

Projektbericht Projekt MännerGeist

Luzern Fussfassen erleichtert

Projektzeitraum von Oktober 2016 bis Januar 2018

Name/n Autor/innen

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Studienrichtung Soziokulturelle Animation

Begleitperson: Annina Friz

Eingereicht am: 15. Januar 2018

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche
Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die
Leitung Bachelor.

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Abstract

Der vorliegende Projektbericht evaluiert das Projekt MännerGeist. Darin wurde im Sinne des Empowerments durch Versammlung der Zielgruppe, das Wohlbefinden von migrierten Männern gestärkt. Zudem wurde mit einem öffentlichen Raum auf die Thematik aufmerksam gemacht und damit die Veränderung der gesellschaftlichen Struktur angeregt. Der Bericht bezieht sich auf die Integrale Projektmethodik von Alex Willener. Hauptsächlich interessierten Erkenntnisse, welche die Stärken und Schwächen des Projekts MännerGeist darlegten und diese erklären. Diese Ergebnisse wurden mit diversen, im Bericht aufgeführten Evaluationsmethoden erarbeitet. Es zeigte sich, dass durch das Projekt MännerGeist eine direkte interkulturelle Männerarbeit aufgebaut werden konnte. Damit wurde die beabsichtigte Wirkung, das Wohlbefinden der Zielgruppe zu stärken, erreicht. Stärken werden in der partizipativen Projektgestaltung, der dadurch entstandenen Aktivierung der Zielgruppe und der detaillierten Situationsanalyse gesehen. Verbesserungspotential wurde im Konfliktmanagement, in der Öffentlichkeitsarbeit und der Zeitplanung erkannt.

Durch das Projekt MännerGeist wurde sichtbar, wie zentral Planungs- und Konfliktkompetenzen sein können, denn beide beeinflussen die Umsetzung und damit den Projektverlauf grundlegend. Die angestrebten Ziele des Projekts MännerGeist wurden erreicht und damit die Situation der Zielgruppe nachhaltig verändert.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abstract..... | 1 |
| Inhaltsverzeichnis..... | 2 |
| Tabellen- und Abbildungsverzeichnis | 4 |
| 1 Einleitung | 5 |
| 2 Projektbegründung | 5 |
| 2.1 Ausgangslage | 5 |
| 2.2 Situationsanalyse..... | 5 |
| 2.2.1 Situation und Bedürfnisse der Männer | 5 |
| 2.2.2 Abklärung der Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Männer Interkulturell | 6 |
| 2.2.3 Abklärung Anspruchsgruppen | 6 |
| 2.3 Zusammenfassende Beschreibung und Erklärung der Situation | 7 |
| 3 Zielsetzungen | 8 |
| 3.1 Zielgruppen..... | 8 |
| 3.2 Zielbaum | 9 |
| 4 Projektverlauf..... | 10 |
| 4.1 Umsetzungsstrategie | 10 |
| 4.2 Effektive Umsetzung..... | 10 |
| 4.2.1 Männer(T)Raum (MTR) | 11 |
| 4.2.2 Fest Grenzen Sprengen | 13 |
| 4.2.3 Fachbereich Männer Interkulturell | 15 |
| 4.2.4 Fachinput..... | 15 |
| 4.2.5 Abschlussevent..... | 15 |
| 4.2.6 Projektteamsitzungen | 17 |
| 5 Evaluation | 17 |
| 5.1 Projektmanagement..... | 18 |
| 5.1.1 Ablauforganisation | 18 |
| 5.1.2 Aufbauorganisation..... | 19 |
| 5.1.3 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit..... | 22 |
| 5.1.4 Abrechnung..... | 23 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.2 | Projektziele | 25 |
| 5.2.1 | Leistungsziele | 25 |
| 5.2.2 | Wirkungsziele | 25 |
| 5.3 | Fachliche Reflexion | 27 |
| 5.3.1 | Partizipation | 27 |
| 5.3.2 | Gesellschaftliche Differenzierung | 28 |
| 5.3.3 | Nachhaltige Wirkung..... | 28 |
| 5.4 | Reflexion Evaluationsmethoden..... | 29 |
| 5.5 | Evaluationserkenntnisse..... | 29 |
| 6 | Schlussbetrachtung und Dank..... | 31 |
| 7 | Quellenverzeichnis | 32 |
| 8 | Anhänge | 34 |
| 8.1 | Anhang 1 Stakeholder_innenanalyse | 34 |
| 8.2 | Anhang 2 Evaluationsdesign | 35 |
| 8.3 | Anhang 3 Detaillierte Auswertung Wirkungsziele | 36 |
| 8.4 | Anhang 4 Erklärung Evaluation Nachhaltigkeit | 38 |

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle Zielgruppe..... | 8 |
| Abbildung Zielbaum | 9 |
| Abbildung Umsetzungsstrategie | 10 |
| Abbildung Flyer MTR..... | 11 |
| Abbildung Der Start! | 11 |
| Abbildung Spiel und Spass | 12 |
| Abbildung lebende Diskussion | 12 |
| Abbildung Grande Finale..... | 13 |
| Abbildung Geschafft! | 13 |
| Abbildung Vorbereitungen..... | 14 |
| Abbildung Die Festlichkeiten beginnen..... | 14 |
| Abbildung Fachwissen ist gefragt..... | 15 |
| Abbildung Ein Danke mit Pepp! | 16 |
| Abbildung So sieht Organisieren aus | 17 |
| Abbildung Auswertung auf den Punkt | 17 |
| Abbildung Aufbauorganisation Projektteam | 19 |
| Abbildung Wir Gefühl..... | 20 |
| Abbildung Auffrischungsspiel..... | 20 |
| Abbildung Organisationssitzung | 21 |
| Abbildung Sentipost | 22 |
| Abbildung Budget und Abrechnung nach Kostenarten..... | 23 |
| Abbildung Budget und Abrechnung nach Kostenstellen..... | 24 |
| Abbildung Auswertung Leistungsziele | 25 |
| Abbildung Evaluation Wirkungsziele..... | 26 |
| Abbildung Auswertung Partizipation | 27 |
| Abbildung Partizipation in Aktion | 27 |
| Abbildung Ohne Worte | 31 |

1 Einleitung

Im vorliegenden Bericht wird als erstes die Lage zu Projektbeginn, die vorgenommene Situationsanalyse und die Legitimation für eine Intervention aufgeführt. Darauf werden die Zielsetzungen umschrieben und der Verlauf des Projekts dargestellt. Dann folgt die Beschreibung der gemachten Evaluationserkenntnisse.

Genderhinweis: Bei männlichen Nennungen (wie z.B. Teilnehmer) sind explizit biologische Männer gemeint.

2 Projektbegründung

2.1 Ausgangslage

Der Sentitreff ist ein Quartiertreffpunkt an der Baselstrasse in Luzern, in dem sich die unterschiedlichsten Kulturen treffen. Der Projektleiter, Marco Perucchi, hat im Rahmen seiner Ausbildung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit sein Praktikum an diesem vielfältigen Ort durchgeführt. Zu der Praxisausbildung gehört ebenfalls die Durchführung eines Projekts.

In einem Sentitreff internen, partizipativ abgestützten Entscheidungsfindungsprozess wurden verschiedene Projektideen diskutiert und schliesslich entschieden, im Bereich der interkulturellen Männerarbeit ein Projekt zu lancieren. Hauptsächlich weil durch erste Sondierungen und Erfahrungswerte in diesem Bereich einen grossen Handlungsbedarf vermutet wurde. Durch die Projektanstösse ergab sich ein Bild der Gefangenheit und Überforderung für Männer, die neu in die Schweiz kommen. Auf der einen Seite wird viel von ihnen gefordert (Stellensuche, Integrationsbemühungen, etc.) und auf der anderen stossen sie auf Hürden. Sie suchen erfolglos eine Arbeitsstelle und es fällt ihnen schwer, einen Platz *in* der Gesellschaft zu finden. In dieser Situation wissen sie nicht, an wen sie sich wenden können und finden sich – auf eine verbitterte Art – mit der Situation ab.

2.2 Situationsanalyse

In der Situationsanalyse geht es darum, die Ausgangslage systematisch zu erforschen und Zusammenhänge zu erkennen (Alex Willener, 2016, S. 143). Darauf aufbauend können die Ziele und die Umsetzung des Projekts entwickelt werden. Für dieses Projekt waren drei Teilbereiche der Ist-Situation zentral auszuleuchten. Zum einen war es essentiell, die Bedürfnisse und die Situation der betroffenen Männer zu erfragen. Auch als wegweisend wurde die Klärung der Zusammenarbeit mit dem schon im Bereich tätigen Player „Fachbereich Männer Interkulturell“ gesehen. Als drittes war es für den Verlauf des Projekts wichtig, die möglichen Anspruchsgruppen zu eruieren und mit dem Projekt vertraut zu machen. Im Folgenden werden die Resultate dieser drei Aspekte zusammenfassend beschrieben.

2.2.1 Situation und Bedürfnisse der Männer

Um wie oben erwähnt die Situation von neuzugezogenen Männern aus Sicht der Betroffenen zu beleuchten, wurde eine Zukunftswerksatt durchgeführt. Diese Methode beleuchtet drei Aspekte, die Probleme, das Wunschbild und konkrete Massnahmen. Bei der Analyse der problematischen Situation der Zielgruppe waren Punkte wie

das gegenseitige Kulturverständnis zentral. Aus Sicht der neuhinzugezogenen Männer sei es schwer, sich aufgrund kultureller Unterschiede in der Herkunftsgesellschaft zu Recht zu finden. Auch wurde in diesem Zusammenhang das Vermissen der Offenheit der einheimischen Kultur genannt. Ein Punkt, der bei allen Teilnehmern grosse Betroffenheit auslöste, war das erlebte Image von Männern mit Migrationshintergrund. Dieses entsprach einem mit schlechten Vorurteilen behafteten Stereotypen.

Im Wunschbild der Zielgruppe war der Zustand des „Eingeschlossenseins“ sehr präsent. Die Teilnehmer wünschen sich einen vollwertigen Teil der Gesellschaft zu sein, die gleichen Chancen zu haben und kein Rassismus zu erfahren. Dazu wurden unter anderem Faktoren wie Offenheit von der einheimischen Bevölkerung, Verständnis gegenüber der einheimischen Kultur, ein Netzwerk von Männern, Ausbildung und Arbeit genannt.

Bei der Suche nach konkreten Massnahmen traten folgende Themenfelder hervor:

- Sprache praktizieren
- Freizeitaktivitäten
- Kulturvermittlung
- Netzwerk, bzw. Ort für gegenseitige Hilfe
- Informationsveranstaltungen

Während der ganzen Zukunftswerkstatt war ein Feuer bei den teilnehmenden Männern zu spüren. Es schien, als gäbe ihnen die Möglichkeit, etwas an ihrer Situation zu verändern, Hoffnung und Energie.

2.2.2 Abklärung der Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Männer Interkulturell

Um die Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Männer Interkulturell zu klären, wurden einige Methoden angewandt. Es sollte so sichergestellt werden, dass dieses Projekt in Verbindung mit den bestehenden Gruppierungen im Wirkungsfeld entwickelt wird. Das vertiefte Wissen, das dadurch erarbeitet werden konnte, half den Stakeholder Fachbereich Männer Interkulturell zu verorten und in die Umsetzung miteinzubeziehen. Dort sollte er als Verhandlungspartner dienen, um die Nachhaltigkeit sicherzustellen.

2.2.3 Abklärung Anspruchsgruppen

Die Frage „wer hat einen direkten oder auch indirekten Einfluss auf das Projekt und wie steht diese Gruppierung zum Projekt“ wurde mit einer Stakeholder_innenanalyse ergründet. Die Grafik ist im Anhang 9.1 ersichtlich. Darin wurden die Stakeholder_innen in unterschiedliche Bereiche eingeteilt und bezüglich ihrer Beziehung zum Projekt bewertet. Dieser Vorgang kristallisierte die Primären Stakeholder, welche durch das Projekt massgeblich betroffen wurden und die Schlüsselstakeholderinnen heraus. Letztere waren der Sentitreff als Auftraggeber, die Geldgebenden und der Fachbereich Männer Interkulturell, da sie entweder mit ihrer Entscheidungskompetenz oder der (nicht) zur Verfügungstellung von Ressourcen das Projekt massgeblich beeinflussen konnten.

2.3 Zusammenfassende Beschreibung und Erklärung der Situation

Im Folgenden geht es darum, die erfolgten Erkenntnisse der Situation der Zielgruppe zusammenfassend darzustellen, sie anhand fachlichem Wissen zu erklären und den resultierenden Handlungsbedarf zu bewerten.

Die Bedürfnis- und Situationsabklärung mittels der Zukunftswerkstatt kann auf zwei Kernaussagen heruntergebrochen werden: Zum einen ist die Zielgruppe mit der Situation nicht zufrieden und zum anderen wünschen sie sich ein Leben *in* der Gesellschaft.

Die Wissenschaft erforscht in vielzähligen Publikationen das Feld Migration. Im Folgenden interessieren Arbeiten, welche das Wohlbefinden und den Gesundheitszustand beleuchten. Die Aussage, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung grundsätzlich eine schlechtere Gesundheit aufweisen, ist dominant (Alexander Rommel, 2015, S. 546-548, Annelene Wengler, 2013, S. 63, Hans Prömper, 2010, S. 117). Als eine (Teil-)Erklärung für diese Differenz wird immer wieder der sozioökonomische Status genannt – definiert durch Bildungsniveau, Beruf und Einkommen (Dario Spini, Stéphanie Pin le Corre & Hannah Klaas, 2016, S. 31). Dieser ist von migrierten Männern tiefer als bei der einheimischen schweizerischen Bevölkerung, wie Untersuchungen und auch die Analyse der Zielgruppe im Kapitel 2.2.1 zeigen (Susanne Bachmann, 2016, S.35). Erklärungen dieser Unterschiede finden sich in den unterschiedlichen Bildungsniveaus, aber auch durch Gegebenheiten wie Lebensumstände (z.B. sozialer Zusammenhalt), Geschlecht und Nationalität. Der Faktor soziale Zusammenhalt wird beispielsweise durch Stigmatisierungen der Zielgruppe erheblich geschwächt (Paul Scheibelhofer, 2011, S. 170-172).

Männer mit Migrationshintergrund weisen also einen schlechteren Gesundheitszustand aufgrund des sozioökonomischen Status auf. Nun geht es darum, den Handlungsbedarf für eine Intervention aufzuzeigen – also die Frage, „Wieso muss gehandelt werden?“ zu beantworten. Grundlage dafür bildet dabei das Anrecht jedes Menschen auf ein glückliches Leben, welches im Artikel 25 der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte Eingang findet (Humanrights, 1948). Dieses universelle Menschenrecht kommt – wie durch die Situationsanalyse dargestellt – Männern, die neu in die Schweiz kommen, nicht zu. Aufgrund sozialen Ungleichheiten wie beispielsweise Arbeitsmarktanforderungen und Berührungängste der einheimischen Bevölkerung wird den Männern einen tieferen sozioökonomischen Status zugesprochen. Dieser lässt die Männer nicht im gleichen Masse am gesellschaftlichen Leben teilhaben, was zu einem Unwohlsein führt und bis zu Einschränkungen im Gesundheitszustand führen kann. Das geschwächte Wohlbefinden wirkt sich hindernd auf die Integrationsleistung der migrierten Männer aus, was die sozialen Ungleichheiten verstärkt und somit den Kreislauf mit einer steigenden Dynamik von vorne beginnen lässt.

