Dimension, geführt werden. Die Anbieter und Institutionen erlegen sich selbst hohe Qualitätsstandards für ihre Angebote auf, was Bestandteil und Voraussetzung ihrer Arbeit ist. Diese Qualitätsstandards basieren vor allem auf den spezifischen Bildungseffekten. Kompetenzentwicklung im Bereich Gender und kulturelle Diversität kann nur im Kontext hochqualitativer Angebote stattfinden.

Die Bildungsangebote müssen daher auf Basis bestimmter Prinzipien geplant und durchgeführt werden, damit sie ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

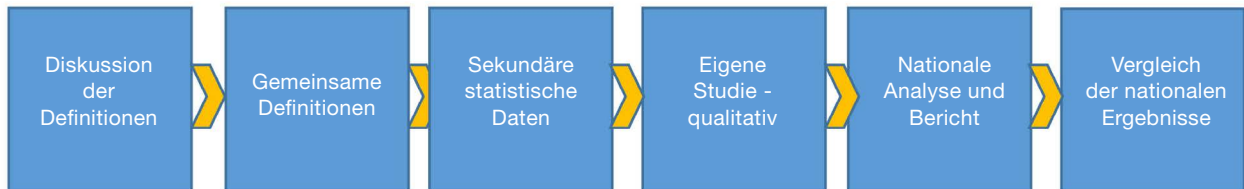
Die große Herausforderung im Training von Community Education Facilitators ist die Maximierung des beschriebenen Potenzials innerhalb der Community. Nicht selten laufen Projekte Gefahr, an dieser Herausforderung aufgrund des Faktors „Finanzierung“ zu scheitern. Eine unzureichend gesicherte Finanzierung kann so zum Scheitern des Projekts führen. Vor allem da sich der Bereich „Förderung und Finanzierung“ wie fast kein anderer (ausgenommen rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen) außerhalb des Einflusses lokaler ExpertInnen entwickelt.

Existenzielle Voraussetzungen für die Umsetzung von Projekten, wie z.B. Förderprogramme, werden von Bundes- und Lokalpolitik bzw. in manchen Fällen von der Landespolitik kontrolliert. Es stimmt zwar, dass den Kooperationspartnern vor Ort einige Optionen zur Generierung finanzieller Mittel zur Verfügung stehen, z.B. durch die Suche nach Sponsoren. Dennoch sind es vor allem die politischen Rahmenbedingungen auf Landes- und Gemeindeebene, die die nötige Infrastruktur für Bildungszusammenarbeit schaffen und daher strukturelle Qualität sicherstellen (sollten).

In diesem Rahmen ist das Erasmus+ Finanzierungsprogramm der Europäischen Union eine gute Möglichkeit, um innovative Ideen zu entwickeln, zu testen und umzusetzen. Das Erasmus+ Programm der Europäischen Union ist ein Förderprogramm für Aktivitäten im Bereich allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport. Erasmus+ bietet auch Unterstützung für Unterricht, Forschung, Networking und politische Diskussionen über EU-Themen. Erasmus+ hat eine starke internationale Ausrichtung, Organisationen aus verschiedenen Ländern arbeiten zusammen. Diese transnationale Kooperation bietet auch einen Mehrwert auf regionaler Ebene. Einen Fokus auf die Schaffung lokaler, regionaler und nationaler Partnerschaften mit Stakeholdern zu legen kann auch die Chancen auf Finanzierung des Projekts erhöhen. Hilfreich kann außerdem eine fundierte Vorbereitung bzw. Aufbereitung des Budgets sein, sodass es potenziellen Finanzierungspartnern präsentiert und ihnen gegenüber gerechtfertigt werden kann.

## Aktivitäten

### Ist-Analyse – die Studie



Die Ist-Aufnahme oder Ist-Analyse ist ein Begriff aus dem Projektmanagement. Sie stellt die Phase eines Vorgehensmodells dar, die der objektiven Ermittlung eines aktuellen Problems („Ist-Zustand“) – möglichst ohne Bewertung oder Verzerrung – dient.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden im Equal Space Projekt sozialwissenschaftliche Methoden gewählt, um die Bedürfnisse und Erfordernisse der Zielgruppe und des regionalen Kontexts zu erfassen.

In einem ersten Schritt wurden regionale Unterschiede in den Definitionen und Situationen von MigrantInnen diskutiert, um sicherzustellen, dass ein gemeinsamer Ausgangspunkt für das transnationale Projekt vorhanden ist. Dabei wurde deutlich, dass sich die Situation von MigrantInnen in Bulgarien von jenen in den anderen drei Ländern unterscheidet. Während sich MigrantInnen in Österreich, Frankreich und Portugal im Bildungsbereich, am Arbeitsmarkt und in anderen sozialen Feldern meist in benachteiligten Situationen befinden, zeigte sich, dass MigrantInnen in Bulgarien in den genannten Lebensbereichen eher gut integriert sind.

Aus diesem Grund wurde unsere indirekte Zielgruppe auf Minderheiten ausgeweitet. Dabei sprechen wir in diesem Fall von Roma, die vor allem in Bulgarien, aber auch in anderen Ländern diskriminiert werden. Zusätzlich zeigte sich im Laufe der Ist-Analyse, dass es in Bulgarien, Frankreich und Portugal rechtlich nicht zulässig ist, nach der Ethnie oder dem Aufenthaltsstatus von Personen zu fragen, da dies Diskriminierung darstellt. Dies wirkte sich insofern auf das weitere Vorgehen aus, als viele sekundäre statistische Daten aus diesen Ländern nur auf Schätzungen beruhen.

