



Gemeinsam für mehr Bildung
Volkshochschulverband Baden-Württemberg

Wie geht Männerbildung?

Impulse und Ergebnisse aus dem Projekt
„Männer – Bildung – Männerbildung“

2018



Volkshochschulverband
Baden-Württemberg



Evangelische
Landesarbeitsgemeinschaft
der Familien-Bildungsstätten
in Württemberg

*Ein Projekt in Kooperation von Volkshochschulverband
Baden-Württemberg e.V. und Evangelischer Landesarbeitsgemeinschaft
der Familien-Bildungsstätten in Württemberg (LEF)*

Wie geht Männerbildung?

Impulse und Ergebnisse aus dem Projekt „Männer – Bildung – Männerbildung“

Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V.

Raiffeisenstr. 14, 70771 Leinfelden-Echterdingen

Tel.: 0711 75900-0, Fax: 0711 75900-41

www.vhs.bw.de info@vhs-bw.de

Die Schreibweise des Textes orientiert sich an der Empfehlung des Diversity-Rates, möglichst geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden und die männliche und weibliche Form nur dort einzusetzen, wo dies nicht möglich ist. Gemeint sind aber immer alle Geschlechteridentitäten.



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Das Projekt „Männer – Bildung – Männerbildung“ wurde vom

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg gefördert.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung: Die Motivation zum Projekt Männerbildung	1
2. Wichtige Ergebnisse und Ableitungen aus dem Projekt Männerbildung	2
3. Projekthintergrund und -ansatz	4
4. Was ist Männerbildung?	6
5. Fokusgruppenarbeit als methodischer Zugang zur Männerbildung	9
6. Berichte der fünf Projektstandorte	
Einordnung	13
• 6.1 FBS Heidenheim	14
• 6.2 FBS Kirchheim	16
• 6.3 vhs Schwäbisch Gmünd	19
• 6.4 vhs Tübingen	22
• 6.5 FBS Ulm	25
7. Checkliste Männerbildung	28
8. Literatur	30

1. Einleitung: Die Motivation zum Projekt Männerbildung

Bereits im Projekt „Väter in der Familienbildung“ des Volkshochschulverbandes Baden-Württemberg und der Evangelischen Landesarbeitsgemeinschaft der Familien-Bildungsstätten in Württemberg (LEF) (2014 – 2017)¹ beschäftigten sich die beiden beteiligten Verbände im engeren Sinn mit Männerbildung. Nachdem Väterbildung im gewissen Sinn ein Spezialfall von Männerbildung ist, erschien es sinnvoll, den bisherigen Projektansatz ausdrücklich in diesen weiteren Kontext zu stellen, um Fragen der Männerbildung bzw. der Bildung von Männern insgesamt und grundsätzlicher zu betrachten. Wie im Vorgängerprojekt sollte dies in direkter Beteiligung von Einrichtungen, die den Verbänden angehören, und im Sinn einer Praxisentwicklung geschehen.

Außerdem sollte Männerbildung dabei in einem doppelten Sinn reflektiert werden: einmal als Frage, wie männerbezogene Bildung in den Institutionen stattfindet, wie sie organisiert wird und verbessert werden kann – zum anderen und vor allem, wie Männer ihre Bildungsprozesse selbst verstehen, woran sie interessiert sind und wie sie angesprochen und beteiligt werden wollen. Über Väterbildung hinaus erweiterte sich der inhaltliche Fokus z.B. auch auf Männergesundheitsbildung und weitere Programmbereiche der beiden Verbände.

Erfahrungen aus dem Projekt „Väter in der Familienbildung“ legten es nahe, dazu nicht in erster Linie die Programm- und Angebotsseite zu entwickeln, sondern den Schwerpunkt deutlicher auf Zugänge zu Männern und die Beteiligung von Männern, d.h. auf eine Öffnung und Vernetzung der Einrichtungen in diesem Sinn zu legen. Als geeignetes Mittel, um dies anzugehen, wurde der Ansatz einer Arbeit in Fokusgruppen bestimmt.

Das Kultusministerium Baden-Württemberg ermöglichte wiederum die Umsetzung dieser Projektidee durch seine Förderung, wofür wir uns an dieser Stelle bedanken wollen.

Das Projekt konnte so Ende 2016 beginnen und wurde im Frühjahr 2018 abgeschlossen. Als Praxiseinrichtungen, die jeweils eine Fokusgruppe einrichteten, waren nach einem Ausschreibungs- und Auswahlverfahren die Volkshochschulen Schwäbisch Gmünd und Tübingen sowie die Familienbildungsstätten Heidenheim, Kirchheim und Ulm beteiligt.² Auch den Projektbeteiligten an diesen Standorten gebührt Dank für ihr großes Engagement, zu dem neben der Projektarbeit vor Ort auch gemeinsame Treffen zum Erfahrungsaustausch und zur Weiterbildung gehörten.

Auf Verbandsebene wurde ein Beirat zur Steuerung des Projekts eingerichtet, das wie schon das Projekt Väterbildung vom SOWIT in Tübingen begleitet wurde. Ein öffentlicher Fachtag „Männer – Bildung – Männerbildung. Bildungswünsche, Bildungspraxis und Beteiligung von Männern“ im November 2017 sowie – im Umfeld des Projekts – eine Studienreise zu Bildungs- und Beratungseinrichtungen des Dachverbands Männerarbeit Österreich (DMÖ) Anfang 2018 rundeten das Projekt ab.

Oberaichen und Stuttgart, im August 2018

Dr. Michael Lesky

Dietmar Lipkow

Volkshochschulverband Baden-Württemberg

Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft der Familien
- Bildungsstätten in Württemberg (LEF)

¹ Projektdokumentation: „Väter in der Familienbildung. Ein Kooperationsprojekt von Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V. und Evangelischer Landesarbeitsgemeinschaft der Familien-Bildungsstätten in Württemberg (LEF). Impulse und Ergebnisse“ (Oberaichen und Stuttgart 2017) – Projektblog: <https://vaeterbildung.wordpress.com>

² Im Folgenden wird für „Familienbildungsstätte“ die Abkürzung „FBS“ und für Volkshochschule die Abkürzung „vhs“ verwendet.

2. Wichtige Ergebnisse und Ableitungen aus dem Projekt Männerbildung

Männer entwickeln zunehmend familien- und freizeitbezogene Bildungsinteressen

In der Erwerbsarbeitsrolle sehen viele Männer eine Lebensperspektive, der sie ihre vorrangigen Bildungsinteressen zuordnen. Gleichzeitig gelten Familie und Partnerschaft häufig als zentraler Lebensbereich mit eigenem Wert. Nicht zuletzt bei jüngeren Männern finden Themenbereiche wie Erziehung (Caring), Selbstsorge und gestaltete Eigenzeit zunehmende Aufmerksamkeit. Daraus ergeben sich heute für nicht wenige Männer auch familien- und freizeitbezogene Bildungsinteressen und der Wunsch, dazu mit anderen Männern in Austausch und Kontakt zu kommen. Das betrifft Vaterschaft, Kindererziehung und die Beziehungsgestaltung in der Partnerschaft, genauso aber auch Vereinbarkeitsfragen, das Thema der Lebensbalance und die eigene Gesunderhaltung oder die Frage einer ausgleichenden, anregenden oder sinnvollen Freizeitgestaltung gemeinsam mit anderen.