Um das Wohlbefinden und den Gesundheitszustand zu stärken, müssen also Massnahmen zur Verringerung sozialer Ungleichheiten ergriffen werden. Dazu eignen sich Projekte und Aktionen, welche nicht nur die Einstellung und das Verhalten der Zielgruppe verändern, sondern auch die gesellschaftliche Struktur (Spini, Pin le Corre & Klaas, 2016, S. 31). Dies entspricht exakt der Umsetzungsstrategie des Projektes MännerGeist, welche zu einem späteren Zeitpunkt ausgeführt wird.

3 Zielsetzungen

Im Folgenden geht es darum, die Zielgruppen und die Ziele für das Projekt MännerGeist zu definieren, damit klar wird, *für wen* etwas unternommen wird und *wozu*.

3.1 Zielgruppen

Um die Übersicht über die Zielgruppen zu erleichtern, werden als erstes alle Zielgruppen nachfolgend summarisch aufgeführt. Dann folgt eine beschreibende Erklärung und Begründung.

Tabelle Zielgruppe

| Bezeichnung | Faktor Migration | Gewichtung | Alleinstellungsmerkmal |
|--------------|-----------------------------------|------------|---|
| Zielgruppe 1 | mit Migrationserfahrung | Primär | Männer, Unzufriedenheit und Wunsch nach Veränderung |
| Zielgruppe 2 | mit Migrationserfahrung | Primär | Männer, Ziel mit eigenen Erfahrungen Integrationsprozesse zu vereinfachen |
| Zielgruppe 3 | ohne Migrationserfahrung | Sekundär | Männer, Ziel zu einer offenen und gerechten Gesellschaft beizutragen |
| Zielgruppe 4 | mit oder ohne Migrationserfahrung | Sekundär | Alle Menschen, die sich für das Projekt interessieren |

Das Projekt „MännerGeist“ unterscheidet in zwei primäre und zwei sekundäre Zielgruppen, die hier mittels der modalen Strukturierungstheorie charakterisiert werden (Gregor Husi, 2013, S. 122). Drei der vier Zielgruppen bestehen ausschliesslich aus Menschen mit einem männlichen Geschlecht. Ausschluss aller Frauen und Männer, die sich als Mann fühlen, wird mit der Überforderung der Zielgruppe begründet.

Die erste Zielgruppe bilden Männer mit Migrationserfahrung, bei denen sich das Lebensgefühl wesentlich von anderen abhebt. Diese primäre Zielgruppe zeigt bezüglich der Einschätzung der Gegenwart eine deutliche Unzufriedenheit und die Zukunftseinschätzungen sind eher pessimistisch. Auch charakteristisch für die erste Zielgruppe ist der Wunsch, etwas an der Situation zu verändern. Die Lebenslage der Zielgruppe ist geprägt von eher niedrigeren materiellen, kulturellen und sozialen Mitteln. Beispielsweise ist das Beziehungsnetz kleiner als von Einheimischen, die formale Bildung sowie die Sprachkenntnisse geringer und materielle Mittel wie Geld, Immobilien etc. weniger vorhanden. Die Lebensweise ist geprägt von keiner, nur befristeter, oder unzufriedenstellender Arbeit.

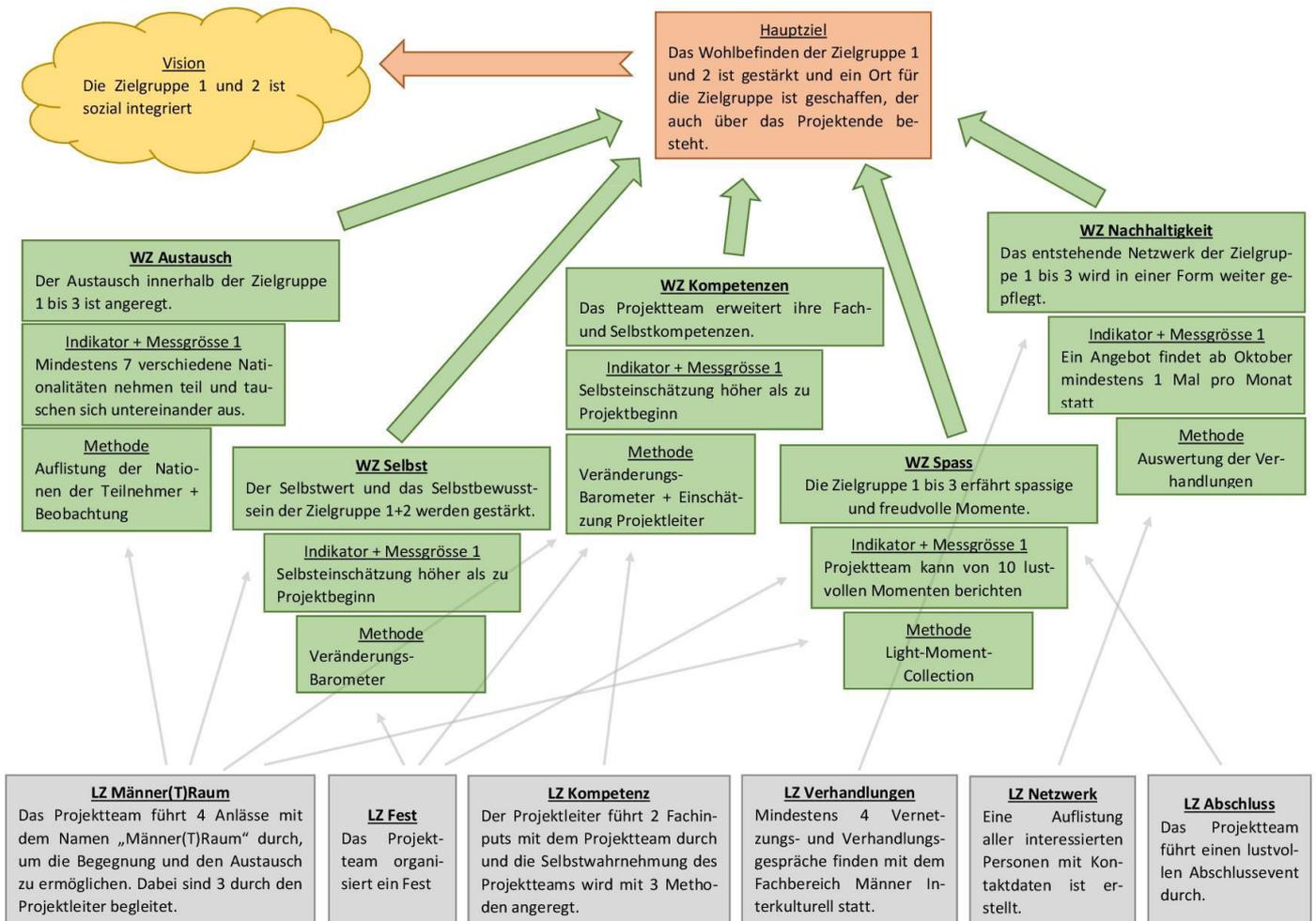
Die zweite, primäre Zielgruppe charakterisiert ebenfalls das Merkmal Migration. Was die Männer mit Migrationserfahrung von dieser Zielgruppe jedoch hauptsächlich von den Männern der ersten Zielgruppe unterscheidet, ist das Lebensgefühl und die Lebensweise. Diese zweite Zielgruppe weist nämlich eine deutlich höhere Lebenszufriedenheit auf und die Lebensweise ist geprägt von einer zukunftsorientierten Arbeitsstelle und/oder Ausbildung. Bei den Lebenszielen charakterisiert diese Gruppierung das Ziel, eigene Erfahrungen und Bewältigungsstrategien zu teilen, um Integrationsprozesse von Gleichgesinnten zu vereinfachen.

Die dritte, sekundäre Zielgruppe fokussiert Männer, die in der Schweiz aufgewachsen sind. Sie verfügen über eine für die Schweiz durchschnittliche Lebenslage und Weise. Was diese Zielgruppe jedoch speziell charakterisiert, ist das Lebensziel, für eine offene und gerechte Gesellschaft einzustehen. Die vierte und letzte Zielgruppe bilden alle Menschen, die sich für die Aktivität des Projekts MännerGeist interessieren.

3.2 Zielbaum

Projektziele werden in der integralen Projektmethodik als leitende Einheiten verstanden, welche alle Projektphasen massgeblich beeinflussen (Willener, 2016, S. 163-164). Sie geben dem Projekt die Richtung sowie den Rahmen vor, versuchen einen Konsens zwischen allen Projektbeteiligten herzustellen und bilden den Masstab, um die Wirkung des Projekts zu bemessen. Aufgrund dieser zentralen Funktion wurde für das Projekt MännerGeist folgender Zielbaum erstellt, der mit seinem differenzierten Aufbau, dem Handlungsbedarf gerecht werden soll.

Abbildung Zielbaum



WZ = Wirkungsziele
LZ= Leistungsziele

Das Projekt MännerGeist wurde an der sozialen Integration orientiert, da dieser die chancengleiche Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesellschaft meint (Bachmann, 2016, S.35). Integration setzt gemäss dem Artikel 4 des Ausländer_innengesetz den Willen der zugewanderten wie auch die Offenheit der einheimischen Bevölkerung voraus. Soziale Integration zielt auf Werte der gegenseitigen Achtung und Toleranz, welche auch in der Vision des Berichts Integrationspolitik der Stadt Luzern zu finden ist (Stadt Luzern, 2014, S. 17). Durch das Projekt soll hauptsächlich das Wohlbefinden der Zielgruppe 1 sowie 2 gestärkt werden, da dieses als Schlüssel für die Integrationsleistung gesehen wird. Im Übrigen enthält der Zielbaum eine aufbauende Logik, wobei, wenn alle Leistungen erbracht wurden, die Wirkungen erzielt sind und somit das Hauptziel erreicht gilt.

4 Projektverlauf

In diesem Kapitel wird als erstes die im Projektkonzept dargelegte Umsetzungsstrategie kurz umrissen und dann die tatsächliche Umsetzung beschrieben.

4.1 Umsetzungsstrategie

„Als Umsetzungsstrategie bezeichnen wir die Gesamtheit der verschiedenen Umsetzungsaktivitäten, mit denen die Projektziele erreicht werden sollen“ (Willener 2016, S. 176). Die Umsetzungsstrategie ist im Projekt MännerGeist identisch mit den im Zielbaum grau eingefärbten Leistungszielen, die hier nochmals dargestellt und zusammengefasst beschrieben werden.

Abbildung Umsetzungsstrategie

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| <p><u>LZ Männer(T)Raum</u> Das Projektteam führt 4 Anlässe mit dem Namen „Männer(T)Raum“ durch, um die Begegnung und den Austausch zu ermöglichen. Dabei sind 3 durch den Projektleiter begleitet.</p> | <p><u>LZ Fest</u> Das Projektteam organisiert ein Fest</p> | <p><u>LZ Kompetenz</u> Der Projektleiter führt 2 Fachinputs mit dem Projektteam durch und die Selbstwahrnehmung des Projektteams wird mit 3 Methoden angeregt.</p> | <p><u>LZ Verhandlungen</u> Mindestens 4 Vernetzungs- und Verhandlungsgespräche finden mit dem Fachbereich Männer Interkulturell statt.</p> | <p><u>LZ Netzwerk</u> Eine Auflistung aller interessierten Personen mit Kontaktdaten ist erstellt.</p> | <p><u>LZ Abschluss</u> Das Projektteam führt einen lustvollen Abschlussevent durch.</p> |
|---|---|---|---|---|--|

Im Zentrum steht ein Ort für Begegnung und Austausch. Diesen Bedürfnissen sollte mittels vier Abenden mit dem Namen „Männer(T)Raum“ Ausdruck gegeben werden. Zudem sollte es einen Ort geben, an dem sich die breite Öffentlichkeit über die Situation der Zielgruppe 1 und 2 sowie über Inhalt und Absicht des Projekts „MännerGeist“ informieren konnte. Auch zum Umsetzungsvorgehen gehörte die Absprache beziehungsweise die Verhandlungen mit dem Fachbereich Männer Interkulturell, um die Nachhaltigkeit sicherzustellen.

4.2 Effektive Umsetzung

Die tatsächliche Umsetzung der Haupt-Leistungszielen wird nun beschrieben.

4.2.1 Männer(T)Raum (MTR)

Abbildung Flyer MTR



In den Vorbereitungssitzungen wurde entschieden, bei den ersten zwei MTR das gesellige Zusammensein ins Zentrum zu stellen und beim vierten und fünften den zielgerichteten Austausch anzuregen. Bei den ersten zwei Veranstaltungen übernahm jeweils ein Tandem aus der Projektgruppe die Hauptverantwortung für die Organisation. Bei den letzten zwei Abenden wurde dies vom Projektleiter übernommen und nur Teilverantwortungen im Team verteilt. Der Flyer, welcher für alle vier Abende warb, wurde durch eine Person im Projektteam mit Unterstützung einer unbezahlt Engagierten erstellt.

Abbildung Der Start!



So kam es, dass beim ersten Abend zum gemeinsamen Abendessen eingeladen wurde. Insgesamt 13 Personen aus unterschiedlichen Nationen versammelten sich an einem Tisch und es wurde ein köstliches Menü gekocht. Die ungezwungene Begegnungsmöglichkeit wurde rege genutzt. Auch wurde die Plattform genutzt, das Projekt MännerGeist den Teilnehmenden vorzustellen, um so Interessierte miteinzubeziehen. Die Zahl der Anwesenden war für das Projektteam eine Überraschung, da mit deutlich mehr Personen gerechnet worden ist. In der Evaluation wurden die Gründe festgehalten. Die Stimmung am Abend war ausgelassen und freundschaftlich, dadurch ergaben sich viele spannende Gespräche.

Abbildung Spiel und Spass



Am zweiten Abend stand Spielen im Zentrum, was mit diversen Brett- sowie Kartenspielen und einem Pingpong Tisch lustvoll umgesetzt wurde. Dazu wurde grilliert und Salat angeboten, womit ca. 35 Personen verköstigt wurden. Im Garten des Sentitreffs wurde ausgelassen gelacht, tiefsinnige Gespräche geführt und sich mit den MännerGeists-Buttons gemessen. Diese wurden in Form von quadratischen Bons verteilt, um das Spielen zu intensivieren. Bei jedem Spiel – egal ob Ping Pong oder Schach – setzten die Teilnehmer eine Anzahl dieser Buttons, die dann der Gewinner für sich beanspruchen konnte.

Abbildung lebende Diskussion



Mit dem dritten Abend wurde die Absicht, zielgerichteter Austausch fördern, eingeläutet. Wieder wurde mit einem köstlichen Essen von zwei aus den ersten zwei Männer(T)Räume aktivierten Syrern geworben. 15 interessiert Männer erschienen, bekamen wiederum eine Vorstellung des Projekts MännerGeist und diskutierten energetisch über ihre Situation sowie was es für sie brauchen würde. Es entstand eine bewegende und vertraute Stimmung und viele der Anwesenden brachten sich offen und zum Teil emotional ein. Die besprochenen Themen waren deckungsgleich mit den in der Situationsanalyse erarbeiteten Ergebnissen.