Im nächsten Schritt versuchten wir, die Rahmenbedingungen für Gender und kulturelle Diversität in den vier Ländern zu analysieren. Auf Grundlage eines detaillierten Plans sammelten wir sekundäre statistische Daten zu MigrantInnen und Minderheiten in den vier Ländern. Diese umfassten quantitative Angaben zum Anteil von MigrantInnen und Minderheiten an der Gesamtbevölkerung, ihren Bildungsstand, ihr Durchschnittsalter, ihre soziale und finanzielle Situation und ihre Bildungsgeschichte. Gleichzeitig arbeiteten wir kurz die historische Entwicklung von Migration und Minderheiten und jene des Bildungssystems in jedem Land auf, um die verschiedenen regionalen Kontexte transparent zu machen.

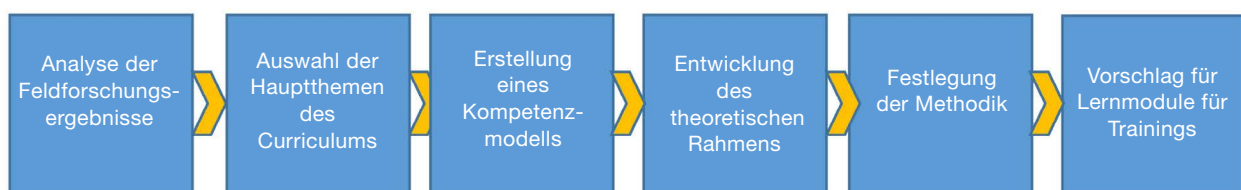
Nachfolgend entwickelten wir Methoden für unsere eigene Studie, die uns mehr Informationen zu unserem Thema liefern sollte. In unserem Fall handelte es sich dabei um eine Guideline für qualitative Interviews mit TrainerInnen, Beratungszentren und ExpertInnen, die in anderen Kontexten mit weiblichen Migrantinnen oder weiblichen Mitgliedern von Minderheitengruppen arbeiten.

Ziel war es, mehr Informationen darüber zu erhalten, ob Intersektionalität in der Erwachsenenbildung eine Rolle spielt, ob die InterviewpartnerInnen Erfahrungen mit Trainings zu Gender und Diversität haben, und ob es einen Bedarf an zusätzlichem Training zur Intersektion von Gender und kultureller Diversität für Community Education Facilitators gibt, um bildungsbenachteiligte MigrantInnen und Minderheiten mit ihren Angeboten besser erreichen zu können. Wir führten 20 qualitative Interviews in jedem der vier Länder durch, analysierten sie mittels Inhaltsanalyse und verfassten nationale Berichte, die sowohl quantitative als auch qualitative Daten enthielten. Dadurch wurde eine regionale Basis für weitere Entwicklungen geschaffen. Im letzten Schritt wurden die regionalen Ergebnisse verglichen und in einem abschließenden Bericht zusammengefasst.

**Gewonnene Erkenntnisse:**

- Planen Sie ausreichend Zeit und Ressourcen für die Ist-Analyse ein.
- Bei transnationalen Projekten müssen die verschiedenen Bilder, Konzepte und Definitionen im Detail im Voraus besprochen werden, um sicherzustellen, dass dieselben Dinge untersucht werden.
- Einigen Sie sich in der Arbeitsgruppe auf gemeinsame Definitionen, versuchen Sie einen gemeinsamen Nenner zu finden – Kleine Anpassungen der Zielgruppe können manchmal nötig sein.
- Lassen Sie sich nicht von Ihren eigenen Vorstellungen leiten, da diese manchmal verzerrt sein und nicht der Realität entsprechen können.
- Verwenden Sie sozialwissenschaftliche Methoden für die Ist-Analyse, da diese eine gewisse Objektivität sicherstellen.
- Stellen Sie sicher, dass in Ihrem Team die nötige sozialwissenschaftliche Expertise vorhanden ist, oder nehmen Sie externe Beratung für die Studie und Analyse in Anspruch.
- Es ist wichtig, die regionalen Unterschiede in jedem Projektschritt zu berücksichtigen.

**Erarbeitung des Curriculums**



Die Equal Space Partner entschieden sich dazu, auf Basis des ersten Projektergebnisses – der Studie – ein Curriculum zu erarbeiten. Dieser Leitfaden beinhaltet das nötige theoretische Hintergrundwissen zum Verständnis der Grundlagen des Projekts und der entstehenden Produkte (Face-to-Face Training, E-Learning).

Unser Ziel im Equal Space Projekt war es, neue Lernmaterialien zu entwickeln, um Community Education Facilitators aus einer intersektionalen Perspektive zwischen Gender und Diversität ausbilden zu können – dadurch soll die soziale Integration von MigrantInnen und Minderheiten in der Aufnahmegesellschaft durch den Zugang zu Erwachsenenbildung gestärkt werden.

Um diese Trainingsmaterialien entwickeln zu können, war es von größter Wichtigkeit, die Verbindung mit dem Feld aufrechtzuerhalten – daher wurden die Studienergebnisse analysiert. Das Curriculum ist nicht nur mit der vorhergehenden Forschung verbunden, weil es Lösungen für darin aufgezeigte Probleme bieten möchte, sondern auch weil es die Themen und Module der Trainings von Community Education Facilitators bestimmen wird. Die Hauptziele des Curriculums waren schließlich:

- Die Lernwege von Community Educators über Gender aus einer internationalen Perspektive zu identifizieren.
- Eine Reihe an Lernzielen zu definieren.
- Einen entsprechenden methodischen Rahmen vorzuschlagen.