Für Bildungsinteressen von Männern fehlt oft noch ein passendes institutionelles Angebot

Mit diesen Bildungsinteressen finden Männer nicht immer das passende Angebot bei den etablierten Bildungseinrichtungen, und umgekehrt fällt diesen Einrichtungen der Zugang zu Männern oft eher schwer. Dies lässt sich an den Teilnahmezahlen, am inhaltlichen Profil und beim Personal ablesen. Gerade in weiblich dominierten oder vornehmend weiblich besetzten Institutionen³ ist es nicht einfach, dem Anliegen einer Männerbildung bzw. männerbezogenen Bildungsangeboten eigene Aufmerksamkeit zu geben und die für eine Entwicklungsperspektive notwendigen Ressourcen einzuräumen. Bildungsangebote sind dort in der Regel mehr auf Frauen abgestimmt und sprechen Männer weniger an.

Fokusgruppenarbeit ist ein erfolgversprechender methodischer Zugang zur Männerbildung

Die Lücke zwischen Bedarf und Angebot an Männerbildung lässt sich nicht von heute auf morgen schließen, weil dies einen Kulturwandel auf beiden Seiten erfordert. Deshalb empfiehlt sich für interessierte Einrichtungen ein beteiligungsorientiertes Vorgehen, das Partizipationsmöglichkeiten von Männern ernst nimmt und die Eigen-Expertise von Männern einbezieht. Mit Fokusgruppenarbeit begeben sich diese Einrichtungen in Männerzusammenhänge, sie erweitern ihr Wissen über Lebensperspektiven von Männern und sie verbessern langfristig ihre Zugänge zu Männern. Umgekehrt gibt Fokusgruppenarbeit Männern Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch, zur Begegnung und zum Kontakte knüpfen. Dabei sind Männer mal mehr oder weniger unter sich, „Profis“ und „Laien“ (die es in Sachen Mannsein unter Männern ja eigentlich nicht gibt) mischen sich, und je nach Situation vor Ort sind ganz unterschiedliche Herangehensweisen möglich.

³ Als weiblich dominiert gelten Organisationen oder Organisationsbereiche mit einem Frauenanteil bei Professionellen bzw. Teilnehmenden zwischen 80 - 100%, zwischen 60 - 80% als (überwiegend) weiblich besetzt.

Implementierung und Weiterentwicklung von Männerbildung braucht längerfristige Perspektiven

Viele Einrichtungen wollen gerne mehr Männer erreichen. Der beste Ansatz ist hier allerdings qualitativer Natur und sieht Männer immer als Bildungssubjekte: Wie muss sich die Bildungseinrichtung verändern, damit Männer kommen können und wollen? Neben Elementen wie Vernetzung, Beteiligung und Aktivierung tritt dann sinnvollerweise eine entsprechende strategische Ausrichtung, außerdem eine spezielle Ansprache und männerspezifische Informationswege. Auch die Vielfalt männlicher Lebenswelten ist zu berücksichtigen, was die Kooperation mit Organisationen, die im Sozialraum mit Männern arbeiten, nahelegt. Im Entwicklungsprozess sind Begleitung und Beratung vor Ort oder ein größerer Projektzusammenhang hilfreich, dabei kommen gute Anregungen aus den Erfahrungen der Männerarbeit und -beratung. Männerbildung als Selbstbildung und mit Selbstbezügen ist nicht nur dort ein Teil der gesellschaftlichen Neubestimmung von Mannsein und Männlichkeit.

3. Projekthintergrund und -ansatz

Das Thema „Männer und Bildung“ bzw. männerbezogene Bildungsangebote ist – sowohl in der Praxis als auch in der Forschung – bislang wenig akzentuiert. In Zusammenhängen der Erwachsenenbildung wurde Männerbildung zwar schon in den 1990er-Jahren diskutiert, dies spiegelt sich aber bis heute kaum in der institutionellen Alltagspraxis. Entsprechend gestaltet sich Männerbildung, so die persönliche Einschätzung von Aktiven der späteren Projektgruppe, häufig „autodidaktisch“ – „informell“ – „selbstorganisiert“ (Männergruppe) – „nicht institutionalisiert“ – „beiläufig“ (z.B. Zivildienst). Viele – v.a. die nicht berufsbezogenen – Bildungsbereiche und -institutionen sind thematisch und personell nach wie vor „weiblich dominiert“ oder „weiblich besetzt“ (s.o. Fußnote 2).

Vor diesem Hintergrund entschlossen sich die Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft der Familien-Bildungsstätten in Württemberg (LEF) und der Volkshochschulverband Baden-Württemberg dazu, eine Kooperation fortzusetzen, die sich bereits im Projekt „Väter in der Familienbildung“⁴ bewährt hatte. Mit dem Titel „Männer – Bildung – Männerbildung. Wie muss Erwachsenenbildung für Männer gestaltet sein? Bildungsangebote für Männer“ wurde ein Projekt aufgelegt, bei dem Bildungswünsche, Bildungspraxis und Beteiligung von Männern eigens in den Blick genommen werden sollten.

Die Erfahrungen aus dem Projekt „Väter in der Familienbildung“ haben gezeigt, dass mittel- und längerfristige Veränderungen hin zu ansprechenden Bildungssettings für Männer letztlich nur über strukturelle und organisatorische Entwicklungen zu erreichen und nachhaltig zu verankern sind. Dabei reicht es nicht aus, v.a. die Angebotsseite zu entwickeln. In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen...

- nach Haltungen der Fach- und Honorarkräfte in den Einrichtungen zum Thema Männer- und Väterbildung und zu Männern als Bildungssubjekten
- nach definierten Zuständigkeiten, Leitungsverantwortung, Verankerung als Qualitätsthema und in den Leitbildern der Einrichtungen
- nach Männer ansprechenden Angebotskonzepten (räumlich, zeitlich, Formate usw.)
- nach Erreichung bestimmter Zielgruppen (z.B. Väter, Migrantenmänner, bildungs- und zugangsbenechtigte Männer)
- nach Kooperationen und Vernetzung im Sozialraum (z.B. mit Organisationen, die über bessere Zugänge zu Männern verfügen oder in denen sich Männer treffen und engagieren)
- und nicht zuletzt nach der längerfristigen strategischen Ausrichtung zu und mittelfristigen praktischen Implementierung von Männerbildung

Wie das Projekt „Väter in der Familienbildung“ gezeigt hatte, ist es ein wichtiges Anliegen von Bildungseinrichtungen, Männer als Schlüsselpersonen und ggf. als Kursleiter für Väter- und Männerbildung zu gewinnen. Zum anderen erforderte die vergleichsweise kurze Laufzeit des Projekts Männerbildung eine konzentrierte, kompakte Vorgehensweise. Vor diesem Hintergrund fiel die Entscheidung für einen Projektansatz mit Schwerpunkt bei den Elementen Vernetzung (die beteiligten Einrichtungen vernetzen sich mit Männern und anderen Organisationen), Beteiligung (die Einrichtungen öffnen sich für eine substantielle Beteiligung von Männern) und Aktivierung (die Projektarbeit geht über Analyse- und Planungsgespräche hinaus). Um diesen Rahmen anzuregen und abzusichern,

⁴ Siehe Fußnote 1.

erschien auf methodischer Ebene die Fokusgruppenarbeit (s. dazu Abschnitt 5, S. 9) als Mittel der Wahl.