Abbildung Grande Finale



Am vierten und letzten Männer(T)Raum kurz vor den Sommerferien wurde zum letzten Mal der Austausch der Zielgruppe 1 – 3 explizit angeregt – und wie! Eine Gruppe afghanischer Männer übernahmen an diesem Abend die kulinarische Verwöhnung, was zu einem regelrechten Festmenü führte. Ca. 40 Männer kamen, um sich Essen und Programm nicht entgehen zu lassen. Der Rahmen des Abends bildete die Methode «Europa-Café». An drei Tischen wurde intensiv über die Themen Liebesbeziehungen, Sprache und Aufenthaltsbewilligung gesprochen. Pro Tisch gab es einen Themenhüter, der aus dem Projektteam gestellt wurde und der Projektleiter übernahm die Führung des gesamten Abends. Wie die Fotos illustrieren war es eine angenehme Mischung zwischen unbefangenen Begegnen und intensiven Diskutieren. Nach einer ersten Runde wurde die Möglichkeit explizit geboten, die Tische zu wechseln. Der Austausch und Zusammensein fand bis spät in die Nacht statt, bis schliesslich die Mitwirkenden die vier erlebten MTR in einer gemütlichen Runde zelebrierten.

Abbildung Geschafft!



4.2.2 Fest Grenzen Sprengen

Am 9. September ging es dann darum, die Zielgruppe 4, also alle interessierten Menschen, in das Projekt miteinzubeziehen. Dies wurde mit einem Mix zwischen festlichen und inhaltlichen Aktivitäten gemacht. Es ging darum, mit zwei festlichen Essen, rhythmischer Musik, einem gemütlichen Feuer, einer einladenden (Shisha-)Bar und anregenden Spielen eine wohlige und ausgelassene Atmosphäre zu schaffen. Dazu gab es immer wieder Projektbericht Projekt MännerGeist

inhaltliche Anregungen. Zwei Filme mit anschliessender Diskussionsrunden über die Kultur von Syrien wurden vorgeführt, ein Interview über die Erfahrungen eines Asylsuchenden gab es zu belauschen, das Projekt MännerGeist wurde vorgestellt und Fotos wurden gezeigt, was von den ca. 70 – 80 Teilnehmenden neugierig aufgesogen wurde. Die Durchmischung zwischen der primären, vom Projekt hauptsächlich betroffenen Zielgruppe und Personen, die das Projekt kennen lernen wollte war ausgeglichen. Dadurch entstanden anregende Diskussionen und viele Begegnungen. Nicht einmal der frühzeitige Wintereinbruch konnte so einer ausgelassenen und sich auseinandersetzenen Stimmung etwas anhaben.

Abbildung Vorbereitungen



Abbildung Die Festlichkeiten beginnen



4.2.3 Fachbereich Männer Interkulturell

Neben diesen zwei nach aussen gerichteten Umsetzungen fanden vier Treffen mit dem Stakeholder Fachbereich Männer Interkulturell statt. Bei den Sitzungen waren zum einen die Synchronisation der beiden Projekte und die Ausarbeitung der formalen Zusammenarbeit die Inhalte.

Das Hauptergebnis des Verhandlungsgesprächs zwischen dem Fachbereich Männer Interkulturell und des Sentitreffs war, dass sich die Vorstellungen über die Zusammenarbeit divergierten. Die Absicht des Projekts MännerGeist, den Player Fachbereich Männer Interkulturell für die Verpflichtung, ein bestehendes Angebot institutionell weiterzutragen um dafür von der Aufbauarbeit des Sentitreffs zu profitieren, traf auf das sich abweichende Vorhaben des Fachbereichs. Dieser wollte den Schwerpunkt seiner Umsetzung auf das Erstellen einer Internetseite setzen und damit Initiatoren in der interkulturellen Männerarbeit zu vernetzen sowie allenfalls zu begleiten. Die Sitzung wurde ausgewertet und vom Sentitreff wurde einen weiteren Versuch unternommen, mit dem Fachbereich in die Verhandlung zu treten. Leider hatte sich inzwischen ein Konflikt ergeben, der die Verhandlungen einstellte. Dieser wird in der Evaluation unter dem Punkt «Aufbauorganisation» wieder aufgegriffen.

4.2.4 Fachinput

Mit dem Leistungsziel «Fachkompetenz» sollten zwei Fachinputs für das Projektteam gestaltet werden. Dies fand aufgrund der zur Verfügung stehender Zeit situationsangepasst statt. Nämlich wurden in den Projektteamsitzungen punktuell Themen aufgenommen und darüber debattiert. So kam es zu Auseinandersetzungen mit dem Thema Integration, dem Schweizer Rechtssystem, die Geschichte des 1. August, usw.

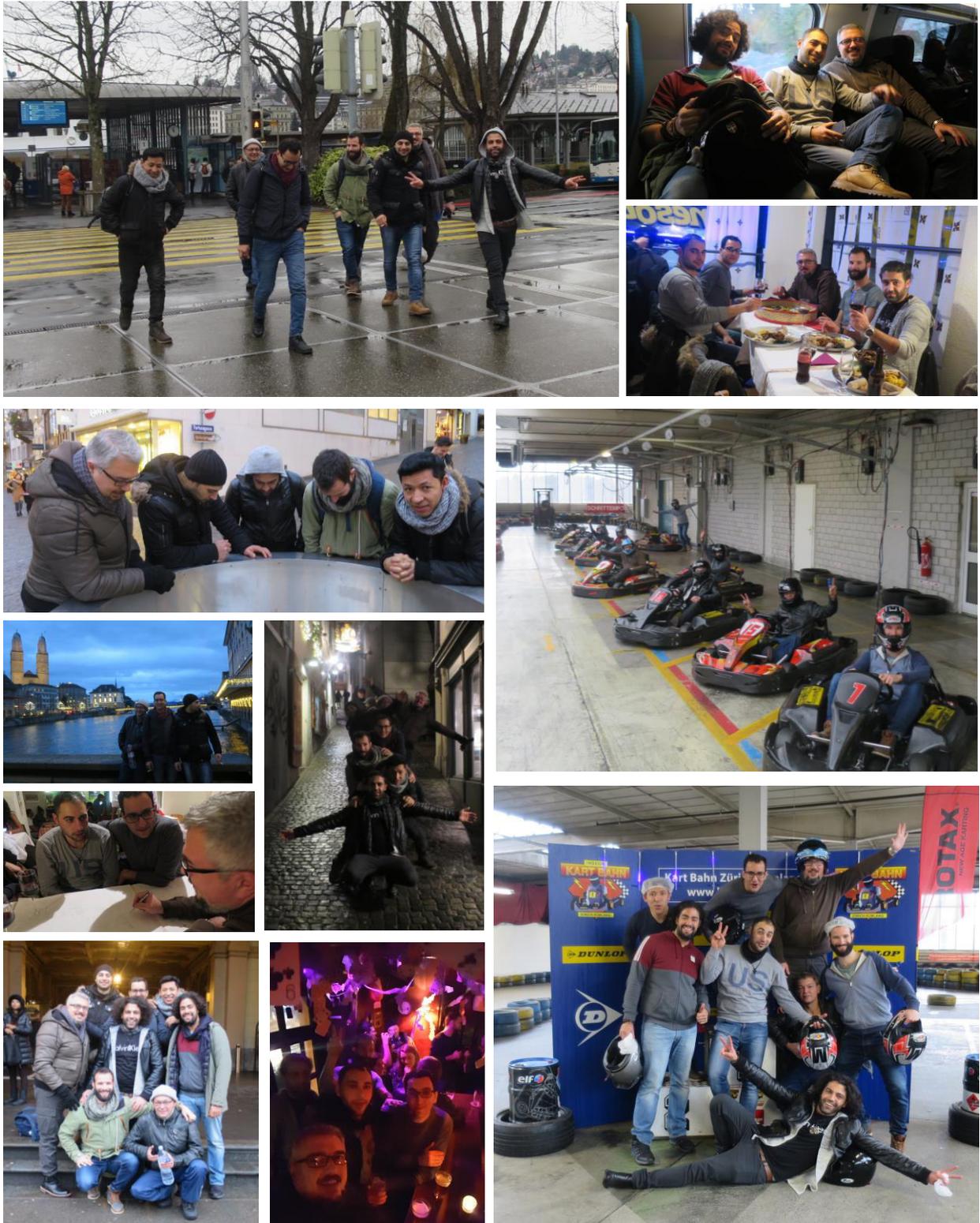
Abbildung Fachwissen ist gefragt



4.2.5 Abschlussevent

«Ich [bin] sehr dankbar für den Tag, es war wunderbar und einer der schönsten Tage, [den] ich je in der Schweiz erlebt habe» schrieb ein Teilnehmer nach dem Abschlussausflug, bei dem mit einem Kart-Rennen, einer Entdeckungsspaziergang durch Zürich und einem eritreischen Essen im Restaurant dem Projektteam gedankt wurde. Die Stimmung war sehr ausgelassen und fröhlich. Nach einem einzigartigen Ausgang fanden sich alle glücklich am morgen früh am Bahnhof Luzern wieder!

Abbildung Ein Danke mit Pepp!



4.2.6 Projektteamsitzungen

Um all diese vielen Tätigkeiten organisieren zu können fanden insgesamt 17 Projektteamsitzungen statt. Dort wurde diskutiert, entschieden, gearbeitet, organisiert, abgeklärt aber auch gelacht, geschwätzt, gekocht und gespielt.

Abbildung So sieht Organisieren aus



5 Evaluation

Abbildung Auswertung auf den Punkt



In der integralen Projektmethodik kommt der Evaluation eine zentrale Bedeutung zu (Willener, 2016, S. 216). Denn diese macht es erst möglich, festzustellen, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden. Im Folgenden geht es nun darum das Projektmanagement, die Projektziele und fachlich relevante Aspekte des Projekts MännerGeist zu beleuchten und auszuwerten. Dafür war das im Konzept aufgeführte und im Anhang 2 einzusehene Evaluationsdesign federführend. Im gleichen Anhang ist eine detailliertere Auflistung der Erkenntnisse der verschiedenen Evaluationsmethoden ersichtlich.

5.1 Projektmanagement

In nachfolgenden Kapiteln werden ausgewählte Elemente des Projektmanagements analysiert. Es wird mit der Ablauforganisation begonnen.

5.1.1 Ablauforganisation

Verspätungen

Wenn die tatsächliche Ablauforganisation dem geplanten Projektverlauf gegenübergestellt wird, fällt eines sofort auf: Es kam zu vielen Verspätungen. Zum Beispiel sind einige Evaluationsmethoden, die Verfassung des Abschlussberichtes, der Abschlussevent, usw. später als geplant durchgeführt worden.

Der wichtigste Grund dafür ist die – an der verfügbaren Zeit gemessene – zu grosse Umsetzung. Da der Aufwand massiv unterschätzt und Punkte wie z.B. die Nachbereitung nicht eingeplant wurden, sprengte die Realität die Planung. Dies hatte zur Folge, dass die Projektleitung einem grossen Druck ausgesetzt war, was sich zum Teil auch in einem «Erledigungsgehez» in den Organisationssitzungen des Projektteams zeigte. Auch zerrte dies übermässig an den Kräften der Projektleitung, was folglich die Freude an der Unternehmung dämpfte und den Energiehaushalt sehr belastete. Weiter erklärt eine nicht logische oder realistische Planung die Verspätung. Bei genauerer Betrachtung wäre im Vorhinein klar gewesen, dass einige geplante Punkte so nicht durchführbar gewesen wären. Das Fehlen eines vertieften Feedbacks und die Planung unter Zeitdruck sind hier die ausschlaggebenden Gründe. Das Fehlen von eingerechneten Pufferzeiten haben die Verspätung unterstützt (Willener, 2016, S. 261). So durchkreuzte eine nicht vorhergesehene Aufgabe die Planung.

Aufgrund der aufgeführten Erklärungen, werden für ähnliche Vorhaben folgende Vorgehensweisen vorgeschlagen:

- Pufferzeiten einplanen
- Planung mit Abstand bezüglich deren Realitätsnähe überprüfen
- Für noch nicht sichere Termine Zeiträume definieren und das so erwähnen

Vorprojektphase und Situationsanalyse

Die Vorprojektphase und die Situationsanalyse wird als eine Stärke des Projekts angesehen. Zum einen konnte durch den breit abgestützten Entscheidungsfindungsprozess die relevanten Themen im Sentitreff zusammengetragen werden. Zum anderen hat der Projektleiter ganz nach dem Konsum- und Transfermodell (Gabi Hangartner,

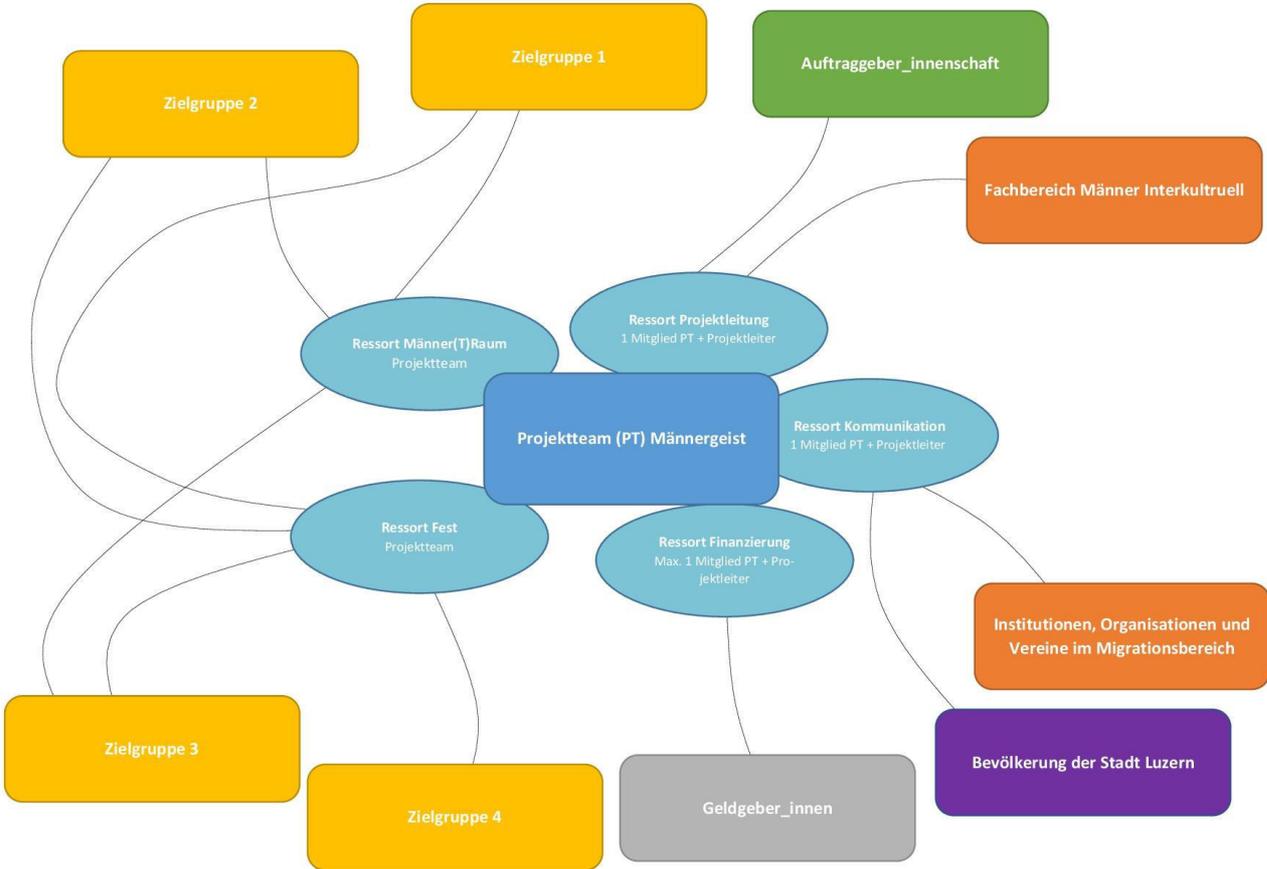
2013, S. 306) die bestehenden Gefässe genutzt, um die aktuellen Themen bei der Zielgruppe des Sentitreffs aufzugreifen und dann mit dem Projekt MännerGeist zu transferieren. Die vor allem auf die Zielgruppen fokussierte und detaillierte Situationsanalyse half dann eine gelingende Umsetzung vorzubereiten. Somit wurde der Boden für ein florierendes Projekt geschaffen.