Vor Entwicklung des Inhalts ist es äußerst wichtig zu wissen, für wen dieses Curriculum erstellt wird und wer damit angesprochen wird – die Zielgruppe.

- Community Educators (oder Auszubildende), relevante Personen in der Community: Das Curriculum unterstützt sie dabei, die Lernwege zu finden, die sie benötigen um Genderthemen aus einer intersektionalen/interkulturellen Perspektive zu behandeln.
- Personen, die professionell oder auf freiwilliger Basis mit Erwachsenen, MigrantInnen oder Minderheiten arbeiten, die einer Gefahr der Ausgrenzung ausgesetzt sind: Erhalten Ressourcen zur Konstruktion von Bildungsprogrammen mit Fokus auf Gender aus einer intersektionalen und interkulturellen Perspektive.

### ***Der Inhalt***

***Kompetenzmodell:*** Ein Kompetenzrahmen für Community Educators zum Umgang mit Gender und kultureller Diversität. Das Modell besteht aus Wissenselementen, Einstellungen und Fähigkeiten, die benötigt werden, um Themen mit Mitgliedern der Community zu behandeln.

***Theoretische Grundlagen:*** Hier wird der Wissensteil des Kompetenzmodells tiefergehend behandelt, um ein besseres Verständnis darüber zu vermitteln, worum es sich bei einem intersektionalen Zugang handelt und welche kulturellen Unterschiede in den Konzeptionen

und Zugängen zu Gender vorliegen. Für das Equal Space Curriculum entschieden wir uns, die folgenden Themen zu behandeln: Grundlagen der Community Education; soziale Konstruktion von Gender, kultureller Diversität und Identität; Intersektionalität; Implikationen und Konsequenzen von Gender und Diversität; Diskriminierung; Rolle von Gender und Diversität im lebenslangen Lernen; Gleichberechtigte Beziehungen und sich verändernde Strukturen.

### **Gewonnene Erkenntnisse**

- Den Inhalt des Curriculums auf Basis vorhergehender Feldforschung entwickeln: Dies garantiert, dass sich der theoretische Rahmen auf einen konkret identifizierten Bedarf bezieht.
- Bei der Erstellung neuer Inhalte ist es wichtig, auch den Rahmen dafür zu schaffen: Aus diesem Grund empfehlen wir die Erarbeitung eines spezifischen Kompetenzmodells.
- Das Curriculum sollte sprachlich nutzerInnenfreundlich, ansprechend und leicht zugänglich gestaltet werden.
- Nicht zuletzt empfehlen wir, die Theorie wiederum mit dem Feld in Verbindung zu bringen und entweder Face-to-Face Trainings oder konkrete Aktivitäten zur Reflexion der Konzepte im Curriculum anzubieten.

### **Face-to-Face Training - Material und Methoden**



Wie die Forschungsergebnisse zeigten, besteht ein Trainingsbedarf für Community Education Facilitators, um ihnen neue Kompetenzen für die Arbeit mit der Community aus einer Gender- bzw. Intersektionalitätsperspektive zu vermitteln.

Zu diesem Zweck wurde ein Trainingsplan in Form eines Toolkits erstellt, sodass alle Community Education Facilitators Zugriff auf die jeweiligen Aktivitäten für ihren Arbeits- bzw. Lernkontext haben und dieses Wissen dann an die Community weitergeben können.

Der Toolkit teilt sich in die folgenden fünf Module auf:

1. Community Education: Community als Ressource für Bildung.
2. Soziale Konstruktion von Gender, Diversität und Identität.
3. Gleichberechtigte Beziehungen und sich verändernde Strukturen.
4. Intersektionalität
5. Die Rolle des lebenslangen Lernens.

In diesen fünf Modulen können sich Community Education Facilitators Fähigkeiten und Kompetenzen in verschiedenen Bereichen aneignen, wie z.B. durch Erweiterung ihres Wissens über eine Community oder durch das Bewusstsein, dass es nötig ist, eine Analyse der Lebensumstände in einer Community durchzuführen, bevor man mit ihr arbeitet – z.B. dazu, welche Kultur innerhalb der Community vorherrscht oder welche Überzeugungen und Bräuche es gibt.

Zu einer Community zu gehören ist in vielen Kulturen sehr wichtig – ohne die nötige Vorbereitung in die Community zu gehen kann daher negative Auswirkungen haben und die geplante Arbeit stören.

Community-Arbeit wirkt sich auch vorteilhaft aus, wenn aus einer Gender-Perspektive gearbeitet wird. Dazu zählt der Erwerb von Wissen über verschiedene Gender-Identitäten, die eine Person haben kann, die Förderung von Respekt und die Stärkung der sozialen Integration von Personen in einer Community, durch ihre Gender-Identität, sexuelle Orientierung oder den Ausdruck ihrer Geschlechtlichkeit.

Eine gute Beziehung innerhalb der Gruppe ist von fundamentaler Bedeutung für die Schaffung von Zusammenhalt und die Verbesserung der Zusammenarbeit. Wenn Community Education Facilitators mit verschiedenen Communities in derselben Region arbeiten, die verschiedene Überzeugungen und Bräuche haben, kann dies eine negative Atmosphäre schaffen, in der die Arbeit und die Erreichung der festgelegten Ziele des Projekts erschwert werden. Es ist daher wichtig, dass die Facilitators darauf trainiert sind, zwischenmenschliche Beziehungen zu stärken und die Kommunikation und Interaktion innerhalb der Gruppe zu verbessern.

In diesem Toolkit wird auch das Thema Intersektionalität behandelt, sodass Community Education Facilitators ein Bewusstsein für die mannigfaltigen Diskriminierungsformen entwickeln, denen eine Community ausgesetzt sein kann, sei es aufgrund der Region, in der die Mitglieder leben, ihrer Religion oder aufgrund ihres Alters, sozialen Status, Gender etc.