Aus dem Aufruf zur Bewerbung für das Projekt Männerbildung

- *Wir suchen aktive Einrichtungen und Fachkräfte, die Bildungsangebote für Männer im lokalen Kontext interessanter machen wollen.*
- *Wir bieten eine Begleitung von Aktivitäten vor Ort in Fokus- oder Praxisgruppen mit Aktivierungs- und Umsetzungsperspektive.*

In Fokusgruppen an fünf Projektstandorten wurden in einem dialogischen, beteiligungsorientierten Prozess z.B. Situationsanalysen erstellt, Entwicklungsperspektiven sondiert und ggf. Aktivitäten und Angebote im Kontext „Männerbildung – Bildungsangebote für Männer“ entwickelt. In die moderierten Fokusgruppen vor Ort konnten sowohl Fach- und Honorarkräfte als auch Ehrenamtliche und Männer aus dem Sozialraum eingeladen werden, um dort die für sie relevanten Themen zu diskutieren und neue Ideen oder Zugänge für Männerbildung zu entwickeln. Die jeweiligen Schwerpunkte der Fokusgruppen ergaben sich damit aus der Expertise von Männern aus fachlichen und nichtfachlichen Zusammenhängen vor Ort, aus der gemeinsamen Situationsanalyse sowie den von den Teilnehmern formulierten Bedarfen. Die Ergebnisse der Fokusgruppenarbeit konnten dann von den beteiligten Bildungseinrichtungen aufgenommen und nach Möglichkeit umgesetzt werden. Um eine möglichst große Bandbreite zu erhalten, wurden die fünf Standorte der Fokusgruppenarbeit in einem Bewerbungsverfahren ausgewählt.

Projektverlauf (Dezember 2016 - April 2018)

- Einrichtung eines Projektbeirats, Auswahl der Projektstandorte
- Kick-Off-Veranstaltung der Projektgruppe im Mai 2017
- Beginn der Fokusgruppenarbeit an den Projektstandorten
- jeweils zwei Vor-Ort-Termine zur Beratung der fünf Projektstandorte
- Webkonferenz der Projektgruppe zur Projekthalbzeit
- „Fachtag Männerbildung“ im November 2017 mit 30 Teilnehmenden
- Treffen der Projektgruppe zur Projektauswertung im Februar 2018

Die Projektgruppe beschäftigte sich u.a. mit den Vorerfahrungen aus dem Projekt Väterbildung sowie mit der gegenwärtigen Situation von Männerbildung etwa im Gesundheitsbereich. Außerdem nahm sie in den Blick, wo und wie Männerbildung bereits gelingt, und eignete sich die methodische Basis der Fokusgruppenarbeit an. Diskutiert wurde weiter, wo potenzielle Vernetzungs- und Kooperationspartner gesehen werden, und wie die weitere Entwicklung von Angeboten zu gestalten wäre – z.B. als Zukunftswerkstatt mit Männern. Daneben ging es auch um Fragen der Dokumentation und Ergebnissicherung.

Im thematischen Kontext des Projekts stand außerdem eine „Studienreise Männerbildung“ im Januar 2018 als Erasmus+ Mobilität mit 15 Teilnehmenden. Sie führte nach Nürnberg zum kommunalen Ansprechpartner für Männer, zu Einrichtungen des Dachverbands Männerarbeit Österreich (DMÖ) in Linz, Wien und Salzburg sowie zum Landesverband der Steirischen Volkshochschulen in Graz.

Am Ende des Projekts stand die Erarbeitung und Veröffentlichung dieser Projektdokumentation, die insbesondere die Prozessverläufe und -ergebnisse der Fokusgruppenarbeit vor Ort sowie neu entwickelte Ansätze und Ideen zur Weiterentwicklung von Männerbildung beschreibt.

4. Was ist Männerbildung?

Während Frauenbildung schon seit Ende des 19. Jahrhunderts thematisiert und als eigener Bildungsbereich organisiert und gefördert wird, ist Männerbildung ein eher neuer Diskurs mit noch geringer Aufmerksamkeit, so etwa im Projekt bei der Einladung von Männern, Männergruppen, -initiativen und -organisationen zu einer Fokusgruppe über das Thema Männerbildung: Für viele war Männerbildung kein Begriff und musste erst einmal eingeführt und erklärt werden.

Sprachlich betrachtet ist Männerbildung die „Bildung“ von Männern im dreifachen Sinn: Männer werden gebildet – Männer bilden sich – Männer sind gebildet. Unter Männerbildung werden aber in der Regel nicht einfach sämtliche Bildungsprozesse bei oder von Männern verstanden, sondern vielmehr die Teile davon, bei denen sich Männer auch auf ihr gelebtes Mannsein und ihre Vorstellungen von Männlichkeit beziehen. Damit geht es also um eine Bildung von Männern „als Männer“. Dieses Verständnis fußt auf Diskussionen in den 1990er-Jahren, in denen (wie ein Blick auf die Literaturliste S. 32 zeigt) der Diskurs über Männerbildung einen ersten kleinen Höhepunkt aufweist. Das Thema wurde dabei von zwei Seiten in den Blick genommen: zum einen aus der Perspektive von Männerarbeit und -beratung, zum anderen aus dem Kontext der Erwachsenen-bildung.

In den 2000er-Jahren konnte sich das Thema Männerbildung jedoch nicht in der Breite halten oder weiterentwickeln, so dass es verstärkt erst wieder seit den 2010er-Jahren, und zwar häufig im Zusammenhang mit Väterbildung und Männergesundheitsbildung, wiederentdeckt und reaktiviert wird. Heute geht es nun einerseits um „männliche“ Zugänge in Bildungseinrichtungen oder die Geschlechtergerechtigkeit von „Bildung“ insgesamt, zum anderen um die Frage, ob sich mit Veränderungen bzw. Modernisierungen des Mannseins nicht auch subjektive Bildungszugänge und -bedarfe verändern – und „Männerbildung“ damit mehr als bisher ermöglichen oder auch notwendig machen. Dabei wäre allerdings zu beachten, dass Männerbildung im engeren Sinn, nämlich als Selbstbildung und mit Selbstbezügen, keine nur funktionale Ausbildung von Männern oder aber nette Geselligkeit bedeutet, sondern ein gewisses Maß an Reflexivität integriert.

Eine jüngere Definition hebt hervor, dass Männer im Rahmen von Männerbildung sich selbst zum Thema machen, wobei sich der Bogen von kritischer Selbstaufklärung bis zum Beratungs- und Therapiekontext spannt.

Männerbildung

Männerbildung geht auf die soziale Arbeit mit Jungen und Männern zurück und hat eine starke Wurzel in der evangelischen Männerarbeit. Vertreter der Männerbildung machen Männlichkeit und damit sich selbst zum Gegenstand von Lernprozessen. Ursprünglich mit der Absicht kritischer Selbstaufklärung begonnen und als politische Bildung verstanden, differenzierte sie sich aus und konzipierte auch Bildungsangebote zur therapienahen Unterstützung und Orientierung für Männer. Einer ihrer Schwerpunkte ist die Bildungsarbeit mit Vätern. Vertreter der Männerbildung waren und sind auf der Suche nach einem Neuanfang für ihre Bildungsarbeit.

Budde / Venth 2009, S. 156

Als Kernelemente gegenwärtiger Männerbildung gelten Väterarbeit und Väterbildung (z.B. im Kontext von Familienbildung) sowie die Männergesundheitsbildung. Der Eintritt in die Vaterschaft kann, verbunden mit der Frage nach dem „guten“ Leben und persönlichem Caring, entsprechende

Bildungswünsche und -prozesse neu eröffnen. Männergesundheitsbildung wiederum reflektiert Gesundheit als einen Bildungsprozess, der auf Männerseite mehr Aufmerksamkeit braucht, und thematisiert entsprechend „männliche“ Zugänge zu Gesundheitskompetenz (Health literacy), in die Gesundheitsversorgung sowie im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention.