5.1.2 Aufbauorganisation

Projektorganisation

Für das Projekt MännerGeist wurde eine Organisationsform gewählt, bei der ein Projektteam die für das Projekt anfallenden Aufgaben angeht. In diesem Abschnitt ist die Reflexion der Projektorganisation, also inwiefern diese sich bewährt hat, interessant.

Abbildung Aufbauorganisation Projektteam



Projektteam

Kennzeichnend für das Projektteam war die familiäre Atmosphäre untereinander. Sie wurde mehrmals in den Evaluationsmethoden genannt und ist auch von aussen spürbar. Dieser Gruppenzusammenhalt wird verschiedenen Ursachen zugeschrieben. Einerseits hat die Projektleitung mit der Schaffung eines wohlwollenden Settings auf die Gleichwertigkeit aller Teilnehmer geschaut. In einer zweiten Phase wurde berücksichtigt, dass Differenzen offen diskutiert werden konnten, damit eine wirkliche Einigung über die Projektziele stattfinden konnte. Dies führte zu einer hohen Identifikation und einem lustvollen Arbeiten in der Phase der Vertrautheit/Konsolidierung (Oliver König, 2015, S. 62-63). Themen in der Phase der Positions- und Rollenklärung waren vor allem die unterschiedlichen Meinungen bezüglich Verbindlichkeit/Pünktlichkeit und differenzierte Auffassungen über die Vorgehensweise sowie Rollen.

Abbildung Wir Gefühl



Projektleitung

Nachfolgend werden die vier Interventionspositionen nach Hangartner (2013), welche alle Aufgaben der soziokulturellen Animation vereinen, aufgeführt und auf die Tätigkeiten des Projektleiters im Projekt MännerGeist reflektiert (S. 299).

Animationsposition

Nach Hangartner (ebd.) geht es bei der Animationsposition um die Aktivierung der Zielgruppe mittels beteiligen, ermutigen, arrangieren, etc., um die Selbsttätigkeit zu fördern.

Die Projektleitung hat viele Tätigkeiten in der Interventionsposition Animation ausgeführt. Die Projektgruppe wurde motiviert, viele Aufgaben möglichst selbstständig auszuführen. Beispielsweise überwand dadurch ein Syrer seine Ängste und stellte während dem Fest dem vollen Saal sein Heimatland vor. In den offenen Situationen während der Männer(T)Räume und des Festes Grenzen Sprengen wurde für eine belebte Atmosphäre gesorgt.

Die erfolgreich eingenommene Animationsposition wird als eine Ursache für den im vorhergehenden Kapitel beschriebenen Zusammenhalt des Projektteams gesehen. Die Zielgruppe wurde mittels einem für sie zentralen Thema animiert, in der Umsetzung adäquat beteiligt und dabei ein für alle wohlwollendes Setting geschaffen.

Abbildung Auffrischungsspiel



Organisationsposition

Bei der Organisation einer Aktion oder eines Produktes soll die Selbstorganisation angestrebt werden. Die soziokulturelle Fachperson unterstützt, plant, führt durch und wertet aus (ebd.).

Im Projekt MännerGeist wurde viel organisiert. Da die im Organisationsbereich vorhandenen Kompetenzen des Projektteams sehr variierten, brauchte es je nach Tätigkeit und Person eine unterschiedlichen Unterstützungsgrad. Produkte wurden zum Teil vollkommen selbstständig erschaffen wie z.B. alle köstlichen Mahlzeiten und die Programmpunkte sowie die Kinderbetreuung während dem Fest. Andere Aufgaben wurden nah begleitet oder selbst ausgeführt. Beispiele dafür sind die Erstellung der Flyer, die Gesamtverantwortung der MTR und die Evaluation. Die Vorgehensweise in dieser Interventionsposition wird als sehr gelungen bewertet.

Abbildung Organisationssitzung



Konzeptionsposition

Mit einer vertieften Situationsanalyse und einem gut recherchierten Konzept, trug der Projektleiter zur Transformation, also zur Verschriftlichung von den in der Analyse gesammelten Problemstellungen bei (Hangartner, 2013, S. 310). Somit trug er in einem entscheidenden Ausmass der Konzeptionsposition Rechnung. Dabei geht es darum, die Zielgruppe und ihre Bedürfnisse zu erforschen und daraus die Legitimation der Tätigkeit der Soziokulturellen Animation zu begründen.

Vermittlungsposition

Nach Hangartner (2013) geht es bei dieser Interventionsposition um das Erreichen der Selbstständigkeit der Zielgruppe. Dies fördert die Soziokulturelle Fachperson über problematisieren, übersetzen, verhandeln und Konflikte lösen (S.299). Mittels der Öffentlichkeitsarbeit, der Stiftungsanträge, der Umsetzungsstrategie «Fest Grenzen Sprengen» und diversen Gesprächen wurde explizit die Situation der Zielgruppe zum Thema gemacht. Zudem wurde von der Soziokulturellen Fachperson im Interessenausgleich des Projektteams vermittelt und Konflikte gelöst (Hangartner, 2013 S. 318-320). Die Vermittlungsposition im Bereich Ausgleich der Interessen wird als sehr erfolgreich betrachtet. Im Bereich des Thematisierens wurde Verbesserungspotential erkannt, welches im nachfolgenden Kapitel ausgeführt ist.

Auftraggebenden

Es werden noch einige zusätzliche, als relevant erscheinende Punkte zur Auftraggebendenschaft aufgeführt. Die Auftraggeberin hatte über die Austauschsitungen immer wieder einen Einblick in die Projektstätigkeiten und konnte sich so einbringen. Trotzdem wurde die Begleitung eher distanziert erlebt und hätte – zum Beispiel bei der erwähnten aufgeblasenen Umsetzung – einen förderlichen Aussenblick einbringen können. Zudem war es herausfordernd, im Bereich der Finanzierung mit den Auftraggebenden zusammenzuarbeiten. Einerseits führte eine fehlende Rollenklärung mit dem Ressort Finanzen zu Unsicherheiten. Andererseits scheiterte ein effizienter Budget- und Abrechnungsabgleich. Gründe dafür werden in den Folgen der aufgeblasenen Projektumsetzung, der ressourcenknappen Situation im Sentitreff, der neuen Strategie bezüglich des Fundraisings und der neuen Rechnungslegung gesehen.

5.1.3 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Dass die wesentlichen Informationen adressat_innengerecht, zum rechten Zeitpunkt, bei den richtigen Personen ankommen, bestimmt im Wesentlichen über den Erfolg eines Projekts (Willener, 2016, S. 267-268). Aus diesem Grund ist hier die Hauptaussage der Auswertung der Kommunikation interessant.

Neben vielen erreichten Aspekten wurde grosses Verbesserungspotential bei der Öffentlichkeitsarbeit erkannt. Zwar wurde in der Quartierzeitung «Sentipost» ein Artikel verfasst. Jedoch liegt dies weit unter dem gesetzten Ziel, die breite Öffentlichkeit über die Hintergründe, Ziele sowie Angaben zu informieren und über die Umsetzung zu berichten. Ausschlaggebendster Grund für diese Nichterreichung war die beschriebene Überlastung des Projektleiters durch die zu grosse Umsetzung. Somit wurde eine Gelegenheit verpasst einer breiteren Öffentlichkeit die Möglichkeit zu bieten, sich ein Bild vom Projekt zu machen, was Seitens der Projektleitung sehr bedauert wird.

Abbildung Sentipost



5.1.4 Abrechnung

In den nachfolgenden Grafiken werden die budgetierten und tatsächlichen Ein- und Ausgaben einander gegenübergestellt. Zuerst ist eine Aufstellung nach Kostenarten (KTA) dann eine nach Kostenstellen (KTS) einsehbar. Es ist jeweils das Budget, die Abrechnung und ein Ist/Soll Vergleich aufgeführt.

Abbildung Budget und Abrechnung nach Kostenarten

| KTA | KTS | KTA | Posten | Budget | | Abrechnung | | Ist/Soll Vergleich | |
|-----|-----|-----|---|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|-----------------|
| | | | | Aufwand | Ertrag | Aufwand | Ertrag | % | |
| | | | Wareneinkauf | 1'540.00 | | 1'286.35 | | 5% | 253.65 |
| | | | Löhne | 9'240.00 | | 7'782.80 | | 29% | 1'457.20 |
| | | | Übriger Personalaufwand | 2'240.00 | | 2'201.60 | | 8% | 38.40 |
| | | | Sonstiger Betriebsaufwand | 500.00 | | 70.00 | | 0% | 430.00 |
| | | | Öffentlichkeitsarbeit | 670.00 | | 540.10 | | 2% | 129.90 |
| | | | Administrativer Aufwand | 9'780.00 | | 10'800.00 | | 40% | -1'020.00 |
| | | | Mietaufwand | 6'463.00 | | 4'378.50 | | 16% | 2'084.50 |
| | | | AKS | | 1'200.00 | | 0.00 | 0% | |
| | | | Kath. Kirchgemeinde Luzern - Leistungsvertrag | | 12'500.00 | | 11'800.00 | 44% | |
| | | | Projekteinnahmen | | 150.00 | | 487.85 | 2% | |
| | | | Ernst Göhner Stiftung | | 5'000.00 | | 5'000.00 | 18% | |
| | | | Gemeinnützige Gesellschaft Luzern | | 3'000.00 | | 3'000.00 | 11% | |
| | | | Carl & Elsie Elsener Stiftung | | 500.00 | | 500.00 | 2% | |
| | | | Verein BaBeL | | 500.00 | | 500.00 | 2% | |
| | | | Projektpool Quartierleben | | 2'000.00 | | 2'000.00 | 7% | |
| | | | Josi J. Meier | | | | 2'621.50 | 10% | |
| | | | Übrige Erträge | | 4'583.00 | | 150.00 | 1% | |
| | | | Kath. Kirchgemeinde Luzern - Projektbeitrag | | 1'000.00 | | 1'000.00 | 4% | |
| | | | Total | 30'433.00 | 30'433.00 | 27'059.35 | 27'059.35 | | 3'373.65 |
| | | | Differenz | 0.00 | | 0.00 | | | |
| | | | unbezahlt geleistete Stunden in CHF | | 17'150.00 | | 24'400.00 | | |

Abbildung Budget und Abrechnung nach Kostenstellen

| KTS KTA Posten | Budget | | | | Abrechnung | | Ist/Soll Vergleich | |
|--|--------|--------------------|------------------|------------------|------------------|--------|--------------------|-----------|
| | Anzahl | Betrag pro Einheit | Aufwand | Ertrag | Aufwand | Ertrag | % | |
| Vorprojekt- und Konzeptionsphase | | | | | | | | |
| Wareneinkauf | | | 90.00 | | 33.20 | | | 56.80 |
| Löhne | | | 2'828.00 | | 2'564.56 | | | 263.44 |
| Übriger Personalaufwand | | | 390.00 | | 449.80 | | | -59.80 |
| Öffentlichkeitsarbeit | | | 114.00 | | 55.10 | | | 58.90 |
| Administrativer Aufwand | | | 1'956.00 | | 2'160.00 | | | -204.00 |
| Mietaufwand | | | 1'812.00 | | 796.50 | | | 1'015.50 |
| AKS | | | | 1'200.00 | | | 0.00 | |
| Kath. Kirchgemeinde Luzern - Leistungsvertrag | | | | 5'990.00 | | | 6'059.16 | |
| Zwischentotal | | | 7'190.00 | 7'190.00 | 6'059.16 | | 6'059.16 | 22% |
| Differenz | | | 0.00 | | 0.00 | | | |
| unbezahlt geleistete Stunden in CHF | 63.00 | 25.00 | 2'625.00 | | 3'750.00 | | | -1'125.00 |
| Männer(T)Raum | | | | | | | | |
| Wareneinkauf | | | 650.00 | | 612.35 | | | 37.65 |
| Löhne | | | 1'725.50 | | 1'430.56 | | | 294.94 |
| Übriger Personalaufwand | | | 520.00 | | 178.35 | | | 341.65 |
| Sonstiger Betriebsaufwand | | | 300.00 | | 10.00 | | | 290.00 |
| Öffentlichkeitsarbeit | | | 314.00 | | 285.00 | | | 29.00 |
| Administrativer Aufwand | | | 1'956.00 | | 2'160.00 | | | -204.00 |
| Mietaufwand | | | 3'345.00 | | 1'851.00 | | | 1'494.00 |
| Ertrag Kollekte | | | | 0.00 | | | 21.20 | |
| Gemeinnützige Gesellschaft Luzern | | | | 3'000.00 | | | 506.06 | |
| Ernst Göhner Stiftung | | | | 5'000.00 | | | 5'000.00 | |
| Carl & Elsie Elsener Stiftung | | | | 500.00 | | | 500.00 | |
| Verein BaBel | | | | 310.50 | | | 500.00 | |
| Zwischentotal | | | 8'810.50 | 8'810.50 | 6'527.26 | | 6'527.26 | 24% |
| Differenz | | | 0.00 | | 0.00 | | | |
| unbezahlt geleistete Stunden in CHF | 287.00 | 25.00 | 7'175.00 | | 8'750.00 | | | -1'575.00 |
| Fest Grenzen Sprengen | | | | | | | | |
| Wareneinkauf | | | 800.00 | | 574.90 | | | 225.10 |
| Löhne | | | 1'638.00 | | 1'340.56 | | | 297.44 |
| Übriger Personalaufwand | | | 340.00 | | 276.45 | | | 63.55 |
| Sonstiger Betriebsaufwand | | | 200.00 | | 60.00 | | | 140.00 |
| Öffentlichkeitsarbeit | | | 214.00 | | 200.00 | | | 14.00 |
| Administrativer Aufwand | | | 1'956.00 | | 2'160.00 | | | -204.00 |
| Mietaufwand | | | 450.00 | | 1'000.50 | | | -550.50 |
| Ertrag Kollekte | | | | 150.00 | | | 130.15 | |
| Ertrag Einkünfte | | | | 0.00 | | | 336.50 | |
| Übrige Erträge | | | | 0.00 | | | 150.00 | |
| Josi J. Meier | | | | 3'448.00 | | | 501.82 | |
| Gemeinnützige Gesellschaft Luzern | | | | 0.00 | | | 2'493.94 | |
| Projektpool Quartierleben | | | | 2'000.00 | | | 2'000.00 | |
| Zwischentotal | | | 5'598.00 | 5'598.00 | 5'612.41 | | 5'612.41 | 21% |
| Differenz | | | 0.00 | | 0.00 | | | |
| unbezahlt geleistete Stunden in CHF | 189.00 | 25.00 | 4'725.00 | | 8'475.00 | | | -3'750.00 |
| Abschlussevent | | | | | | | | |
| Löhne | | | 693.00 | | 368.56 | | | 324.44 |
| Übriger Personalaufwand | | | 800.00 | | 1'202.45 | | | -402.45 |
| Öffentlichkeitsarbeit | | | 14.00 | | 0.00 | | | 14.00 |
| Mietaufwand | | | 45.00 | | 36.00 | | | 9.00 |
| Administrativer Aufwand | | | 1'956.00 | | 2'160.00 | | | -204.00 |
| Katholische Kirchgemeinde - Leistungsvertrag | | | | 3'508.00 | | | 647.33 | |
| Josi J. Meier | | | | | | | 2'119.68 | |
| Katholische Kirchgemeinde - Projektbeitrag | | | | | | | 1'000.00 | |
| Zwischentotal | | | 3'508.00 | 3'508.00 | 3'767.01 | | 3'767.01 | 14% |
| Differenz | | | 0.00 | | 0.00 | | | |
| unbezahlt geleistete Stunden in CHF | | 25.00 | 0.00 | | 500.00 | | | -500.00 |
| Vernetzung, Finanzierung und Evaluation | | | | | | | | |
| Löhne | | | 2'355.50 | | 2'078.56 | | | 276.94 |
| Übriger Personalaufwand | | | 190.00 | | 94.55 | | | 95.45 |
| Warenaufwand | | | | | 65.90 | | | -65.90 |
| Administrativer Aufwand | | | 1'956.00 | | 2'160.00 | | | -204.00 |
| Öffentlichkeitsarbeit | | | 14.00 | | 0.00 | | | 14.00 |
| Mietaufwand | | | 811.00 | | 694.50 | | | 116.50 |
| Kath. Kirchgemeinde Luzern - Leistungsvertrag | | | | 5'326.50 | | | 5'093.51 | |
| Zwischentotal | | | 5'326.50 | 5'326.50 | 5'093.51 | | 5'093.51 | 19% |
| Differenz | | | 0.00 | | 0.00 | | | |
| unbezahlt geleistete Stunden in CHF | 23.00 | 25.00 | 2'625.00 | | 3'425.00 | | | -800.00 |
| Total | | | 30'433.00 | 30'433.00 | 27'059.35 | | 27'059.35 | |
| Differenz | | | 0.00 | | 0.00 | | | |