Nicht zuletzt ist es essenziell, dass im letzten Modul des Toolkit die Wichtigkeit des lebenslangen Lernens hervorgehoben wird, da eine Community als zyklisch zu betrachten ist und sich über die Jahre verändert – es ist daher wichtig, auf dem Laufenden zu bleiben, und die Facilitators müssen sich ständig weiterentwickeln, um über einen längeren Zeitraum effektiv mit der Gruppe arbeiten zu können.

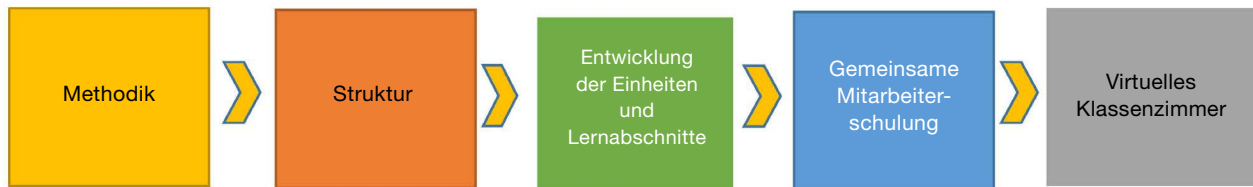
Ebenso wichtig ist es, dass Community Education Facilitators klare Zielsetzungen haben und Gefühle der Frustration oder des Scheiterns vermeiden, wenn sie die erwarteten Ziele nicht erreichen – selbst wenn das Erreichen der Ziele im Moment nicht wahrnehmbar ist, werden über einen längeren Zeitraum wichtige Erfolge erzielt.



**Gewonnene Erkenntnisse:**

- Wissen über die aktuelle Situation weiblicher Migrantinnen im eigenen Land wird durch Untersuchungen generiert und mit anderen europäischen Ländern verglichen.
- Förderung non-formaler Bildung für die Arbeit mit der Community, um die besten Techniken zur Entwicklung einer positiven und nachhaltigen Arbeitsweise zu finden.
- Schaffung eines Studienfelds zur Erarbeitung eines Toolkits, der an die Situation jeder Community angepasst wird.
- Verbesserung der Arbeitsfähigkeiten und des Bewusstseins vieler Community Education Facilitators über Diversität und Genderunterschiede.
- Schaffung einer positiven und aktiven Kommunikation zwischen den Projektpartnern unter Berücksichtigung der kulturellen und methodologischen Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern, aus denen diese stammen.

## Online-Training



Die Entwicklung der Methodik für die Online-Selbstlernplattform ergab sich aus der Analyse des Bedarfs an weiterem Wissen über Intersektionalität seitens der CEFs, der in den nationalen Forschungsberichten identifiziert wurde. Die Interviews zeigten, dass Community Education Facilitators in allen Ländern wenig bis keinen Zugang zu Online-Lernmaterialien über Gender und Diversität in der Landessprache haben.

Es wurde deutlich, dass eine einfache und klare Methodik für die Ko-Konstruktion einer Online-Selbstlernplattform benötigt wurde, die von CEFs, die mit verschiedenen Zielgruppen und mit verschiedenen Berufsgruppen arbeiten, genutzt werden kann. Ziel war es, ein benutzerfreundliches Online-Tool anzubieten, das Wissen über Kernthemen in Bezug auf Intersektionalität vermitteln kann. Wir verwendeten dafür die theoretischen Grundlagen aus dem im Rahmen des Projekts produzierten Curriculums, fügten jedoch auch bestimmte Themen hinzu, die von den InterviewpartnerInnen vorgeschlagen wurden - so z.B. zwischenmenschliche Beziehungen innerhalb von Minderheitengruppen, den Schutz von Frauenrechten, die Frage, wie mit gemischten und gänzlich weiblichen Gruppen gearbeitet werden kann oder den Umgang mit sensiblen Themen wie Gewalt gegen Frauen in Roma-, Flüchtlings- und migrantischen Communities.

Wir einigten uns also auf eine Struktur, die auf den theoretischen Grundlagen des Curriculums basiert, aber durch praktische Aspekte erweitert wird.

Die Struktur beinhaltet eine Startseite, die den/die NutzerIn durch die verschiedenen Schritte und Ziele der Plattform und der fünf Lernabschnitte führt – diese können chronologisch oder jeweils einzeln angezeigt werden: <http://equalspace.eu/welcome-to-equal-space/>

Wir wählten diesen Ansatz, da die Interviews zeigten, dass CEFs unterschiedliche Grade an Expertise und Wissen aufweisen. Es wäre daher sinnlos, wenn alle den gesamten Inhalt durchnehmen müssten, obwohl sie vielleicht nicht die Zeit und das Interesse dazu haben – für uns war es wichtig, ihnen die Möglichkeit zu bieten, gezielt ihr Wissen zu erweitern und die Materialien zu wählen, die für sie von Interesse sind. Die Struktur der Abschnitte ist einfach gehalten, sie bestehen jeweils aus einer kurzen Einführung, drei bis vier Videolektionen und Fragen und Antworten, die eine Möglichkeit zur Selbstüberprüfung bieten.