Väterarbeit

Seit einiger Zeit gewinnt innerhalb der Erwachsenenbildung die Väterarbeit an Bedeutung. Dabei wird aktive Vaterschaft als biographische Chance für Lernprozesse begriffen. Väterarbeit zielt neben der Unterstützung in Fragen von männlicher Elternschaft auch auf die Reflexion der Vorstellungen und Bedeutungen vom Vater-Sein und möchte Väter zu einem stärkeren Engagement im Care-Bereich ermutigen.

Budde / Venth 2009, S. 156

In der Vergangenheit wurden gesellschaftspolitische Bedingungen, Zusammenhänge und Aufgaben von Männerbildung stärker hervorgehoben. Mit diesem Verständnis geht eine dann etwa als emanzipatorisch charakterisierte Männerbildung deutlich über Bildungsveranstaltungen mit männlichen Teilnehmern hinaus.

Emanzipatorische Männerbildung in einem weiten Sinn meint alle Bestrebungen, welche die „ganzheitlicheren“ Potenziale und die gesellschaftlichen Neudefinitionen des Mannseins fördern. Sie geht in diesem Sinne über Männergruppenarbeit, Männerwochenenden usw. hinaus. Sie nimmt Männer als Zielgruppe mit einer eigenen Dignität überhaupt erst einmal bewusst in den Blick.

Prömper 2003, S. 12

Indem sich Männerbildung an einer gesellschaftlichen Neubestimmung von Mannsein und Männlichkeit versucht und beteiligt, stellt sie sich auch in einen explizit gleichstellungspolitischen Zusammenhang. Zugleich geht es ihr aber auch um konkrete Unterstützung von Männern und ein neues Miteinander zwischen Männern.

Männerbildung wird definiert als Bildungsarbeit mit dem Anspruch, Männer darin zu unterstützen, eine eigene männlichen Identität und neue Qualitäten im Umgang miteinander und mit der sozialen Umwelt zu entwickeln und die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern zu fördern.

Richter 1999, S. 46

Aus der Anfangszeit der Diskussion um Männerbildung stammt eine Zielbestimmung, die stark auf die Erweiterung „männlicher“ Möglichkeiten abhebt. Dazu gehört es, traditionelle, als einschränkend und einseitig empfundene Vorstellungen von Mannsein und Männlichkeit zu überwinden und ein neues Männerbild zu entwickeln.

Inhaltlich lässt sich Männerbildung mit folgenden Zielsetzungen bestimmen:

- Sensibilisieren für die eingengten männlichen Erlebnisqualitäten und Erweitern des sinnlichen Spektrums (...)
- Sinnliche Aufklärung über das tradierte Verständnis von Männlichkeit und Hinterfragen der gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse (...)
- Unterstützung der Suche nach einem alternativen, emanzipatorischen Männlichkeitsverständnis (...)
- Gelingende Männerbildung führt Männer zu sich selbst! (...)

Lenz 1994, S. 39f

Solche emphatischen Beschreibungen von Männerbildung sind inzwischen einem oft etwas pragmatischeren Ansatz gewichen. Er fokussiert zunächst einmal darauf, dass Männer im außerberuflichen Bildungsbereich überhaupt Zugang und angemessene Berücksichtigung finden, bevor dann auch inhaltliche bzw. qualitative Zielperspektiven einbezogen werden. Diese pragmatische Wende hat sicher ihre Berechtigung, wenn es grundsätzlich darum geht, mehr Männer zu erreichen und ihnen Bildung in einem breiten Sinn zu ermöglichen. Allerdings sollte ein Bezug von Männerbildung auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen, auf Geschlechterverhältnisse usw. weiter in der Aufmerksamkeit bleiben. Denn in ihrer Bedeutung für Mannsein und Männlichkeiten bleibt dies ein wichtiger Bezugspunkt mit kritischem, d.h. bildungs- und entwicklungsanregendem Potenzial.

5. Fokusgruppenarbeit als methodischer Zugang zur Männerbildung

Das Projekt Männerbildung wollte zur „Bildung“ von Männern beitragen, dabei aber keine Vorgaben machen, wie sie sich zu bilden haben. Insofern ging es darum, Möglichkeitsräume zu eröffnen, in denen Männer ihre Bildungsinteressen artikulieren können und sich zusammen mit den beteiligten Einrichtungen auf den Weg machen. Um einen guten Rahmen für Partizipation zu schaffen, wurde die Methode der Arbeit mit Fokusgruppen⁵ gewählt. Bereits im Vorgängerprojekt „Väter in der Familienbildung“ gab es zwei Ansätze der Fokusgruppenarbeit auf kommunaler Ebene – in Schwäbisch Gmünd und Esslingen –, mit denen gute Erfahrungen gemacht werden konnten. Fokusgruppenarbeit bedeutet, sich auf vielfältige Lebenssituationen von Männern zu beziehen, indem deren aktuelle Themen, Fragen und Bedarfe in einem dialogischen, beteiligungsorientierten Prozess vor Ort so aufgegriffen werden, so dass dies in die Einrichtungen hineinwirkt und möglicherweise in Bildungs- und Weiterbildungsangebote umgesetzt werden kann. Dabei sollen (Fach-) Männer aller Bevölkerungsgruppen im Sozialraum angesprochen werden.

Eine Fokusgruppe ist eine eigens geladene, in der Besetzung möglichst vielfältige, breit gemischte Gruppe mit dem Auftrag, ein bestimmtes, abgegrenztes Thema unabhängig von Fragen der Verwertung oder Umsetzung ergebnisoffen zu besprechen. Zielsetzung der Fokusgruppenarbeit ist es, etwa vor herausfordernden Entwicklungsschritten ein umfassenderes Bild über die Ausgangssituation sowie anschließend neue Perspektiven und Lösungsansätze zu erhalten. Dabei kann das Einbeziehen von externer Expertise (Betroffene, Fachkräfte usw.) dazu beitragen, institutionell gebundene Sichtweisen zu erweitern und alternative Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Fokusgruppen wurden zunächst im Bereich der qualitativen Sozialforschung eingesetzt und dort methodisch präzise ausgearbeitet, um Gruppendiskussionen bei Erhebungen oder zur Auswertung gezielt einsetzen zu können⁶.

Unter einer Fokusgruppe (aus dem Englischen: „focus group“; manchmal auch in-depth group interview [vertieftes Gruppeninterview]) versteht man eine Form der Gruppendiskussion, die zum Beispiel in der qualitativen Sozialforschung sowie in der Marktforschung eingesetzt wird. Es handelt sich um eine moderierte Diskussion mehrerer Teilnehmer, welche sich meist an einem Leitfaden orientiert. Aufgrund des Leitfadens mit offenen Fragen spricht man auch von einem teilstandardisierten Interview. Daher ist auch von Fokusgruppen-Interviews die Rede. Die Methode basiert auf den Prinzipien Kommunikation, Offenheit, Vertrautheit und Fremdheit sowie Reflexivität. Ihr Einsatz ist besonders in frühen Entwicklungsstadien von Studien sinnvoll, in denen Ideen entwickelt, Konzepte erstellt und Anforderungen erfragt werden sollen.