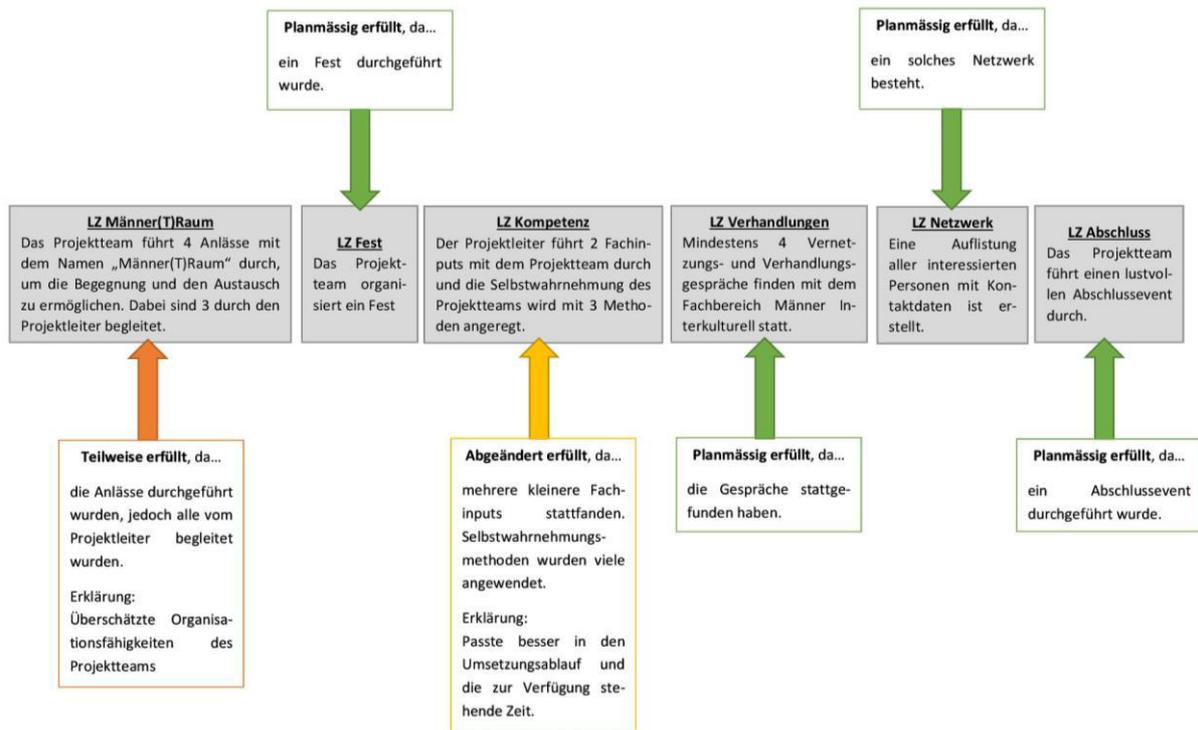
5.2 Projektziele

Nun interessieren, ob die gesetzten Projektziele erreicht wurden. Dazu werden die im Zielbaum genannten Leistungs- und Wirkungsziele nach deren Erfüllung beurteilt.

5.2.1 Leistungsziele

Nachfolgend stellt eine Grafik die übersichtliche Evaluation der Leistungsziele dar. Danach werden einige Bemerkungen zu zentralen Punkten aufgeführt.

Abbildung Auswertung Leistungsziele

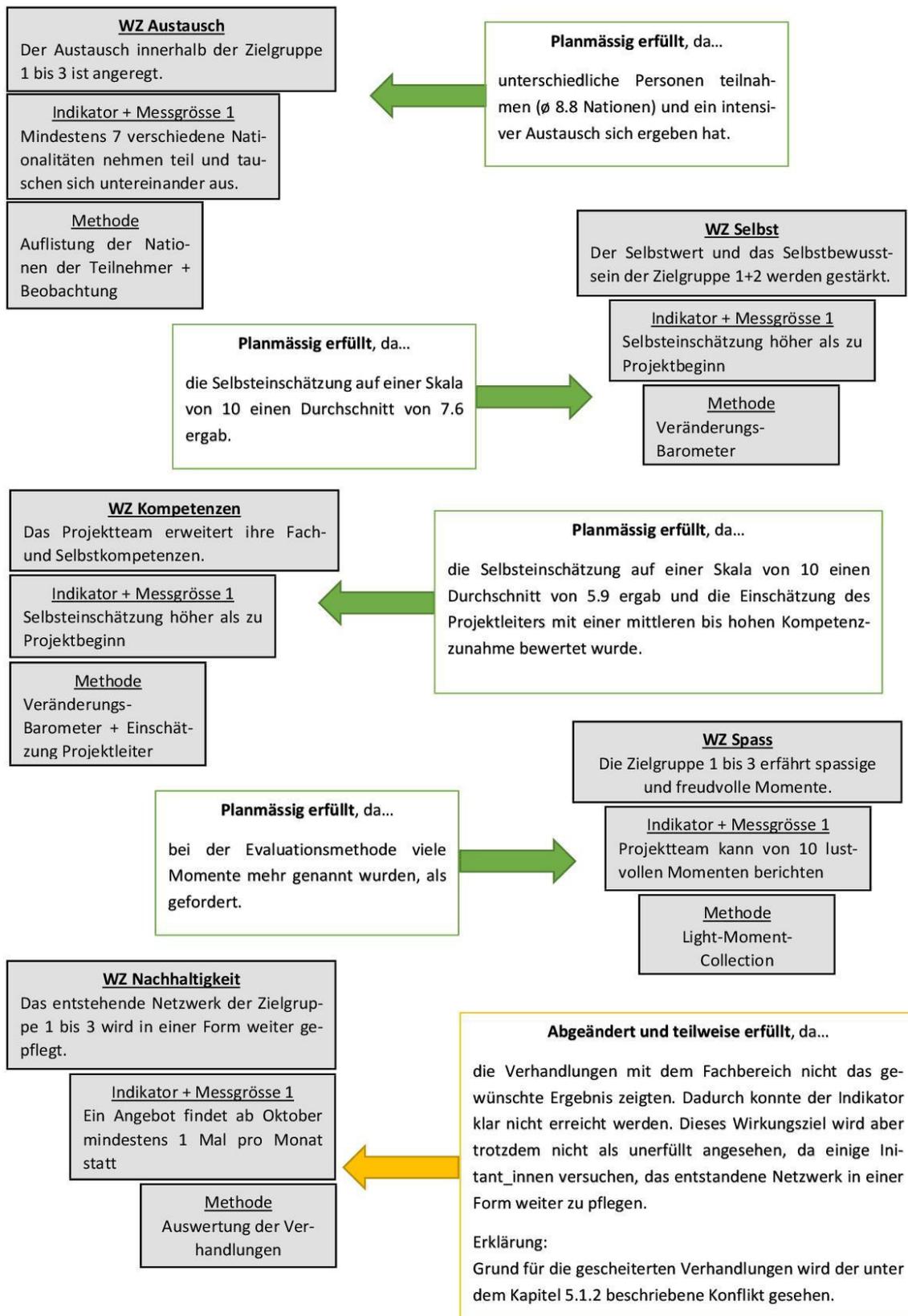


Die Hauptumsetzungen MTR und Fest Grenzen Sprengen wurden als grossen Erfolg bewertet. Gerade durch die MTR konnte durch viel Grundlagenarbeit eine erste direkte Interkulturelle Männerarbeit aufgebaut werden. Die aufkommenden Themen deckten sich mit denen der Situationsanalyse, wobei das Thema «Liebesbeziehungen» besonders intensiv diskutiert wurde. Die Resonanz, welche die Umsetzungsaktivitäten erhielten, bestätigte das Projektteam in ihrer Absicht: Dies ist ein zentrales Bedürfnis und dafür lohnt es sich einzustehen.

5.2.2 Wirkungsziele

Nachfolgend wird ebenfalls eine Grafik, welche die Evaluation der Wirkungsziele übersichtlich aufzeigt, eingefügt. Im Anhang 3 «Detaillierte Auswertung Wirkungsziele» sind die Ergebnisse mit Erklärungen noch ausführlicher einsehbar.

Abbildung Evaluation Wirkungsziele



5.3 Fachliche Reflexion

5.3.1 Partizipation

Die Partizipation ist ein wichtiges Arbeitsprinzip der soziokulturellen Animation. Sie meint die Teilnahme an Entscheidungsprozessen und oder Handlungsabläufen (Willener, 2016, S. 59). In folgenden Teil geht es um die Auswertung der im Projekt MännerGeist erfolgten Entscheidungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten. Dazu findet sich nachfolgend eine farblich ausgewertete Darstellung mit einem Kommentar. Grün bedeutet dabei «erfüllt» und orange «teilweise erfüllt».

Abbildung Auswertung Partizipation

| | Information | Mitwirkung | Mitentscheidung | Selbstverwaltung |
|--|---|---|--|--|
| Zielgruppe 1 + 2 | Wurden über Projektvorhaben informiert | Können bei der Umsetzung mitwirken | Können sich für einen Umsetzungsvorschlag entscheiden | Verhandlungen werden mit dem Fachbereich Männer Interkulturell geführt, damit die Aktivitäten von der Zielgruppe in Begleitung einer Fachperson weiter organisiert werden können |
| Zielgruppe 3 | Werden über Umsetzungsvorhaben informiert | Können innerhalb des Umsetzungsvorhaben mitwirken | Können innerhalb des Umsetzungsvorhaben mitentscheiden | Keine |
| Zielgruppe 4 | Werden über Umsetzung informiert | Keine | Keine | Keine |
| Arbeitgeber_innenschaft | Werden laufend über Entwicklungen informiert und periodisch Ergebnisse präsentiert | Wirkten bei der Ausarbeitung des Projekthemas mit | Segnen Umsetzungsvorschlag ab | Keine |
| Fachbereich Männer Interkulturell | Werden periodisch über Entwicklungen und Ergebnisse informiert | Keine | Keine | Verhandlungen werden mit dem Fachbereich Männer Interkulturell geführt, damit die Aktivitäten von der Zielgruppe in Begleitung einer Fachperson weiter organisiert werden können |
| Geldgeber_innen | Werden mittels Projektkonzept über Vorhaben und mittels Bericht über Ergebnisse informiert | Keine | Keine | Keine |
| Bevölkerung der Stadt Luzern | Werden mittels Medienbeiträge über Vorhaben und Ergebnisse informiert | Keine | Keine | Keine |
| Institutionen, Organisation und Vereine im Migrationsbereich | Werden mittels dem Netzwerk vom Fachbereich Männer Interkulturell über Vorhaben und Ergebnisse informiert | Keine | Keine | Keine |

Wie aus der Darstellung zu entnehmen ist, wurden viele gesetzte Sollzustände erreicht. Gerade die Partizipation der Zielgruppe 1 und 2 wurde vorbildlich umgesetzt. Das Projektteam erarbeitete den Umsetzungsentscheid und setzte einen Grossteil der Aktivitäten selbstständig oder in Begleitung um. So wurden viele Möglichkeiten geschaffen, zu partizipieren, was zum Erwerb von neuen Fähigkeiten und Erfahrungen führte. Dies wird als eine Stärke des Projektes gesehen, welches im Sinne des Empowerments die Zielgruppe befähigte, ihre Situation selber in die Hand zu nehmen.

Abbildung Partizipation in Aktion



Schwierigkeiten bei der Partizipation mit der Zielgruppe waren die zum Teil eher geringeren Kompetenzen im Organisationsbereich und die sehr wechselhaften zeitlichen Ressourcen des Projektteams.

Der Einbezug der Zielgruppe 3 wurde nicht explizit erreicht, da die zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen nicht ausreichten, diese sich an anderen Orten aufhaltende Adressaten einzubeziehen.

5.3.2 Gesellschaftliche Differenzierung

Im Konzept und in diesem Bericht unter dem Titel 3.1 „Zielgruppen“ wurde mittels der Modalen Strukturierungstheorie die Adressat_innen differenziert analysiert (Husi, 2013, S. 111-120). Hier interessiert nun, inwiefern sich die dort ausgearbeiteten Aspekte in der Umsetzung bestätigt haben, ob Aspekte nicht beachtet wurden und was für zukünftige Projekte gelernt wurde.

Der zentralste, in der Situationsanalyse erkannte Aspekt der gesellschaftlichen Differenzierung der Zielgruppe 1 war das Lebensgefühl. Dieses hebt sich wesentlich von anderen ab, indem es von deutlicher Unzufriedenheit geprägt ist. Dieser Eindruck wurde auch in der Umsetzung bestätigt. Dies erschwerte eine längerfristige Planung und eine hohe Fluktuation der Teilnehmer war Realität. Deshalb wird bei der Arbeit mit der Zielgruppe 1 empfohlen, die Aufgaben auf viele Schultern zu verteilen, stets offen zu sein für dazustossende Personen und Möglichkeiten der kurzfristigen Mitwirkung zu ermöglichen.

Während dem Projektverlauf fielen die Aspekte Ethnie, Alter und Rollen zusätzlich auf. Zum einen führten ethnische und/oder politische Konflikte aus den Herkunftsgesellschaft zu Spannungen. Mit erfolgreichen Übersetzungsarbeit konnten diese jedoch adressiert und beigelegt werden. Aufgrund des Alters wurden Personen verschiedene Rollen zugeordnet. Aufgrund dieser Erfahrungen wird vorgeschlagen, Rollenbilder zu thematisieren und reflektieren. Auch ist es von Vorteil, Konflikte in den Herkunftsländern zu kennen, um beim Aufeinandertreffen verschiedener Ethnien und politischen Anschauungen sensibel zu sein.