Die Entwicklung der Abschnitte wurde zwischen den Partnern unter Berücksichtigung ihrer vorhandenen Expertise aufgeteilt. Wir verwendeten ein PowerPoint-Tool zur Erstellung der

Videolektionen und einigten uns darauf, die Präsentationen einfach, verständlich und interaktiv zu halten (wir verwendeten zahlreiche Animationen und Effekte, um sie interessanter zu machen). Wir stellten außerdem fest, dass sich ein Voiceover für die Videos gut eignen würde, da Audio-Inhalte sehr wertvoll sein können, vor allem für vielbeschäftigte CEFs, die den Videos lieber nur zuhören möchten. In der Tonspur wurden zusätzliche Inhalte hinzugefügt – sie macht die Videos auch für Personen mit Sehbeeinträchtigung zugänglich. Der Erstellungsprozess der Lektionen war für alle Partner eine sehr intensive Lernerfahrung, da niemand professionelles Wissen im Bereich Videoproduktion hatte – alle waren jedoch sehr enthusiastisch, wollten mehr darüber erfahren und die neuen Präsentationsmöglichkeiten für Lerninhalte über PowerPoint kennenlernen. Im Rahmen der gemeinsamen MitarbeiterInnenschulung in Lissabon, Portugal, gab es auch eine Einheit, die verschiedenen PowerPoint-Techniken zur Videoerstellung gewidmet war und wir testeten auch die Botschaften auf der Startseite des Webportals innerhalb der Projektpartner. Dies war notwendig, da der intersektionale Zugang in manchen der Partnerländer eine noch nicht sehr bekannte Theorie ist und wir daher darüber nachdenken mussten, wie wir ihn erklären und das Interesse des Publikums dafür wecken konnten.

Wir stellten die erste Version der Plattform auf Englisch fertig und luden sie auf einer Demo-Website hoch. ProjektmitarbeiterInnen und Volunteers trafen sich in zwei Einheiten der gemeinsamen MitarbeiterInnenschulung, um das Design, die Struktur und die Funktionalität zu prüfen. Alle Partner gaben ihre Verbesserungsvorschläge ab und die überarbeitete, finale Version wurde auf der Projektwebsite hochgeladen.

Der abschließende Schritt im Rahmen dieser Aktivität, nach Übersetzung aller Abschnitte und Lektionen in die jeweiligen Nationalsprachen, wäre eine Präsentation der Plattform in nationalen Virtual Classroom Meetings, zu denen CEFs aus den Partnerländern eingeladen werden. Der Gedanke hinter diesen nationalen virtuellen Klassenzimmern ist, die Plattform auf nationaler Ebene einem breiteren Publikum bekanntzumachen und für ihre größtmögliche Verbreitung zu sorgen.

#### ***Gewonnene Erkenntnisse:***

- Zeit- und Personalressourcen im Projekt immer realistisch bewerten. Arbeit gut vorausplanen. Kreative Projekte benötigen immer mehr Zeit als erwartet und erfordern sehr gute Kooperation zwischen den Partnern.
- Es ist besser, eine eigene Methodik zu entwickeln, die an die Situation und Bedürfnisse der Zielgruppen angepasst ist, als sich auf Lernmethoden und Zugänge zu stützen, die häufig verwendet und für Online-Lerntools empfohlen werden, jedoch für das eigene Projekt nicht passend sind. Finden Sie Ihren eigenen Weg, um die Interessen Ihrer Zielgruppe bestmöglich anzusprechen.
- Vertrauen Sie dem kreativen Potenzial Ihrer Partner! ExpertInnen aus verschiedenen Feldern die Möglichkeit zu geben, an kreativen Prozessen teilzunehmen, gibt ihnen Impulse für die Entwicklung neuer Fähigkeiten und Talente. Auch das Projekt profitiert davon, da

Personen, die an einem kreativen Projekt mitwirken, schnell ihren Fortschritt sehen und dadurch noch motivierter für die gemeinsame Gestaltung des Produkts sind.

- Schlüpfen Sie in die Rolle der Lernenden, testen Sie, wie NutzerInnen Ihr Produkt sehen und nehmen Sie entsprechende Verbesserungen vor. Je mehr potenzielle NutzerInnen vor der Fertigstellung Feedback zu Ihrem Produkt geben, desto eher werden Sie am Ende ein gutes und attraktives Produkt anbieten können. Natürlich können niemals alle Wünsche berücksichtigt und Geschmäcker getroffen werden, aber das Einholen der Meinung eines potenziellen Zielpublikums ist ein Muss für die bestmögliche Entwicklung des Produkts.
- Vergessen Sie nicht, dass jede große Aufgabe mit kleinen Schritten beginnt. Oftmals können Personen kreativer sein als erwartet, auch wenn sie keine Profis im Bereich Videoerstellung sind. Am wichtigsten ist es, nach eigenen Lösungen zu suchen. Es gibt eine Vielzahl an Material im Online-Learning Bereich, aber die NutzerInnen entdecken und bevorzugen meist jene Trainings, die eine Seele und eine ehrliche Botschaft haben.

## Regionaler Kontext

Im folgenden Abschnitt möchten wir den Transfer des Equal Space Modells in verschiedene regionale Kontexte darlegen.

### Österreich

In Österreich behandeln relativ viele Institutionen die Intersektion von Gender und kultureller Diversität. Potenziale und Herausforderungen von Community Education und Ansätzen mit Peer-MultiplikatorInnen sind laut den befragten Personen niedrigschwellige Angebote, Orientierung im täglichen Leben, Ermächtigung und die Heterogenität der TeilnehmerInnen, professionelle Begleitung und Nachhaltigkeit.