<https://de.wikipedia.org/wiki/Fokusgruppe>

Auch im Bereich der angewandten Gruppendynamik spielen Fokusgruppen der Sache nach eine wichtige Rolle: Die klassische Trainingsgruppe⁷ kann als eine Art Fokusgruppe verstanden werden,

⁵ lateinisch *focus* = Feuerstätte, Herd => Brennpunkt, Schwerpunkt, Hervorhebung => Mittelpunkt des Interesses, einer Sache, einer Auseinandersetzung, eines Diskurses

⁶ vgl. Burkhard Schäffer: Gruppendiskussion. In: Bohnsack / Marotzki / Meuser (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen (Barbara Budrich) ³2011, S. 75 - 80; Ralf Bohnsack: Rekonstruktive Sozialforschung. Kap. 7: Gruppendiskussionsverfahren und Gesprächsanalyse. Opladen (Barbara Budrich) ⁸2010, S. 105 - 128

⁷ vgl. König, Oliver; Schattenhofer, Karl: Einführung in die Gruppendynamik. Kap. 7.3.: Die Abenteuer der Trainingsgruppe. Heidelberg (Carl Auer) ⁷2014, S. 68f

deren Fokus sich darauf richtet, die eigenen Gruppenprozesse im Sinn von Selbstreflexivität besser zu verstehen und nutzen zu können.

Inzwischen sind Fokusgruppen auch ein eingeführtes Element in der Projektarbeit. Dort dienen sie als unabhängiges temporäres Konsultationsgremium u.a. dazu, zu Beginn von Projekten den jeweils geplanten Projektansatz konzeptionell abzusichern, diesen in Praxiszusammenhängen zu überprüfen und unter Einbeziehungen der Betroffenen zu validieren. Genauso können aber auch Zwischenergebnisse oder die Projektergebnisse insgesamt in einer Fokusgruppe diskutiert und eingeordnet werden.

Fokusgruppenarbeit: Vernetzung, Beteiligung, Aktivierung

Für die Umsetzung der Fokusgruppenarbeit an den Projektstandorten waren die Elemente „Vernetzung, Beteiligung und Aktivierung“ vorgesehen. Die beteiligten Einrichtungen sollten zunächst mit Männern, Männergruppen, -initiativen und -organisationen Kontakt aufnehmen und diese zur Beteiligung am Projekt „Männerbildung“ einladen. Die Beteiligung sollte sich dabei nicht auf klassische Gremienarbeit („sitzen und reden“) beschränken, sondern nach Möglichkeit auch aktivierende, gesellige oder Erlebniselemente einbeziehen. Eine – ggf. gemeinsame – Umsetzung von Diskussionsergebnissen war nicht unerwünscht, aber auch nicht zwingend vorgesehen. Das Hauptziel der Fokusgruppenarbeit war vielmehr, dass sich die Einrichtungen in Männerzusammenhänge begeben, ihr Wissen über Lebensperspektiven von Männern sowie ihr Verständnis für Männer erweitern und nicht zuletzt ihre Zugänge zu Männern verbessern.

Die Entscheidung für einen stark partizipativen Ansatz erfolgte aus der Erfahrung heraus, dass es für nachhaltige Erfolge nicht genügt, v.a. die Angebotsseite im Bereich Väter- und Männerbildung auszubauen. Eine längerfristige strategische Ausrichtung, die Integration der Männerperspektive in die Organisations- und Personalentwicklung, Vernetzungsaktivitäten und nicht zuletzt Beteiligungselemente gehören unabdingbar dazu.

Partizipation

- erhöht die Chance, dass passgenaue Maßnahmen und Angebote entwickelt werden,
- sichert die Akzeptanz dieser Maßnahmen und Angebote und erhöht damit die Wahrscheinlichkeit, dass sie angenommen werden und Wirkungen entfalten können,
- stärkt die demokratische Kultur und aktiviert Betroffene, sich für ihre eigenen Belange einzutreten und dies auch in anderen Zusammenhängen zu tun,
- stärkt den sozialen Zusammenhang im Gemeinwesen wie in den jeweiligen Lebenswelten und Sozialräumen und
- verhindert Fehlplanungen und -investitionen, da nicht am Bedarf der Zielgruppe vorbei gearbeitet wird.

Partizipation wird häufig schon für kleinere Beteiligungselemente wie Anhörung oder Befragung in Anspruch genommen. Im strengen Sinn meint Partizipation aber mindestens Mitbestimmung oder auch Entscheidungskompetenz. Eine gut funktionierende Fokusgruppenarbeit erreicht im nachfolgenden Modell die Stufen sechs bis sieben.

Stufen der Partizipation

9. Selbstorganisation	Partizipation
8. Entscheidungsmacht	
7. Teilweise Entscheidungskompetenz	
6. Mitbestimmung	Vorstufen der Partizipation
5. Einbeziehung	
4. Anhörung	
3. Information	Nicht-Partizipation
2. Anweisung	
1. Instrumentalisierung	

Quelle: www.partizipative-qualitaetsentwicklung.de/partizipation/stufen-der-partizipation.html

Welche Erfahrungen die fünf Projektstandorte mit Fokusgruppenarbeit als einer dezidierten Form von Partizipation gemacht haben, lässt sich anschaulich ihren nachfolgenden Berichten entnehmen. Dabei betonen die Standorte, wie anregend und Perspektiven erweiternd sie diese Vorgehensweise empfunden haben und dass sie viele Impulse aufnehmen konnten. Dabei war Fokusgruppenarbeit für die meisten zu Projektbeginn neu. Deshalb gab es beim Projekt-Kick-Off für alle eine Basis-Information, die hier auszugsweise wiedergegeben wird.

Was vor der Durchführung einer Fokusgruppe zu klären ist

Die Institution oder Einrichtung, die eine Fokusgruppe einlädt und beauftragt, sollte sich vorab zu diesen Punkten Gedanken machen:

- Thema und Zielsetzung (Es geht um ein differenziertes Meinungsbild zu einer bestimmten Fragestellung.)
- Gruppengröße (am besten mindestens sechs bis maximal zwölf Personen)
- Auswahl der Teilnehmenden (so heterogen wie möglich, um vielfältige Perspektiven einzubeziehen – so homogen wie nötig, um überhaupt über das gemeinsame Thema sprechen zu können)
- Ansprache und Einladung der Teilnehmenden (eher direkt und persönlich als nur schriftlich, gute Mischung aus Fachleuten / „Professionellen“ – Interessierten / „Laien“)
- Raum, Zeit und Dauer (nicht zu lange – ca. zwei Stunden sollten genügen, evtl. Fortsetzung zu einem späteren Zeitpunkt)
- kommunikative Sitzordnung, angenehme Atmosphäre (z.B. im Stuhlkreis – Getränke und kleine Snacks bereitstellen)

- Moderation (Wer übernimmt die Moderation? – Am besten vorab einen Leitfaden mit Leitfragen erarbeiten – Das Gespräch anregen im Sinn von Meinungs- und Ideenvielfalt – Die Fokusgruppe muss und soll keine Entscheidungen treffen, sondern frei diskutieren.)
- Ablauf (z.B. Begrüßung, Vorstellung des Themas / der Personen / der Methode, Eingangsrunde, evtl. kurzer Impuls zum Thema, Diskussion, Schlussrunde – Den größten Teil der Zeit sollten Gespräch und Diskussion einnehmen! Evtl. auch eine Pause einplanen)
- Ergebnissicherung (Wie wird der Gesprächsverlauf, wie werden Ideen und Ergebnisse dokumentiert? – Evtl. Visualisierung bereits im Verlauf: Flipchart, Kärtchen, Pinnwand usw. – Soll es ein Protokoll geben?)