5.3.3 Nachhaltige Wirkung

Unter Nachhaltigkeit versteht Willener (2016) den über die Projektdauer hinausreichenden Nutzen (S.101). Dabei kann die Nachhaltigkeit auf den drei Ebenen «individuelle Entwicklung», «Stabilisierung der Veränderung» und «Weiterentwicklung oder Fortführung» umgesetzt werden (Willener, 2016, S.102). Folgend wird das Projekt mit dieser Struktur reflektiert.

Individuelle Entwicklung

Die Massnahmen, um die individuelle Entwicklung der Zielgruppe 1 und 2 zu fördern liegen hauptsächlich in der partizipativen Projektgestaltung. Dadurch konnte vor allem das Projektteam viele neue Erfahrungen machen und sich zusätzliche Kompetenzen aneignen. Dazu sagte eine Person in der Schlussevaluation: «Die Freundschaften, die entstanden sind, bleiben für immer!». So wird die Nachhaltigkeit der individuellen Entwicklung als hoch eingeschätzt.

Stabilisierung der Veränderung

Die durch das Projekt bewirkten Veränderungen, sollten mittels eines wiederkehrenden Angebots stabilisiert werden. Dazu wurde mit dem Fachbereich Männer Interkulturell verhandelt, was nicht fruchtete (für eine weitere Analyse dazu siehe Anhang 4 «Erklärung Evaluation Nachhaltigkeit»). An Stelle des Fachbereichs stellten sich andere Fortsetzungsinitiativen (Auftraggebenden, Projektteam und Projektleitung). Zusammen wird nun geschaut, wie der Projektimpact nachhaltig gesichert werden kann. Somit konnte die Nachhaltigkeit im Sinne einer Stabilisierung nicht wie geplant erreicht werden, jedoch arbeiten nun andere Akteur_innen daran.

Weiterentwicklung / Fortführung

Die Weiterentwicklung und Fortführung des Projektinhalts sollte mit einer Empfehlung des Projektteams geregelt werden. Da kein_e Partner_in für eine solche Regelung vorhanden ist, konnte diese nicht vorgenommen werden. Die Empfehlung, wie sich das Projektteam eine Weiterführung vorstellt, ist trotzdem geschrieben und wird in den oben beschriebenen Stabilisierungsprozess miteinbezogen. Somit wird diese Ebene als teilweise erfüllt angesehen.

5.4 Reflexion Evaluationsmethoden

Bevor die wichtigsten Evaluationserkenntnisse dargestellt werden, interessiert hier noch kurz die Reflexion der angewandten Evaluationsmethoden. Grundsätzlich werden diese als geeignet eingestuft, denn bis auf wenige Ausnahmen (siehe Anhang 2) konnten alle Methoden durchgeführt werden und brachten fast ausnahmslos die gewünschten Ergebnisse. Um die geringen Abweichungen zu verhindern, wird vorgeschlagen, das Evaluationsdesign auf Stringenz und Sinn zu überprüfen.

Einige für den Projektbericht wichtige Aspekte wie die fachliche Reflexion, die Auswertung der Leistungsziele und die Evaluation des Projektmanagements fanden keinen expliziten Eingang ins Design. Diese mussten beim Schreiben des Berichts nachgeholt werden und sind nun im erweiterten Evaluationsdesign im Anhang 2 zu finden.

5.5 Evaluationserkenntnisse

Zum Abschluss des Kapitels Evaluation werden die drei wichtigsten Schlussfolgerungen prägnant zusammengefasst und anhand fachlicher Erklärungen analysiert.

Grundlagenarbeit direkte Männerarbeit

Eines der zentralsten Erfolge wird im Aufbau einer direkten interkulturellen Männerarbeit gesehen, welche so vor dem Projekt MännerGeist im Raum Luzern nicht existierte. Die Stärke dabei war eine partizipative und fundierte Situationsanalyse, welche den Weg für die Befähigung der Zielgruppe ebnete. Nach Wolfgang Stark (2001) geht es beim Empowerment darum, Menschen bei der Entdeckung ihrer Stärken zu ermutigen und bei der autonomen Gestaltung ihres Lebens zu helfen (S. 3-6). Auch die politische Ermächtigung erhält dabei ein zentrales Gewicht, wobei es darum geht, Einfluss auf strukturell ungleich verteilte Macht zu nehmen – einer „Ermächtigung

der Ohnmächtigen“ (Norbert Herriger 2010, S.16) also. Dies soll unter anderem mit der Schaffung von Gefässen passieren, welche die Zielgruppe vernetzt und das Engagement fördert. Somit soll die kollektive Handlungsfähigkeit gefördert werden. Genau das passierte im Projekt MännerGeist. Zudem setzten Empowermentprozesse partizipative Strukturen voraus, damit Menschen ihre Ressourcen und Stärken erkennen und in die Tat umsetzen können (Stark, 2001, S. 3 - 6). Somit braucht es neben der Partizipation auch das Element Selbstwahrnehmung. Auch das wurde im Projekt MännerGeist berücksichtigt.

Durch das Projekt MännerGeist wurde also durch den Aufbau einer direkten interkulturellen Männerarbeit ein Empowermentprozess angestoßen. In einem nachfolgenden Schritt würde es darum gehen, diese wichtige Aufbauarbeit fortzuführen, was mit den bestehenden Initiativen hoffentlich passieren kann. Die Bereitschaft von diversen wichtigen Partnern und Geldgebern stimmt uns dabei zuversichtlich!

Weniger ist Mehr

Die zweite wichtige Evaluationserkenntnis bezieht sich auf die Projektleitung selbst. Wie im Kapitel 5.1.1 „Ablauforganisation“ beschrieben wurde, war das Umsetzungsvorhaben gemessen an der zur Verfügung stehender Zeit zu gross. Willener (2016) postuliert bei der Planung den Realitätssinn und die Präsenz sowie Konzentration zu behalten (S. 254). Damit soll verhindert werden, dass durch eine euphorische Wahrnehmung sich eine Überlastung aufgelegt wird und keine übereilten Pseudolösungen gefunden werden. Genau hier liegt der begangene Fehler im Projekt MännerGeist. Da die Umsetzungsplanung unter Zeitdruck vorgenommen wurde, konnten oben aufgeführte Prinzipien nicht eingehalten werden. Eine unrealistische Planung war das Ergebnis und folgte in einer „Überlastungsumsetzung“. In Folgeaktionen wird daher der Projektleitung angeraten, den zeitlichen Aufwand – gerade für die Vor-, sowie Nachbereitung und Evaluation – genau zu prüfen (Willener, 2016, S. 260). Zudem wird die Einrechnung von Pufferzeiten und das Überprüfen der Planung von einer Drittperson als essenziell gesehen (Willener, 2016, S. 261). Denn gerade bei partizipativ angelegten Projekten ist es zentral, auf das Tempo der Adressat_innenschaft einzugehen, was oft viel Zeit braucht. (Herriger, 2010, S. 218). Mit einer Planung mit genügend Raum für diese essentiellen Prozesse, steht dem genussvollen Erfolg nichts mehr entgegen.

Konfliktarbeit

Da das Projekt MännerGeist durch einen ungelösten Konflikt vehement beeinflusst wurde, wird als dritte Kernerkennnis dieser Aspekt kurz beleuchtet. Aufgrund der gemachten Erfahrungen, wird es zentral erachtet, sich Konfliktkompetenz anzueignen. Diese hätte im beschriebenen Fall der Projektleitung geholfen, den Konflikt und dessen Mechanismen frühzeitig zu erkennen und adäquat zu reagieren. So wird für soziokulturelle Projekte vorgeschlagen, sich im Vorfeld mit der Konfliktthematik zu befassen. Trägerorganisationen sollen dabei miteinbezogen werden, damit bei einer Inanspruchnahme von einer Drittpartei die Finanzierung geklärt ist.

Konflikte sind ein natürlicher Bestandteil der Interaktion von Menschen. Daher muss ein_e professionelle_r der soziokulturellen Animation in deren Umgang geschult und geübt sein, damit die herausfordernden Konflikte nicht den Erfolg von Projekten verhindern.

6 Schlussbetrachtung und Dank

Das Projekt MännerGeist ist zu Ende. Damit ist ein erster Schritt für die Verbesserung der Situation vom Männern mit Migrationserfahrung vollzogen. Ich möchte an dieser Stelle allen Projektbeteiligten danken. In erster Linie dem Projektteam, welches mit einem enormen Einsatz (an unbezahlten Stunden) dieses Projekt umgesetzt hat. Die vielen Lacher, tiefsinnigen Gespräche und die Freundschaften werden mich in meinem Herzen begleiten.

Auch möchte ich dem Sentitreff für die zur Verfügung gestellten Ressourcen, die Freiheiten und die Möglichkeit danken, unter dem «Schutzschild» dieser bewährten Institution ein noch nicht dagewesenes, innovatives Vorhaben zu starten. Heidi Rast als zuständige Auftraggeberin hat dabei mit ihren Inputs von aussen die nötige Unterstützung gegeben – herzlichen Dank dafür!

Die theoretische Wissensaneignung, welche für den Erfolg vom Projekt MännerGeist massgeblich war, fand durch den Unterricht an der hslu – SA und durch eine Dozierenden-Begleitung statt. Beides wurde von Annina Friz auf eine sehr anregende und selbstgesteuerte Art und Weise umgesetzt, wofür ich mich ebenfalls an dieser Stelle herzlich bedanken möchte.

Als letztes (aber dafür nicht weniger wichtig) wird ebenfalls den Geldgebenden gedankt. Ohne die grosszügigen Unterstützungen wäre es nicht möglich gewesen, dieses Projekt und deren Wirkungen zu realisieren.

All diese Initiativen haben das Projekt MännerGeist möglich gemacht. Danke dafür herzlich! Ich hoffe auf eine Weiterführung des Projektinhaltes, da es für eine grosse Anzahl von Menschen, das Leben erleichtern und bereichern würde.

Marco Perucchi

Abbildung Ohne Worte



7 Quellenverzeichnis

- Bachmann, Susanne (2016). *Diskurse über MigratInnen in Schweizer Integrationsprojekten. Zwischen Normalisierung von Prekarität und Konditionierung zu Markttauglichkeit*. Wiesbaden: Springer.
- Glasl, Friedrich (2008). *Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte – Übungen – Praktische Methoden*. Bern: Haupt.
- Hangartner, Gabi (2013). Ein Handlungsmodell für die Soziokulturelle Animation zu Orientierung für die Arbeit in der Zwischenposition. In Bernhard Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation. Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (S. 265-324). Luzern: interact.
- Herriger, Norbert (2010). *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung* (4. überarb. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer
- Humanrights (1948). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948. Gefunden unter <http://www.humanrights.ch/de/internationale-menschenrechte/aemr/text/>
- Husi, Gregor (2013). Die Soziokulturelle Animation aus strukturierungstheoretischer Sicht. In Bernard Wandeler (Hrsg.), *Soziokulturelle Animation. Professionelles Handeln zur Förderung von Zivilgesellschaft, Partizipation und Kohäsion* (S. 130-155). Luzern: Interact.
- König, Oliver (2015). *Einführung in die Gruppendynamik*. Heidelberg: Carl-Auer
- Prömper, Hans (2010). *Was macht Migration mit Männlichkeit? Kontexte und Erfahrungen zur Bildung und Sozialen Arbeit mit Migranten*. Leverkusen: Opladen B. Budrich.
- Rommel, Alexander (2015). *Die gesundheitliche Lage von Menschen mit Migrationshintergrund und die Bedeutung des sozioökonomischen Status. Erste Ergebnisse der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland*. Berlin: Springer-Verlag.
- Scheibelhofer, Paul (2011). Intersektionalität, Männlichkeit und Migration – Wege zur Analyse eines komplizierten Verhältnisses. In Hess, Sabine, Langreiter, Nikola & Timm, Elisabeth, *Intersektionalität revisited. Empirische, theoretische und methodische Erkundungen* (S. 149-173). Bielefeld: transcript Verlag.
- Spini, Dario, Pin le Corre, Stéphanie & Klaas, Hannah (2016). Psychische Gesundheit und soziale Ungleichheit. In Amstad, Fabienne et al., *Psychische Gesundheit über die Lebensspanne* (S. 31-40). Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Stade, Peter & Wyss, Jacqueline (2016). *Kernkompetenzen soziokulturellen Handelns. Theorieheft. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript*. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
- Stadt Luzern (2014). *Integrationspolitik der Stadt Luzern*. Gefunden unter http://www.stadt Luzern.ch/de/dokumente/publikationen/?action=info&pubid=76442&themenbereich_id=&thema_id=143

Stark, Wolfgang (2001). Die Vielfalt der Empowermentperspektive – für eine neue Kultur der Sozialen Arbeit. *SozialAktuell*, 33 (17), 2 -7.

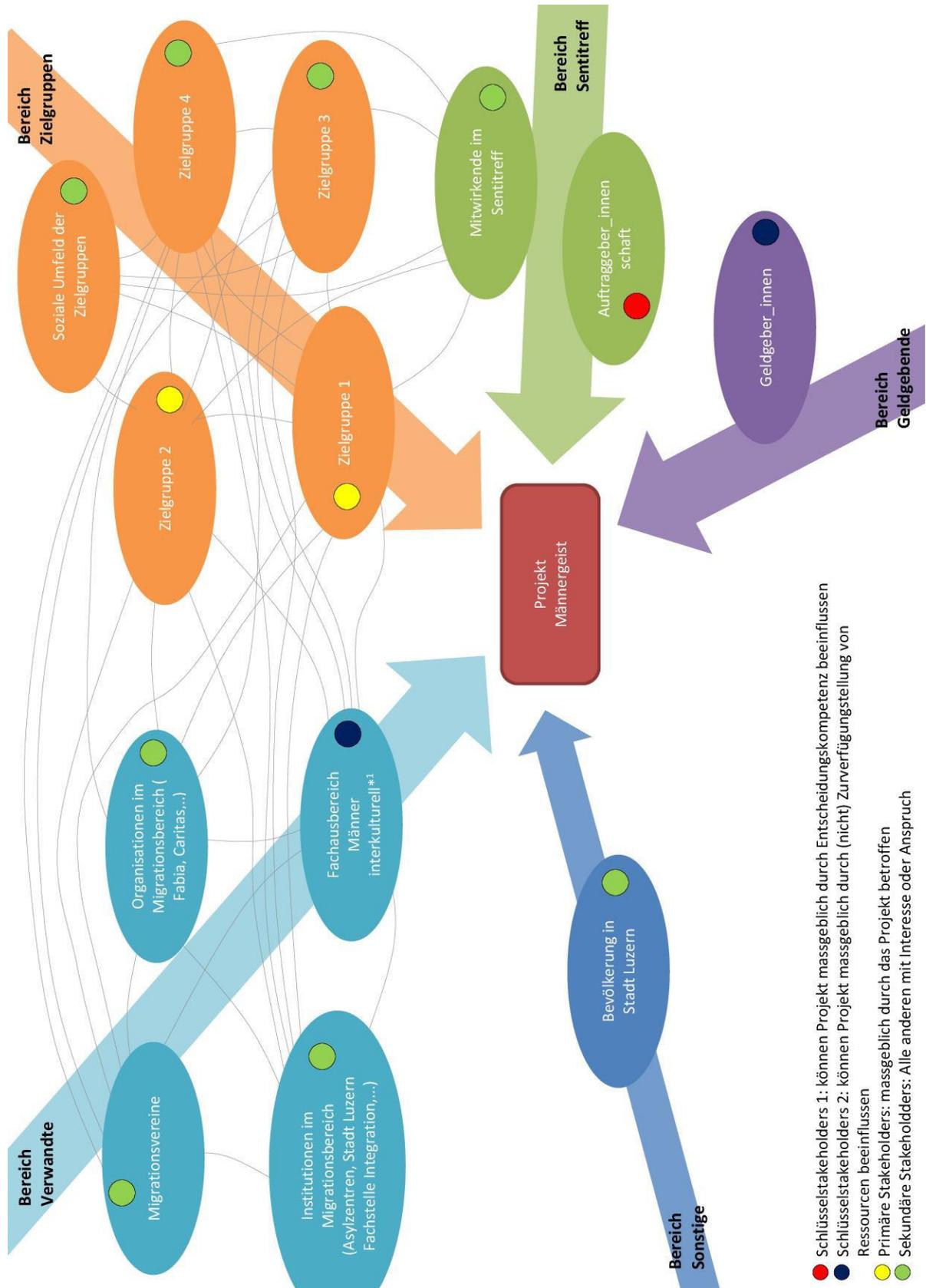
Wengler, Annelene (2013). *Ungleiche Gesundheit. zur Situation türkischer Migranten in Deutschland*. Köln: Diss. Univ.