Kontinuierliche Projektfinanzierung ist notwendig für effektive Arbeit und Planungssicherheit. Um Angebote nachhaltig verankern zu können, ist es wichtig, mit bereits vorhandenen Strukturen vor Ort zu arbeiten. Networking ist eine aufwändige Tätigkeit, die auf Langzeitbasis ausgeführt werden muss – dafür müssen auch Ressourcen verfügbar gemacht werden. Zusätzlich erfordert die Arbeit mit dem MultiplikatorInnen-Ansatz vertrauensvolle Beziehungen, die aufgebaut werden müssen und Zeit benötigen – daher sind kurzfristige Strategien nicht möglich. Der Idealfall wäre daher regelmäßige Förderung für den Bereich Diversity im Rahmen der Bildungspolitik.

Der Bedarf an Trainings zu Intersektionalität, besonders in Bezug auf kurze Trainings, ist sehr verschieden und betrifft unterschiedliche potenzielle CEFs – ein dreitägiges Training könnte z.B. schwierig in den regulären Arbeitsalltag zu integrieren sein.

Der TeilnehmerInnenkreis war sehr divers (Polizei, Migrationsorganisationen, StudentInnen), eine Verbindung bestand jedoch darin, dass alle einen erheblichen Trainingsbedarf für Personen, die mit Jugendlichen arbeiten (Beratungszentren, Jugendzentren, Streetworker etc.), feststellten. Zukünftige Projekte sollten im Jugendbereich durchgeführt werden, da vor allem jugendliche MigrantInnen häufig Probleme haben.

Die vorhandenen Identifikationsfiguren und Vorbilder (Frauen, Männer, Mädchen, Jungen, LehrerInnen, Medien, ...) verkörpern häufig stereotype Geschlechtsbilder, vor allem für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Repräsentationsformen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ bilden ein Muster, das die Entwicklung der Geschlechtsidentität von Jugendlichen und ihre Vorstellung darüber, was männlich und weiblich ist, beeinflusst.

Die stereotype Wahrnehmung weiblicher (sensibel, fürsorglich, emotional) und männlicher (mutig, nüchtern, rational) Charaktereigenschaften und die unterschiedliche Wertschätzung der Geschlechter in der Gesellschaft beeinflussen Mädchen und Jungen in ihrem Sozialisa-

tionsprozess auf verschiedene Art und Weise und können dazu führen, dass sie diese Wahrnehmungen übernehmen. Biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden häufig als Vorwand dafür genommen, Mädchen und Jungen unterschiedlich zu erziehen und ihr Verhalten an unterschiedliche Erwartungshaltungen anzupassen.

Junge Menschen – vor allem junge Frauen mit Migrationshintergrund – werden mit Widersprüchen zwischen traditionellen und modernen Rollenbildern und zwischen Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern und ihren eigenen Erfahrungen konfrontiert. Diese Widersprüche verursachen Unsicherheit und sind sehr herausfordernd für die Identitätsentwicklung – daher benötigen junge Menschen Begleitung und Orientierungshilfen.

Diese Zielgruppe könnte über vorhandene Strukturen und Netzwerke, Polizei, Jugendhäuser, Streetwork und StudentInnen erreicht werden.

Ein regionaler Transfer wäre effektiv, müsste aber vermutlich zunächst aus EU-Mitteln oder Bundesmitteln finanziert werden. Eine Möglichkeit wäre das Angebot zunächst kleinerer Trainingseinheiten, um das Interesse aufrechtzuerhalten, und in weiterer Folge eines neuen Projekts. Wichtig ist es, Arbeitsplätze für Migrantinnen zur Verfügung zu stellen. Durch die Einbindung der BildungskordinatorInnen in den nationalen Fachbeiräten und Trainings konnte eine enge Verbindung zu lokalen MigrantInnenorganisationen geschaffen werden, durch die Jugendliche mit Migrationshintergrund erreicht werden können.

## **Bulgarien**

In Bulgarien erweist sich das Projekt hauptsächlich für zwei Zielgruppen als sehr interessant und nützlich – für Gesundheits- und BildungsmediatorInnen in Roma Communities und für MitarbeiterInnen (TrainerInnen, PädagogInnen und SozialarbeiterInnen) von NGOs, die mit Flüchtlingen arbeiten. Diese beiden Zielgruppen wurden bereits zu Beginn des Projekts identifiziert. Die Forschungsinterviews bestätigten dies sehr deutlich, da beide Zielgruppen im Zuge der Interviews der Meinung waren, dass sie nicht über ausreichendes Wissen zum Thema Intersektionalität verfügen und an Online- oder Präsenztrainings zu Gender und Diversität interessiert wären.

Wir erreichten die Roma Gesundheits- und BildungsmediatorInnen über ihr Netzwerk und luden einen ihrer Vertreter ein, Mitglied des Fachbeirats des Projekts zu werden. Wir luden sie ebenso zum Bewusstseinsbildungsevent in Sofia ein. Die stärkste Teilnahme von Roma MediatorInnen war bei den Präsenztrainings für CEFs zu verzeichnen, die von CWSP in den Städten Jambol und Sliven organisiert wurden. Die TrainerInnen, PädagogInnen und SozialarbeiterInnen, die mit Flüchtlingen arbeiten, wurden ebenfalls dadurch erreicht, dass VertreterInnen der NGOs in den Fachbeirat des Projekts eingeladen wurden, und dass sie zum Bewusstseinsbildungsevent eingeladen wurden.