Möglich ist auch die Organisation einer Fokusgruppe mit Aktivierungs- und Erlebnischarakter: Das Thema wird nicht nur besprochen, sondern ansatzweise zugleich erfahrbar gemacht. Denn: „Man kann leichter über etwas reden, wenn man etwas erlebt hat, worüber man reden kann.“ Im Projektzusammenhang wurde z.B. auch mal zusammen gekocht oder gegrillt, man traf sich im Escape-Room oder in einem Café, unternahm einen Themen-Walk. Denkbar sind auch natur- und erlebnispädagogische Zugänge, kleine Exkursionen u.v.a.m.

Was nach der Durchführung einer Fokusgruppe anzugehen ist

Die Institution oder Einrichtung, die eine Fokusgruppe eingeladen und beauftragt hat, sollte sich im Nachgang zu diesen Punkten Gedanken machen:

- Auswertung und Zusammenfassung (Es empfiehlt sich, sich auch intern nochmals Zeit zu nehmen, um die Ergebnisse der Fokusgruppenarbeit zu strukturieren und verdichten.)
- Rückmeldung an die Teilnehmenden (Eine persönliche, ggf. schriftliche Rückmeldung ist ein Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung!)
- Umsetzung der Ergebnisse (Was sind erfolgversprechende Ideen und Empfehlungen, die schnell und mit geringem Aufwand umgesetzt werden können? Was gehört in eine mittel- und längerfristige Planung? Soll daraus ein Maßnahmen- und Aktionsplan entwickelt werden?)
- evtl. Wiederholung, Fortsetzung oder Vertiefung (Fokusgruppenarbeit sollte auch als Gelegenheit zur eigenen Vernetzung verstanden werden!)

Damit eine Fokusgruppe die ihr gestellte Aufgabe gut bearbeiten kann, braucht es auf der Seite der Moderation eine gewisse inhaltliche Zurückhaltung sowie eine ganz bestimmte Gesprächshaltung, die sich in einigen „einfachen“ Regeln zusammenfassen lässt. Dabei kann es sich empfehlen, auch auf eine externe Moderation zurückzugreifen.

Sieben Regeln für eine gelingende Fokusgruppenarbeit

1. Eine Fokusgruppe ist weder ein Meeting noch ein Vortrag mit Aussprache.
2. Die Moderation soll sich inhaltlich zurücknehmen, die Gruppe aber auch beim Thema halten.
3. Die Fokusgruppe heißt so, weil sie etwas fokussieren soll.
4. Offene Fragen sind anregend/er, Nachfragen helfen zu differenzieren.
5. Es ist wichtig, dass alle zu Wort kommen – und dabei mehr die Betroffenen als ggf. die Experten.
6. Lass dich von dem überraschen, was du noch nicht wusstest.
7. Nicht die Teilnehmende sollen dich verstehen, sondern du die Teilnehmenden.

6. Berichte der fünf Projektstandorte

In den folgenden Abschnitten beschreiben die fünf beteiligten Projektstandorte, wie sie die Aufgabe, das Feld der Männerbildung mit dem methodischen Zugang der Fokusgruppenarbeit zu explorieren, im jeweiligen lokalen Zusammenhang umgesetzt haben. Sie erläutern ihre Ausgangssituation, skizzieren das methodische Vorgehen sowie den Arbeits- und Entwicklungsprozess ihrer Fokusgruppe und berichten zuletzt über Erkenntnisse, inhaltliche Ergebnisse und zum Teil auch schon über erste Erfahrungen mit deren Umsetzung in praktische Aktivitäten und Angebote.

Bereits die in Antragsskizzen formulierten Entwicklungsideen der Standorte zu Beginn des Projekts zeigten eine große Vielfalt, die der jeweiligen Situation vor Ort geschuldet war.

- Die **FBS Heidenheim** sah die Fokusgruppe als einen Weg, sich zum Thema Männerbildung institutionell zu vernetzen.
- Die **FBS Kirchheim** fokussierte eine mehr aktivitätsorientierte Vernetzung als Runder (Männer-Stamm-) Tisch.
- Bei der **vhs Schwäbisch Gmünd** stand relativ früh die Männergesundheit als ein zentrales Männerbildungsthema im Fokus.
- Bei der **vhs Tübingen** sollte versucht werden, Männerbildung mit verschiedenen Lebenswelten von Männern in Kontakt und Austausch zu bringen.
- Die **FBS Ulm** betonte den Vielfaltsaspekt und setzte stark darauf, Männer mit Migrationshintergrund einzubeziehen.

Die Berichte machen deutlich, dass sich auch im weiteren Verlauf recht unterschiedliche Herangehensweisen entwickelten. Abgesehen von den inhaltlichen Unterschieden zeigt sich das bei einigen grundlegenden Struktur- und Prozessmerkmalen:

- Größe der Fokusgruppe: zwischen fünf und 14 Personen
- Anzahl der Treffen: zwischen zwei und vier Treffen – teils als abgeschlossener Prozess, teils steht die Weiterführung der Fokusgruppe in anderer Form an
- Setting: „Männer unter sich“ (geschlechtshomogen: 2x) und geschlechtergemischt
- Moderation: selbst moderiert – extern moderiert (2x)
- Zielperspektive: eher ergebnisoffen – eher umsetzungsorientiert (z.B. Aktionstage: 2x)
- Methoden: klassisches Workshop-Setting – informelles Setting (z.B. Café) oder Aktivitätselemente integriert (z.B. Escape-Room, Kochen, Grillen)
- Vernetzung: Rückgriff auf bestehende Netzwerke – Initiierung und Neuorganisation von Vernetzung

Die hier skizzierte Vielfalt bildet aus unserer Sicht ein Qualitätsmerkmal für die Weiterentwicklung von Männerbildung zu sein. Es gibt nicht den Zugang, der bzw. das Angebot, das überall passt und nur einfach übernommen werden muss. Vielmehr muss sich jede Bildungseinrichtung selbst auf den Weg machen und – am besten natürlich unter Beteiligung derjenigen, um die es gehen soll – ausloten, wohin die Entwicklung, ein nächster erfolversprechender Schritt gehen kann. Dass es dabei lohnend sein kann, sich Anregungen von anderen zu holen, belegen die nachfolgenden Praxisberichte.

6.1 Familienbildungsstätte Haus der Familie Heidenheim – www.familienbildung-hdh.de

Die FBS Heidenheim wurde 1960 gegründet. Mit 3,3 Vollzeitstellen und rund 100 Honorarkräften werden jährlich ca. 500 Kurse mit durchschnittlich 6.000 Teilnehmenden durchgeführt, dabei lag der Männeranteil in 2017 bei 11%. Das Angebotsspektrum umfasst Beratungsangebote, Kurse und Seminare, Erlebnis- und offene Angebote, Ferienbetreuung, Fortbildungen für Kita-Fachkräfte, Studienreisen und Tagesfahrten. Seit fünf Jahren ist die FBS auch ein Wellcome-Stützpunkt. Aktuelle inhaltliche Schwerpunkte sind u.a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die generationenübergreifende Familienbildung, die Rolle der Männer in der Erziehung und das Thema Ernährung in jedem Alter.