Westphal, Manuela (2004). *Migration und Genderaspekte*. Gefunden unter: https://www.imis.uni-osnabrueck.de/forschung/abgeschlossene_projekte/migration_und_gender.html

Willener, Alex (2016). *Integrale Projektmethodik. Für Innovation und Entwicklung in Quartier, Gemeinde und Stadt*. Luzern: interact.

8 Anhänge

8.1 Anhang 1 Stakeholder_innenanalyse



8.2 Anhang 2 Evaluationsdesign

Evaluationsdesign ausgewertet

Grau: Planung

Gelb: Umsetzung

Pink: Nachgeführt in Planung

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|--|-------------------------------|---|---------|---------|--|---|
| Austausch unter den Zielgruppen bewerten | Teilnehmer der Männer(T)Räume | Schriftliche Beobachtung Schriftliche Auflistung | 23 | 24 | - Austausch unter den Personen, die da waren, fand rege hauptsächlich informell statt - 13 Teilnehmende, ca. 4 Zielgruppe 2, 7 Nationalitäten | - Viel aufgeschrieben, dabei war Zweck von der Evaluation nicht bewusst! Führe ich darauf zurück, dass ich bei der Evaluation(svorbereitung) nicht nochmals das Design angeschaut habe und geschaut habe, was genau ich möchte. So habe ich einfach eine Gesamtauswertung gemacht. Musste daher Punkt Austausch unter den Zielgruppen nachführen - Zeitpunkt der Durchführung, aber das ist logisch, weil sich die MTR eine Woche nach hinten verschoben haben |
| Austausch unter den Zielgruppen bewerten | Teilnehmer der Männer(T)Räume | Schriftliche Beobachtung Schriftliche Auflistung | 24 | 25 | - Stimmung, Austausch, Gespräche, suuper! - Anzahl Personen war suuper! (ca. 35) - 5-10 von der Zielgruppe 2, 10 Nationalitäten | - Viel aufgeschrieben, dabei war Zweck von der Evaluation nicht bewusst! Führe ich darauf zurück, dass ich bei der Evaluation(svorbereitung) nicht nochmals das Design angeschaut habe und geschaut habe, was genau ich möchte. |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|--|-------------------------------|---|---------|---------|---|--|
| Austausch unter den Zielgruppen bewerten | Teilnehmer der Männer(T)Räume | Schriftliche Beobachtung | 25 | 26 | <ul style="list-style-type: none"> - Offene, vertraute, ausgelassene Atmosphäre: Schwierigkeiten kamen - Super Austausch - 15 Teilnehmende, 3 Zielgruppe 2, 1 Zielgruppe 3, 7 Nationalitäten | <p>So habe ich einfach eine Gesamtwertung gemacht.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zeitpunkt der Durchführung, aber das ist logisch, weil sich die MTR eine Woche nach hinten verschoben haben - Dito oben |
| Austausch unter den Zielgruppen bewerten | Teilnehmer der Männer(T)Räume | Schriftliche Beobachtung | 26 | 27 | <ul style="list-style-type: none"> - Sehr gelungener Austausch! - Ca 40 Teilnehmer, 1 von Zielgruppe 3, 3-5 von Zielgruppe 2, 11 Nationalitäten | - Dito oben |
| Veränderung des Selbstwertes und des Selbstbewusstseins messen (SUS) | Projektteam | Veränderungs-Barometer | 36 | 23, 39 | <p>23, mit der Frage, «Hat sich mein Selbstwert und Selbstbewusstsein gesteigert?»</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 Teilnehmende, Durchschnitt 4.5 auf einer Skala zwischen 10 (Ja), 5 (ein wenig) und 0 (Nein) 39, mit «Einschätzung Steigerung Fach- und Selbstkompetenzen» - 4 Teilnehmende, Durchschnitt 7.6 auf | <p>23</p> <ul style="list-style-type: none"> - Woche 23 wäre gar nicht vorgesehen gewesen, wurde aber mit Zwischenevaluation 1 mit Veränderungsbarometer trotzdem gemessen, Erklärung: Keine Übersicht + nicht logisch geplant 39 - Später als geplant, Pufferzeiten! Planung unter Zeitdruck |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|--|--------------------|---|------------|---------|---|--|
| Veränderung der Fach- und Selbstkompetenzen messen (FUS) | Projektteam | Veränderungs-Barometer | 36 | 23, 39 | einer Skala zwischen 10 (sehr hoch), 5 (mittel) und 0 (niedrig) - 23, mit der Frage «haben sich meine FUS gesteigert?» - 4 Teilnehmende, Durchschnitt 6.75 auf einer Skala zwischen 10 (Ja), 5 (ein wenig) und 0 (Nein) | 23 - Woche 23 wäre gar nicht vorgesehen gewesen, wurde aber mit Zwischenevaluation 1 mit Veränderungsbarometer trotzdem gemessen, Erklärung: Keine Übersicht + nicht logisch geplant |
| | | | | | 39, mit «Einschätzung Steigerung FUS - 4 Teilnehmende, Durchschnitt 5.9 auf einer Skala zwischen 10 (sehr hoch), 5 (mittel) und 0 (niedrig) | 39 - Später als geplant, Pufferzeiten! Planung unter Zeitdruck |
| | | Einschätzung Projektleiter | 20, 30, 36 | 1 | - Ich glaube, die Fach- sowie Selbstkompetenzen haben Mittel bis Hoch zugenommen. Fachkompetenzen konnten durch die Projekterfahrung, die Vielzahl Übernähme von Tätigkeiten, die partizipative Projektleitung und die jeweiligen Themeneinschübe der Projektleitung. Die Selbstkompetenzen wurden durch diverse Selbst- und Fremdwahr- | - Zeitpunkt + anstatt wie geplant 3 Mal nur ein mal... Überlastungsthematik - Auch weiss ich gar nicht genau, was ich mit dieser Evaluation wollte. War nicht wirklich durchacht. Zeugt von der nicht überprüften Stringenz bei der Planung |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|--|-----------------------------------|---|---------|---------|--|--|
| Überprüfung, ob Projektdurchführung Spass machte | Projektteam | Light-Moment-Collection | 36 | 23 | <p>nehmungsmethoden / Spiele angeregt (unter anderem die Methode «warme Dusche») und die Metadiskussion darüber</p> <p>- 2 Teilnehmende, Durchschnitt 9 auf einer Skala zwischen 10 (Ja), 5 (ein wenig) und 0 (Nein) WIRD NICHT IN DIE EVALUATION MITEINBEZOGEN</p> <p>- Viele freudvolle Momente gesammelt, Einschätzung: nachhaltige Stärkung!</p> <p>- Die meistgenannten Momente standen mit dem Thema Zusammensein im Projektteam in Verbindung</p> <p>- Dann kamen Erlebnisse durch die Projektumsetzung</p> <p>- «Dämmerung eines Neuanfangs» (Aktivierung)</p> | <p>- Woche 23 wäre gar nicht vorgesehen gewesen, wurde aber mit Zwischenevaluation 1 mit Veränderungsbarometer trotzdem gemessen, Erklärung: Keine Übersicht + nicht logisch geplant</p> <p>- Später als geplant, Pufferzeiten! Planung unter Zeitdruck</p> <p>- Ich habe auch mitgemacht, einerseits wegen Herzblut andererseits ist von den anderen nicht soviel gekommen, hätte es anders machen sollen: Sie leiten auf mehr Ideen zu kommen (in Anbetracht der Zeit schwierig)</p> |
| Messung nachhaltige Wirkung | Fachbereich Männer Interkulturell | Auswertung der Verhandlungen | 34 | 1 | <p>- Ziel, den FBMI als Institution für ein weiterführendes Angebot zu gewinnen, ist nicht gelungen. Hier interessiert wieso:</p> <p>- Fehlendes Verhandlungswissen (Theorie) der Projektleitung, dadurch kamen die Interessen hinter den Positionen</p> | <p>- Zeitliche Abweichung: Überlastung mit 1 Aufgaben, dass 2 Aufgaben wie Eval nicht gemacht werden konnte</p> <p>- Da ich nicht vorgegeben habe, was genau auszuwerten ist, kann ich nicht wirklich beurteilen, ob es nun geklappt hat oder nicht</p> |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|--|---------------------------|---|---------|----------------|---|--|
| | | | | | <p>nicht oder nur zum Teil zum Vorschein</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konflikt mit K hat die Gespräche Erliegen lassen - Spiegelung des inkohärenten Verhalten des FBMI fehle, Übersicht dazu war leider nicht da, nötige Zeit auch nicht, also Möglichkeit war nicht da <p>An was ist es nicht gelegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abklärung der Zusammenarbeit im Vorfeld (FBMI hat gesagt, ein Ziel von ihnen sei ein Angebot) - Bemühungen von Seitens der PL | |
| Fremdbild über die Männer(T)Räume einholen | Teilnehmer Männer(T)Räume | Auswertungsbogen | 25, 27 | Keine | - Keine | - Würde nicht gemacht: Thematik Überlastung/zu viel los! |
| Fremdbild über das Fest einholen | Teilnehmer_innen Fest | Auswertungsbogen | 35 | | - Keine | - Würde nicht gemacht: Thematik Überlastung/zu viel los! |
| Zwischenevaluation 1 | Projektteam | Zufriedenheitsbarometer mit der Frage «Wie fühle ich mich bezüglich der MTR?» | 20, | 23 | - 4 Teilnehmende, Durchschnitt 9.6 auf einer Skala zwischen 10 (super), 5 (ok) und 0 (schlecht) | - Später als geplant (eine Woche vor der MTR durchgeführt), hätte nicht mehr wirklich reagieren können, wenn etwas nicht gepasst hätte |
| Zwischenevaluation Männer(T)Räume | Projektteam | Feedbackrunde | 24 | 24, 25, 26, 27 | 24 (MTR 1) - Überraschung, dass nicht viele - Fazit, dass wir persönlich erzählen und einladen müssen | - Nach jedem einzelnen eine Feedbackrunde -> Fehlender Sinn in der Planung |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|---------------------------|--------------------|---|---------|---------|--|---|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Hello Welcome ist die Schlüsselorganisation - Gründe, dass so wenige: Ramadan, Veranstaltung bei Hello Welcome, 1. Mal, Zielgruppe ist sehr unbeständig, Bewerbung hätte besser sein können - Trotz allem sehen wir in der Stimmung des Abends und einzelnen Gesprächen ein Erfolg - Wir haben eine Narrenfreiheit unter dem Sentireff und können diese nützen, klein anzufangen! - Austausch unter den Personen, die da waren, fand rege hauptsächlich informell statt <p>25 (MTR 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stimmung, Austausch, Gespräche, suu-per! - Aktivierung von Personen - Rollenaufteilungen könnte besser sein - Einsatz von Helfenden verbessern <p>26 (MTR3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Themen die gleichen wie in SiAn - Offene, vertraute, ausgelassene Atmosphäre: Schwierigkeiten kamen - Super Austausch | |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|--|--------------------|---|---------|---------|--|---|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Mut + Bestätigung: Es ist ein wichtiges Bedürfnis, was wir angehen - PL hätte sich nicht verunsichern lassen und am Ablauf festhalten sollen 27 (MTR) - Kochgruppe 1a! (Essen + als Werbung) - Keine Nachbearbeitung bis 04.01. - Sehr gelungener Austausch! - PT als Moderation - Bedürfnis: Möchten (junge) CH-Leute kennen lernen - Liebesbeziehungen: Grosse Attraktion und Unbefriedigung oder sogar Ohnmacht | |
| <p>Zwischenevaluation 2 Projektteam SEPO-Analyse 30</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wurde nicht gemacht, Zeit, Übersicht, Energie fehlte + Ressourcen mussten für die Organisation des FGS aufgewendet werden - Auch macht es nicht wirklich Sinn die MTR + das Projekt auszuwerten, hätte eine EvalMetho in einem machen sollen (5 Finger Methode) | | | | | | |
| Schlusssevaluation | Projektteam | SEPO-Analyse | 36 | 39 | - Stimmung, Energie Atmosphäre im Projektteam, wie eine Familie, Gruppengefühl | <ul style="list-style-type: none"> - Später als geplant, Pufferzeiten! Planung unter Zeitdruck - Anstatt SEPO Analyse, 5 Finger Me- |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|-----------------------------|--------------------|---|------------------------------|---------|--|--|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsame Zeit im Team wurde sehr geschätzt - Das Projekt an sich wurde sehr erfolgreich angesehen - Das Fest war für das Projektteam ein Erfolg - Kontakte, Freundschaften, die entstanden sind, bleiben für immer - Themen Pünktlichkeit und Verbindlichkeit - Projekt war zu kurz (gefiel mir nicht) - Konflikt mit K (gefiel mir nicht) - Erfahrung PMG (nehme ich mit) - Treffzeit im Projektteam/austauschen untereinander, Spass (kam zu kurz) | <p>thode, da zur Verfügung stehende Zeit, Konzentrationsvorhandensein, Sprachliche Voraussetzungen und Erfahrungswerte zu einer Änderung zwingen</p> |
| Projekteindrücke festhalten | Projektleiter | Logbuch | 36 (2016) – 5 (2018) (12-38) | 36-17 | <ul style="list-style-type: none"> - Konflikt mit K + Verhandlungen FBMI dort gut einsehbar <ul style="list-style-type: none"> o Habe Rollenklärung von K schon lange angestossen - Es hat mir sehr viel Spass gemacht, diese Projekt zu machen - Schwierigkeiten zu starten - Ab Mai keine Einträge mehr - Es war eine sehr lange Zeit und echt viel ist passiert! | <ul style="list-style-type: none"> - Ab Mai keine Einträge mehr: zu viel am Hut mit Umsetzungsaktivitäten, damit keine Zeit mehr für Projektaktivitäten |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|--|----------------------------------|---|---------------|---------|--|--|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Konzeptabgabe war eine Überlastung für mich, die ich dem Sentitreff zuordnete - Ich schreibe sehr gern Konzepte - Ich liebe die Arbeit im Projektteam! - Wundervolle Momente mit den Männern - Der Anfang ist ein Findungsprozess, der wichtig ist und seine Zeit bekommen sollte | |
| Aussenbild bezüglich der Projektleitung einholen | Auftraggeberin und Projektleiter | Feedbackgespräch | Alle 3 Wochen | | <ul style="list-style-type: none"> - Fanden statt, hat sicher ein paar Mal geholfen, Heidi jedoch eher Distanziert | |
| Schlusssevaluation | Projektleitung | SEPO Analyse | | 1 | <ul style="list-style-type: none"> - Stärken/Erfolge/ <ul style="list-style-type: none"> o Identifikation, Gruppengefühl / Identifikation mit Projektzielen o Aktivierung, Empowerment o Umsetzung (MTR, Fest) o Vorprojektsphase, Entscheidungsfindung o Aufbau direkte interkulturelle Männerarbeit o Position Animation (geeignetes Setting + Möglichkeiten schaffen) - Misserfolge <ul style="list-style-type: none"> o K o Verhandlungen mit FBMI / Keine in- | <ul style="list-style-type: none"> - Wurde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung nicht mit Abstand das Ganze nochmals angeschaut! |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|---------------------------|--------------------|---|---------|---------|--|---|
| | | | | | <p>stitutionelle Verankerung</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Realistische Planung (Misserfolg, daher:) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überlastung (Finanzgesuche, Auf- listung unbe Stunden, Nachbea 4 MTR, Eval, Logbuch, ProjÜbersicht [Ablauforg], Energie + Genuss klein, Konnte gar nicht mehr auf meinen Ablaufplan schauen, Über- stunden, Zeit für Gruppendynamik) ▪ Erledigungsgehez ○ Budget mit Sentitreff :S + Allgemei- nes Arbeiten + Rollenklärung Fundraising ○ Öffentlichkeitsarbeit - Schwierigkeiten/Herausforderungen ○ Partizipation vs Abgabetermin ○ Verbindlichkeit ○ Wie komme ich an CH Leute? - Möglichkeiten ○ Weiterführungsinitiativen (Sentitreff, PT, PL, Geldgebende, FBMI) ○ Grundlagenarbeit ○ Marco @ Hellowelcome - Hindeßrnisse ○ Marco's Terminplan | |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval voder Eval / Erklärungen |
|------------------------------|--------------------|--|---------|---------|--|---|
| Ablauforganisation auswerten | Projektleiter | Vergleich Planung und Umsetzung Ablauforganisation | | 2 | <ul style="list-style-type: none"> o Konflikt mit K - Viele Verspätungen: auch nicht logisch/realistisch geplant (z.T. Termine viel zu früh angesetzt, oder einfach ohne überlegen gesetzt) das nächste Mal nur definierte Zeiträume markieren! Somit muss ich nicht schon extrem festlegen keine Pufferzeiten (Mehraufwand vom Konzept hat so alles verschoben) zuviel aufgeladen führte zu Überforderung und das zu mehr Verspätung - Mehr Aufwand für MTR+FGS als geplant: nicht realistisch geplant (Aufwand sehr unterschätzt!), weil für mich am Anfang immer mehr möglich scheint + Nachbearbeitung vergessen - Mehraufwand für Evaluation da Auswertung nicht geplant wurde - Öffentlichkeitsarbeit so zu sagen nicht ausgeführt - Punkte vergessen (Dankeschreiben senden, Abschlusszeugnisse erstellen) - Gänzlich (bis zum Bericht) nicht gemacht: Umsetzungsergebnisse präsentieren: Zeitpunkt zu beschissen, müsste nachem Bricht sei! | - Wurde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung den Bericht nicht miteinbezogen |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|---|--------------------|--|---------|---------|---|---|
| Aufbauorganisation auswerten | Projektleiter | Evaluation Aufbauorganisation; Zusammenfassung aller anderen Evaluationen + Reflexion, wie sich Projektorganisation bewährt hat Projektteam, Gruppendynamischer Prozess Projektleitung, Ha-Model SKA | | 2 | - Ab Mai keine Einträge mehr - Siehe Methode | - Wurde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung den Bericht nicht miteinbezogen |
| Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit auswerten | Projektleiter | Evaluation Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit | | 2 | - Hauptsächlich erreicht (Information Zielgruppen, Kommunikation mit FBMI, Ergebnispräsentation) - Nicht erreicht: Weiterführung der Aktivitäten, da es nicht wirklich etwas zu kommunizieren gibt - Teilweise erreicht: Mediale Arbeit | - Wurde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung den Bericht nicht miteinbezogen |
| Partizipation auswerten | Projektleiter | Auswertung Partizipationsmöglichkeiten | | | - Sehr viel erreicht - Der Einbezug von der Zielgruppe 3 nicht wirklich erreicht, da die Energie auf die Zielgruppe 1 +2 konzentriert wurde und darüber hinaus nicht reichte - Information Bevölkerung Stadt Luzern | - Wurde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung den Bericht nicht miteinbezogen |