Das Thema Intersektionalität bzw. intersektionale Zugänge ist in Bulgarien nicht sehr populär. Einige WissenschaftlerInnen kennen die Theorien zur Intersektionalität, in der Praxis wurde auf nationaler Ebene vor dem Projekt jedoch noch kaum systematisches Wissen entwickelt bzw. Erfahrungen gesammelt. Das Equal Space Projekt ist daher als innovativ zu betrachten und sollte in anderen Kontexten in Bulgarien repliziert werden, da es für Personen aus verschiedensten Bereichen interessant sein könnte – SozialarbeiterInnen, GenderexpertInnen, LehrerInnen in Schulen, ExpertInnen für Fördermittel zur Roma-Inklusion, nationale und lokale VerwaltungsmitarbeiterInnen etc. Trainingsmaterialien können an verschiedene Bedürfnisse angepasst werden. In jedem Fall sollte der Prozess seine Struktur beibehalten – Identifikation des Bedarfs, Entwurf der Materialien, basierend auf den Bedürfnissen der Zielgruppe, und Testung der Produkte mit der Zielgruppe.

## Frankreich

Frankreich steht in Bezug auf die Stärkung der Integration von Migranten, Migrantinnen oder anderen Minderheiten einer großen Herausforderung gegenüber. Alle Organisationen, ExpertInnen oder Freiwilligen, die in den Aufnahme- und Integrationsprozess von MigrantInnen in der Gesellschaft involviert sind, sollten Trainings zur Erarbeitung besserer und angemessener Pläne zur Eingliederung erhalten.

Eine der Dimensionen des Eingliederungsprozesses, die das Equal Space Projekt behandelte, ist der Zugang zu Bildungsangeboten des lebenslangen Lernens: Das von den Partnern entwickelte Curriculum reagiert auf einen konkreten Bedarf im Sozialbereich in Frankreich und sollte adaptiert und weiträumig umgesetzt werden, um allen in diesem Feld tätigen Personen die Möglichkeit zu geben, neue Fähigkeiten zu entwickeln und mit ihrer Arbeit mehr Einfluss zu nehmen.

In Frankreich gibt es, wie in vielen anderen Ländern Europas, viele verschiedene Communities und daher auch zahlreiche Unterstützungsprogramme für den Integrationsprozess – KEINES dieser Programme stützt sich jedoch auf einen intersektionalen Zugang oder auf Community-Arbeit. Auch wenn Equal Space als Pilotprojekt zu betrachten war, sind die Produkte und Ergebnisse nun bestätigt, verfügbar und können von anderen genutzt werden – so nehmen sie mit ihrem Vorschlag für eine konkrete Methodik für die Arbeit mit Communities hoffentlich positiven Einfluss und verbessern die Qualität in der Erwachsenenbildung.

Mit dem Zugang der Intersektionalität zwischen Gender und Diversität kommt auch ein neues Element ins Spiel, das noch mehr Möglichkeiten dafür liefert, wie die Arbeit mit Communities geplant und umgesetzt werden kann – vor allem dazu, wie Bildungsangebote für weibliche Migrantinnen attraktiver gestaltet werden können. Um mit Communities arbeiten zu können, müssen wir diesen mit Anerkennung begegnen, sie besser kennenlernen und ihren kulturellen Hintergrund schätzen und respektieren. Kommunitarismus zählt zu den am häufigsten

angewandten Strategien zur Akkulturation für neuankommende Personen in Frankreich: Die Aufnahmegesellschaft, Organisationen im Sozialbereich und andere relevante Stakeholder müssen besser darüber Bescheid wissen, was Communities sind und was sie der Zivilgesellschaft bringen können. In Frankreich benötigt es verstärkte Bemühungen zur Anerkennung der verschiedenen Communities, anstatt sie zu fürchten und als Bedrohung für die nationalen Werte zu sehen.

Das Equal Space Projekt ist ein herausforderndes, aber sehr vielversprechendes Projekt mit großem Potenzial zur Weiterentwicklung in verschiedenen lokalen, regionalen oder nationalen Kontexten in Frankreich. Das Ziel einer Anpassung an den nationalen Kontext wäre die Entwicklung eines qualitativ hochwertigen Integrationsplans, um eine fairere und gerechtere Gesellschaft zu schaffen.

Die Produkte des Equal Space Projekts liefern exzellente Inhalte für den Sozialbereich (NGOs, Sozialdienste, TrainerInnen und Facilitators, Freiwillige im Migrationsbereich etc.), könnten jedoch auch in anderen Settings und Kontexten nützlich sein:

- *IO1 – Der vergleichende Bericht ist eine sehr gute Zusammenfassung der qualitativen Forschung der Partner:*
  - Politische EntscheidungsträgerInnen finden viele nützliche Empfehlungen zur Entwicklung neuer Politiken, die unsere Erkenntnisse berücksichtigen und besser dazu geeignet wären, die Zielgruppe zu erreichen. Dadurch würde nicht nur ein besserer und passenderer Integrationsweg gestaltet, sondern auch größere Wirkung für die Gesamtgesellschaft erzielt.
  - LehrerInnen und StudentInnen könnten die Inhalte des Berichts nutzen, um aktuelle Daten zur Situation von MigrantInnen und Minderheiten in ihren Ländern zur Verfügung zu haben.
- *IO2 Entwicklung eines Curriculums für Community Education Facilitators*
  - Dieses Produkt kann von einer breiten Zielgruppe weiterverwendet werden. Das Curriculum ist so gestaltet, dass jede/r LeserIn einen Selbstlernprozess über die im Projekt behandelten Themen erfahren kann. Jede Person, die etwas mehr über Community Education und die Intersektion von Gender und Diversität erfahren möchte, kann daher das Curriculum konsultieren - vor allem auch TrainerInnen, die den intersektionalen Zugang in ihre Tätigkeit integrieren oder den Bereich Erwachsenenbildung reflektieren möchten.
  - Das Dokument könnte auch für den universitären Bereich oder andere Bildungsfelder attraktiv sein, da es aus den Erkenntnissen über das Feld in IO1 entwickelt wurde, also in direkter Verbindung zum während der Erhebungen festgestellten Bedarf steht.
- *IO3 Toolkit und Face-to-Face Training*
  - Der Toolkit ist das anpassungsfähigste Produkt, da er entweder so verwendet werden kann, wie er von den Partnern konzipiert wurde, oder einzelne Aktivitäten als Inspiration herausgenommen und daraus eigene Tools entwickelt werden können. Die Aktivitäten können für TrainerInnen, Facilitators, PädagogInnen, Mitglieder von Commu-



nities, Organisationen im Sozialbereich, Freiwilligenorganisationen, JugendarbeiterInnen, LehrerInnen, die mit ihren SchülerInnen Diversität und Gender behandeln wollen, etc. interessant sein.