Die Kooperation mit lokalen Institutionen wie vhs, Stadtverwaltung oder Beratungsstellen ist fester Bestandteil der Arbeit. So ist das Haus der Familie mit der Stadt Heidenheim Träger des Projektes „In guter Nachbarschaft – Caring Community“, das vom Bundesprogramm „Engagierte Stadt“ gefördert wird. Ziel ist es, eine Kultur des Miteinanders zu schaffen, bei der alle Generationen in Verbindung und Verantwortung stehen.

Für das Projekt Männerbildung verantwortlich waren die FBS-Leiterin Susanne Prübner und die pädagogische Mitarbeiterin und stellvertretende Leiterin Natalia Herc-Zrna.

Ausgangssituation

In der FBS finden seit 2015 regelmäßig Männerseminare und Männersprechstunden statt, was für Heidenheim ein Alleinstellungsmerkmal ist. Mit steigender Tendenz wurden hier 2016 ca. 100 Beratungen durchgeführt. Seit 2017 und in Kooperation mit der vhs Heidenheim steht eine auch männerbezogene „Infothek Burnout“ mit vier Bausteinen im Programm. Regelmäßige Kochtreffs speziell für Männer finden im Haus seit über 25 Jahren statt. Schwerpunkt im Programmheft Frühjahr / Sommer 2017 waren ein „Väter-Spezial“, d.h. Angebote speziell für Väter mit Kindern, und eine eigene „Männer- Seite“.

Über die Angebote der FBS hinaus war Männerbildung in Heidenheim bislang kein eigenes Thema. Auch eine Vernetzung von Akteuren rund um das Thema Männerbildung gab es nicht, was ein Anlass war, am Projekt teilzunehmen.

Prozess der Fokusgruppenarbeit

Für den Zugang zur Fokusgruppe gab es verschiedene Wege: Die FBS hat einige Erfahrung in Bildungsangeboten, welche Männer in verschiedenen Lebensphasen und -situationen ansprechen, und damit regelmäßig Kontakt zur Zielgruppe. Besonders im niederschweligen Koch- und Ernährungsbereich sind auch männliche Kursleitungen verfügbar, die eingeladen werden sollten. Daneben war für die Fokusgruppe eine enge Kooperation mit vorhandenen Netzwerken in Heidenheim vorgesehen. Dies sind z.B. das etablierte Evangelische Männernetzwerk mit örtlichem Bezirksmännerpfarrer und die vhs Heidenheim. Auch die gute Kooperation mit lokalen Kitas und Familienzentren sahen wir als eine hervorragende Möglichkeit, um vor Ort Kontakte und Informationen zu den aktuellen Bedarfen von Männern und Vätern zu erhalten. Ein besonderer Schwerpunkt wurde

im Vorfeld jedoch auf die Kontaktaufnahme zu ortsansässigen Unternehmen gelegt, da diese einen Querschnitt an Lebenssituationen vom jungen Familienvater bis hin zum Vorrentner abbilden.

Die Einladung erfolgte über direkte und persönliche Ansprache bzw. über Kontaktpersonen. Entsprechend gemischt war die Zusammensetzung der Fokusgruppe bei ihrem ersten Treffen. Es kamen Väter, ein Kindergartenleiter, der Bezirksmännerpfarrer, ein Vertreter der AOK und andere. Wie geplant war die Gruppe mit ihren neun Teilnehmern sowohl hinsichtlich der Professionen, des Alters und der gesellschaftlichen Bezüge recht heterogen. Dies ermöglichte uns, ein vielschichtiges Bild der Situation von Männern in Heidenheim und ihrer Bildungserfahrungen zu gewinnen. Leider war es nicht gelungen, Vertreter ortsansässiger Firmen zur Mitarbeit zu gewinnen.

Für die Fokusgruppenarbeit wurden zwei dreistündige abendliche Treffen organisiert, welche beide von einer externen Moderatorin und dem Leitungspersonal des Haus der Familie begleitet wurden. Methodisch wurde jeweils mit einer moderierten Gruppendiskussion, Flipcharts und Moderationskarten gearbeitet.

Beim ersten Workshop gaben wir zunächst einen Einblick in den aktuellen Stand zum Thema Männerbildung und zu Männer-Wünschen an (Weiter-) Bildungsangebote. In der Arbeitsphase ging es dann um das Zusammentragen von Bedarfen im Bereich Männerbildung aus Sicht der Fokusgruppe. Beim zweiten Workshop versuchten wir, die formulierten Bedarfe mit möglichen Angeboten entlang eines Lebensphasenmodells zu strukturieren. Außerdem ging es darum, wie Männer-Angebote hinsichtlich Zeit, Ort, Format, Marketing usw. gestaltet sein müssten – und wie es nach der Fokus-gruppe weiter gehen könnte, z.B. in Form eines Netzwerks Männerbildung.

Insgesamt zeigte sich die Fokusgruppe in ihrer Arbeit als sehr lebhaft und offen. Die Männer brachten sich stark ein und waren von sich aus aktiv. Die Vorschläge der Moderatorin wurden von der Gruppe gut aufgenommen, bei Bedarf ergänzt und angepasst. Gerade die ergebnisoffene Vorgehensweise in den Workshops hat sich sehr gut bewährt.

Inhaltliche Ergebnisse der Fokusgruppenarbeit

Die Fokusgruppenarbeit hat unsere Kontakte zu Männern und die entsprechende Vernetzung verbessert und insgesamt eine gute Basis für die Weiterentwicklung der Männer- und Väterbildung gelegt. Die FBS verfügt jetzt über einen reichhaltigen Fundus an Angebotsideen und Bedarfsbestimmungen, die nun aufgegriffen werden können. Die Fokusgruppenarbeit zeigte, dass ein Bedarf für männerorientierte Bildungsangebote gegeben ist. Dabei ist ein auf die Bedürfnisse von Männern ausgerichtetes Format sehr wichtig, um mögliche „Hemmschwellen“ zu vermeiden.

Die Teilnehmer der Fokusgruppe sind an einer weiteren Vernetzung und Kooperation im Hinblick auf mögliche Angebote zur Männerbildung in der Stadt und im Landkreis Heidenheim interessiert. Die Bereitschaft zu weiteren Treffen und zur Erarbeitung von möglichen Bildungsangeboten für Männer ist da – der Wunsch der Teilnehmer ist aber, dass die FBS einen konkreten Bedarf, ein konkretes Thema, ein konkretes Anliegen an sie formuliert. Je nach ihrem beruflichen und / oder privaten Hintergrund können sich die Teilnehmer der Fokusgruppe dann vorstellen, ihr Wissen und ihr Engagement in ein Angebot der Männerbildung mit einzubringen.

Entsprechend haben einige Teilnehmer ihre Bereitschaft zur längerfristigen, intensiveren Mitwirkung signalisiert. Auch neue Kooperationswünsche sind an uns herangetragen worden, die sich auf ganz konkrete Bedarfe und Vorhaben beziehen. Erfreulicherweise sind die Teilnehmer der Fokusgruppe insgesamt gerne bereit, der FBS als „Experten“ beratend zur Verfügung zu stehen, was den Ausbau der Männerbildung im Haus der Familie betrifft.