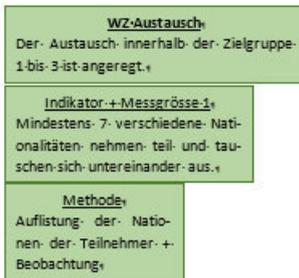
| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen | |
|--|--------------------|---|---------|---------|--|---|--|
| | | | | | <p>teilweise erreicht, siehe Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktivierung, Empowerment - Schwierigkeiten/Herausforderungen; Partizipation vs Abgabetermin - Projektteam: <ul style="list-style-type: none"> - Sehr wechselhaft - Kompetenzen für die selbstständige Ausführung von den anfallenden Tätigkeiten zum Teil geringer - Vorhandene Zeit sehr wechselhaft, entweder viel oder keine - Partizipative Herangehensweise bei Ressorts MTR,FGS+Kommunikation geklappt, bei PL und Finanzierung nicht geklappt | | |
| Erkenntnisse aus Gesellschaftlicher Differenzierung ziehen | Projektleiter | Schlussbewertung | | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Lebensgefühl ZG 1: Hat sich bestätigt; kurzfristige Planung, viele Personen zu haben im PT, immer für neue Leute offen sein - Alter + Rollen: K und Marco; Rollenbilder thematisieren und reflektieren - Ethnie + Politik: J und S, I und B; von Konflikten in Herkunftsländern wissen und bei Auftreten angehen | <ul style="list-style-type: none"> - Würde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung den Bericht nicht miteinbezogen | |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|--------------------------------|--------------------|---|---------|---------|---|---|
| Nachhaltige Entwicklung messen | Projektleiter | Auswertung | | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Psychische Mittel: Fähigkeiten brauchen zum Teil viel Begleitung; Einrechnen Massnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit: <ul style="list-style-type: none"> - Verhandlungen FBMI - Aktivierung Zielgruppe 1 + 2 - Zusammenarbeit über Projektende hinaus regeln Auswertung: <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Entwicklung: Hoch! - Stabilisierung der Veränderungen; Hätte mit FBMI klappen sollen, leider Misserfolg - Weiterentwicklung / Fortführung; Weiterführungsinitiativen - Erklärung anhand der Arbeitshilfe der DEZA: wichtige Erkenntnis: Es hat nicht an der Voraussetzungen der NaHa gelegen, sondern am Konflikt K | - Wurde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung den Bericht nicht miteinbezogen |
| Auswertung Leistungsziele | Projektteam | Schriftlichen Auswertung | | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsame Zeit im Team wurde sehr geschätzt - Das Fest war für das Projektteam ein Erfolg - Umsetzung (MTR, Fest) - Aufbau direkte interkulturelle Männerarbeit (Erfolg) | - Wurde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung den Bericht nicht miteinbezogen |

| Was will erreicht werden? | Wer ist beteiligt? | In welcher Form wird die Evaluation festgehalten? | geplant | erfolgt | Erkenntnisse | Abweichungen + Eval vode Eval / Erklärungen |
|-------------------------------------|--------------------|---|---------|---------|---|---|
| Überprüfung der Evaluationsmethoden | Projektleiter | Schriftliche Auswertung | | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Verhandlungen mit FBMI / Keine institutionelle Verankerung (Misserfolg) - Wie komme ich an CH Leute? Schwierigkeiten/Herausforderungen - Grundlagenarbeit (Möglichkeit) - Frage «Wie fühle ich mich bezüglich der MTR?» Durchschnitt 9.6 auf einer Skala zwischen 10 (super), 5 (ok) und 0 (schlecht) - MTR siehe ausgewertetes Eval Design | <ul style="list-style-type: none"> - Wurde so nicht geplant, macht aber total Sinn, bei Evaluationsplanung den Bericht nicht miteinbezogen |

8.3 Anhang 3 Detaillierte Auswertung Wirkungsziele

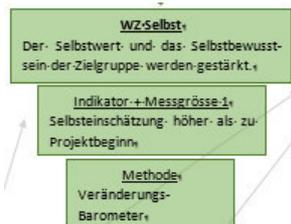
Austausch



Die Auflistung der Nationalitäten hat ergeben, dass unterschiedliche Personen an den Männer(T)Räumen teilnahmen (durchschnittlich 8.8). Die Beobachtungen, welche den Austausch im Visier hatten, ergaben ein Bild von geschwätzigen Veranstaltungen. An allen vier Abenden tauschten sich die Teilnehmer rege aus. An den ersten zwei eher informell über freundschaftliche Themen und an den Männer(T)Räume 3 und 4 zusätzlich gezielt über für die Zielgruppe relevante Themen.

So entstand eine familiäre und ebenfalls angeregte, emotionale Atmosphäre. Erklärungen dafür sind im Setting der jeweiligen Abenden zu finden. Es wurde immer etwas gemeinschaftliches wie Essen, Trinken, Spielen, etc. angeboten, das einladend verpackt und – was vielleicht am wichtigsten dabei war – mit der Zielgruppe respektive dem Projektteam zusammen gestaltet. Somit wird dieses Wirkungsziel als erfüllt beurteilt.

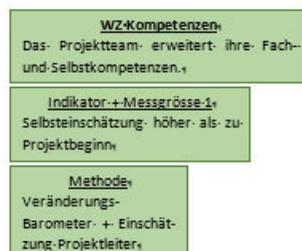
Selbst



Bei Projektende wurde von dem Projektteam die Steigerung ihres Selbstbewusstseins und Selbstsein eingeschätzt. Auf einer Skala zwischen 0 (niedrig) und 10 (sehr hoch) ergab sich ein Durchschnitt von 7.6. Dieses hohe Resultat lässt sich mit folgenden Interventionen erklären. Neben den sich ohnehin ergebenden Lernmöglichkeiten wurde vom Projektleiter immer wieder Räume zur (Selbst-)Reflexion geschaffen.

Zudem hat das Projekt MännerGeist ein Zeichen gesetzt. Es hat der Zielgruppe vermittelt, dass sie mit ihren Problemlagen und Bedürfnissen ernst genommen werden. Das in Verbindung des entstandenen «Ich bin nicht allein» Gefühl und einer expliziten Methode hat ebenfalls zur Stärkung des Selbstwertes geführt. Die Wirkung «Selbst» wird damit als erfüllt betrachtet.

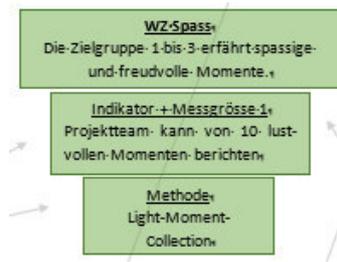
Kompetenzen



Die Veränderung wurde einerseits mit einem Veränderungsbarometer und der Einschätzung des Projektleiters gemessen. Beim ersteren ergab sich auf einer Skala von 10 (sehr hoch) und 0 (niedrig) einen Durchschnitt von 5.9. Die Einschätzung des Projektleiters wurde zwischen einer mittleren bis hohen Zunahme festgesetzt. Gründe dafür liegen in den diversen neuen Herausforderungen, welche dem Projektteam begegneten, die vom Projektleiter eingeschobenen Fachinputs,

die partizipativen Entscheidungsfindungen, sowie diversen Selbst- und Fremdwahrnehmungsmethoden und/o-der Spiele. Demnach wird dieses Wirkungsziel als erfüllt betrachtet.

Spass

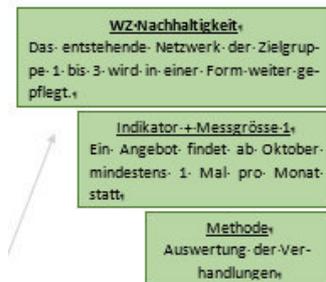


Bei der letzten Evaluationssitzung wurde mittels einer Sammlung von spassigen Momenten geschaut, ob das Wirkungsziel «Spass» erreicht wurde. Es ergab sich ein volles Flipchart von lichtvollen Erfahrungen, welche die geforderte Anzahl von 10 bei weitem übertrafen. Wichtig für diese vielen freudvollen Momenten war die entstandene familiäre Atmosphäre, welche unter anderem auf das geschaffene Setting zurückzuführen

ist. Es entstand ein Zusammenhalt und eine Verbundenheit, die über die Projektgrenzen hinaus wirkte. Dazu wurden auch viele Momente in der «Light Moment Collection» genannt. Auch zu erwähnen sind hier die immer wieder durchgeführten Auflockerungsspiele und die Projektumsetzung an sich, die ebenfalls zu lachenden Gesichtern führten. Abschliessend kann dieser Punkt ebenfalls als erfüllt bewertet werden.



Nachhaltigkeit



Beim Wirkungsziel «Nachhaltigkeit» stellt sich die Situation ein wenig komplexer dar. Mit dem Wirkungsziel «Verhandlungen» sollte der Fachbereich Männer Interkulturell für weiterführende Aktionen gewonnen werden. Dies hatte nicht geklappt und somit konnte der Indikator dazu klar nicht erreicht werden. Die Auswertungen der Verhandlungen haben ergeben, dass vor allem der unter dem Punkt 5.1.2 beschriebene Konflikt eine Übereinkunft verunmöglichte. Dieses Wirkungsziel wird aber trotzdem nicht als unerfüllt angesehen, da einige Initiator_innen nach Projektende versuchen, das entstandene Netzwerk in einer Form weiter zu pflegen. Es sind dies

das Projektteam, der Projektleiter sowie der Sentitreff. Somit wird die Wirkung als erfüllt, aber der Indikator dazu als unerfüllt, also zusammengefasst als teilweise erfüllt angesehen.

8.4 Anhang 4 Erklärung Evaluation Nachhaltigkeit

Anhand folgender Arbeitshilfe der DEZA wurde die Nachhaltigkeitsbemühungen des Projekts MännerGeist gemessen, um herauszufinden, wieso diese (nicht) erfolgreich waren (Willener, 2016, S. 104).

| Prinzip | Erfüllungsgrad |
|---|----------------|
| Projekt orientiert sich an den Bedürfnissen | Hoch |
| Projektbeteiligten wird stufenweise Verantwortung übertragen | Hoch |
| Realistisches Projekt: Kein «Höhenflug» ohne Chance auf Fortführung | Hoch |
| Frühzeitige Abklärung einer Folgeorganisation | Hoch |
| Einbettung und Vernetzung im jeweiligen Kontext | Hoch |
| Abklärung Folgekosten und Realisierungsmöglichkeiten | Mittel |

Der Erfüllungsgrad der geforderten Prinzipien wurde bei allen auf hoch gesetzt – mit Ausnahme einer Variable. In diesem Ergebnis wird die gelungene Nachhaltigkeitsstrategie auf der Ebene der individuellen Entwicklung gesehen. Dadurch konnte auch erkannt werden, dass die verfehlten Nachhaltigkeitsziele nicht in der mangelhaften Planung zu ergründen sind. Der Grund dafür liegt im beschriebenen Konflikt, der die Verhandlungen verunmöglichte und somit die geplanten Bemühungen nicht umsetzen liess.

Die Projektleitung ist aufgrund der Weiterführungsinitiativen optimistisch, denn dieser erfolgsversprechende Ansatz kann die Nachhaltigkeit noch auf allen Ebenen sicherstellen.