- *IO4 Onlineplattform*
  - Die Onlineplattform wurde für die Sichtbarkeit und Nachhaltigkeit des Equal Space Projekts entwickelt. Die Website ist in den Sprachen aller Projektländer verfügbar, wodurch sie nicht nur für ein internationales Publikum, sondern auch für lokale Bevölkerungsgruppen leicht zugänglich ist. Auf der Website können alle Produkte in allen Sprachen heruntergeladen werden. Auch die Videolektionen zum Selbstlernen sind in allen Sprachen verfügbar und dadurch für alle Lernenden zugänglich. Die Videos können auch als Anstoß für tiefergehende Diskussionen über die Themen des Equal Space Projekts genutzt werden.

## Portugal

Das Projekt erzielte in Portugal große Wirkung. Ein hoher Prozentsatz der portugiesischen Bevölkerung stammt aus Brasilien oder früheren afrikanischen Kolonien wie Kap Verde, Angola oder São Tomé und Príncipe.

Teile dieser Bevölkerungsgruppen leben in Vierteln, die als marginalisiert bezeichnet werden können. In diesen Vierteln leben auch Roma – allgemein entstehen dadurch große Communities aus Menschen mit demselben Herkunftsland, derselben Religion, Kultur oder demselben sozialen Status. Aus diesem Grund wurden im Rahmen von Equal Space Interviews und Untersuchungen zum täglichen Leben in diesen Communities durchgeführt. Als InterviewpartnerInnen fungierten dabei Personen, die mit den Communities arbeiten, aber auch Mitglieder der Communities. So bekamen wir einen größtmöglichen Überblick über die Lebensrealität dieser Bevölkerungsgruppen.

In diesen Interviews wird hervorgehoben, wie wichtig Interventionen in den Vierteln sind, in denen Roma und MigrantInnen-Communities zusammenleben – auch die großartige Arbeit, die in den Vierteln von verschiedenen Organisationen und Institutionen geleistet wird, wird dadurch sichtbar. Diese arbeiten für das Erreichen sozialer Integration und für einen Zugang dieser Viertel zur Außenwelt und umgekehrt. Viele Organisationen arbeiten auch zur Verbesserung der Lebensqualität von Frauen in den Communities, z.B. durch die Förderung von Geschlechtergleichstellung und die Behandlung von Themen wie Gender und Intersektionalität.

Durch den Kontakt zu den Organisationen, die in den Communities arbeiten, gewannen wir einige TeilnehmerInnen für das Face-to-Face Training für Community Education Facilitators. Andere erfuhren durch Organisationen wie REDE, die das Training organisierte, davon.

Während des Trainings wurde eine interdisziplinäre Gruppe gebildet, die ein sehr interessantes Netzwerk für die Arbeit mit Communities in Santa Cruz und mit MigrantInnen bewarb – aufbauend auf ihrem Einblick in das Feld konnten wir diskutieren und reflektieren, wie die Communities von Equal Space profitieren könnten. Viele TeilnehmerInnen legten dar, dass sie nicht in der Lage waren, ihr Denken über einen gewissen Punkt hinaus zu öffnen bzw. die Realitäten der Communities aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

Aus diesem Grund spielt Equal Space eine wichtige Rolle in den betroffenen Vierteln in Portugal, vor allem in Lissabon, da das Training in dieser Stadt stattfand. Viele der VermittlerInnen, die in den jeweiligen Vierteln arbeiten, sehen eine Notwendigkeit, multikulturelle Integration zu schaffen, mit verschiedenen Gruppierungen in derselben Community, die sich gegenseitig durch ihre verschiedenen Kulturen und Überzeugungen bereichern und die zwischenmenschlichen Beziehungen verbessern.

Gleichermaßen erachteten die TeilnehmerInnen es für wichtig, die Kultur der Community aus den marginalisierten Vierteln hinauszutragen, damit sie eine Stimme bekommen und auch außerhalb der Community für sich sprechen können. Die Facilitators möchten daher Barrieren abbauen und Grenzen überschreiten, um den Communities mehr Kompetenzen und über ihre Viertel hinaus Gleichbehandlung zu verschaffen.

Nicht zuletzt könnte das Equal Space Projekt aus finanzieller Sicht fortgeführt werden, da es von einer zivilgesellschaftlichen Organisation, die die Methodik und Ziele gerne weiterverfolgen möchte, für verschiedene Unterstützungsprogramme auf nationaler oder lokaler Ebene vorgeschlagen wurde. Diese Förderungen können die Projektausgaben abdecken und so seine Nachhaltigkeit über einen gewissen Zeitraum sicherstellen. Außerdem können auch finanzielle Unterstützungen durch Spenden an die Community oder Ressourcen – personelle oder materielle – generiert werden, um die Lebensqualität der Communities in den entsprechenden Vierteln in Portugal zu verbessern.