Fazit

Für die nächste Zeit haben wir einige Ideen für Projekte, zu denen wir die Teilnehmer dann wieder gezielt ansprechen und um ihr Mitdenken und Mitmachen bitten werden. Für das kommende Semester ist bereits ein neues Angebot speziell für Väter mit Babys (Papa-Pekip) eingeplant, eine Kursleitung dafür konnte schon gewonnen werden. Außerdem ist mit einem Teilnehmer der Fokusgruppe ein Väterprojekt (Umgestaltung eines Erlebnisspielplatzes in Heidenheim) geplant. Insgesamt hat uns das Projekt bestärkt, das Thema Männerbildung in unserer Arbeit weiter zu fokussieren und auszubauen. Die Kontakte, Einblicke und Erkenntnisse helfen uns nun, eine zielgerichtete Vorgehensweise zu verfolgen. Auch die Studienreise zu Einrichtungen der Männerarbeit nach Österreich hat unseren Horizont erweitert und gezeigt, was alles möglich ist, wenn fachliche, politische und finanzielle Rahmenbedingungen stimmen.

6.2 Familien-Bildungsstätte Kirchheim unter Teck –

<https://fbs-kirchheim.de/>

Die Familienbildungsstätte in Kirchheim gibt es seit 1969. Für Kirchheim und Umgebung ist sie zu einem Ort der Begegnung und des Austauschs zu allen das Familienleben und die persönliche Lebensgestaltung betreffenden Themen geworden. Die FBS ist nach der vhs Kirchheim die zweitgrößte Anbieterin von Erwachsenenbildung. Ihr Fokus liegt auf Angeboten für die „Junge Familie“ und Menschen in vielfältigen Lebenssituationen. In diesem Zusammenhang werden v.a. Frauen und Mütter angesprochen, was sich bei den Anmeldungen in einem Männeranteil von 10% verdeutlicht.

Die FBS führt pro Jahr rund 800 Kurse mit ca. 10.000 Unterrichtseinheiten und 11.000 Teilnehmenden durch (förderfähige Angebote nach Weiterbildungsgesetz). Daneben betreibt die FBS viele Projekte wie z.B. die Tageselternqualifikation, die Hector-Kinderakademie, die Kirchheimer Akademie für Ehrenamt und Engagement und vieles mehr. Die FBS in Kirchheim und Umgebung engagiert sich stark im Bereich Ganztagsbetreuung bzw. Ganztagschule. Ohne die Honorarkräfte arbeiten für die FBS rund 46 Personen, davon zehn im Bereich Bildung und 36 in der Ganztagsbetreuung.

Für das Männerprojekt war Christoph Tangl, der Leiter der FBS, verantwortlich.

Ausgangssituation der Männerbildung an der FBS Kirchheim

Obwohl es in der Vergangenheit schon einige Angebote der Männerarbeit und -bildung an der FBS gab, spielen Männer bislang rein zahlenmäßig eine untergeordnete Rolle. Allerdings kommen, verbunden mit der Modernisierung der Vaterrolle und der Neuausrichtung von Elternzeit und Elterngeld, zunehmend Väter in Kurse, ohne dass dies statistisch jeweils eigens erfasst wird. Dies betrifft z.B. die Teilnahme von Vätern an Eltern-Kind-Kursen in der Elternzeit, die Väter-Tage bei PEKiP- und LEFinO-Kursen oder der Psychomotorischen Frühförderung und nicht zuletzt die Familientage der FBS. Diese Entwicklung begrüßen und fördern wir.

Daneben spielt die Teilnahme von Männern in zwei Zusammenhängen eine größere Rolle. Die FBS macht Vater-Kind-Angebote „outdoor“ und „indoor“ (z.B. gemeinsames Kochen) oder in Form von Führungen (z.B. zum VfB oder Flughafen Stuttgart). Gut im Kurs stehen auch „event-orientierte“ Angebote wie Genießerabende, Kochevents, Whisky-Tasting-Kurse und Ähnliches.

Im Projekt wollten wir in Erfahrung bringen, was die Gründe sind, dass Männer sich nicht angesprochen fühlen bzw. von uns nicht erreicht werden. Umgekehrt versprochen wir uns von einem beteiligungsorientierten Ansatz, dass wir nicht „an Männern vorbei“ planen, sondern Möglichkeiten der weiteren Öffnung der FBS für Männer in einem gemeinsamen Prozess ausloten können. Außerdem wollten wir Ideen sammeln, welche Angebote, Themen, Formate bei Männern auf Interesse und Nachfrage stoßen könnten.

Umsetzung der Fokusgruppenarbeit

Unsere Erfahrungen mit der Teilnahme und Beteiligung von Männern in der Kirchheimer Fokusgruppe waren bisher durchgehend gut. Bei der Auswahl konzentrierten wir uns auf ein fachlich-persönliches Netz rund um die FBS und entschieden uns für einen geschlechtshomogenen Ansatz. Die fünf Männer, die sich außer dem FBS-Leiter zur Mitwirkung in der Fokusgruppe entschließen konnten,

repräsentierten also zugleich ihre fachlichen Zusammenhänge und ihr persönliches Mannsein. Die Gruppe setzte sich aus Männern mit Verantwortung in sozialen Einrichtungen und einem Gemeinderat zusammen. Durch die Heterogenität der Männer (z.B. Herkunft, Alter, Lebens- und Familienformen, individuelle Netzwerke) ergab sich in der Fokusgruppe dennoch ein vielseitiges Bild auf Mannsein und Männerleben in Kirchheim.

Die Fokusgruppe hat sich dreimal getroffen und im Anschluss einen „Themen-Walk“ mit Männern zum Thema Männerbildung in Kirchheim im März 2018 vorbereitet und durchgeführt. Beim ersten Treffen hatte sich die Gruppe über Thema und Aufgabe der Fokusgruppe, über ihre Ziele und die Form der Treffen verständigt. Das zweite Treffen fand als Frühstück „vor der Arbeit“ in einem Café statt. Dabei entstanden drei Aktivitätsideen: ein Männerspaziergang als Stadtrallye, die Feier von Männerweihnachten, eine Art World Café outdoor als „Themen-Walk“ (s.u.). Die Entscheidung der Gruppe fiel auf Letzteres.

Das dritte Treffen diente der Vorbereitung des Themen-Walks, der v.a. Gespräche zur persönlichen Situation mit möglichst vielen Männern über die Fokusgruppe hinaus dienen sollte. Die Stimmung in der Gruppe war freundlich-zugewandt und allfällige Aufgaben (Protokoll, Männer ansprechen und einladen, Themen-Walk) wurden von allen Seiten gerne übernommen. Ob und in welcher Form es nach dem Walk weitergeht, sollte dann nach dieser Veranstaltung besprochen werden.

MANN-BEWEGT-SICH

Themen-Walk zur Männerbildung

Alle interessierten Männer sind eingeladen, an diesem Themen-Walk unter dem Motto Männerbildung teilzunehmen. Ziel ist es, mit möglichst breiter Beteiligung Männerbildung für Kirchheim unter Teck neu zu beleuchten und Ansatzpunkte zu finden, wie Männerbildung in den verschiedenen Lebensphasen heute aussehen kann. Ein wesentlicher Faktor ist in allen Bereichen die Selbstfürsorge. Geht es uns Männern gut bei dem was wir tun?

Eine kurze Waldführung durch die Revierförsterin Carla Hohberger eröffnet das Programm und stimmt uns in die Umgebung ein. Dann spazieren wir in fünf Themengruppen um die Bürgerseen. Dabei schließt sich jeder der Gruppe an, die ihn interessiert und wechselt nach Belieben. In der Gaststätte Hahnweide ist ein Zwischenstopp geplant.

Die 5 Themengruppen (mit Kurzimpulsen)

1. Vom Jungen zum Mann: Übergang von Schule zu Ausbildung und Beruf, erwachsen werden
2. Familiengründung: Partnerschaft, Ehe ja / nein, Lebensplanung, Kinderwunsch, rund um die Geburt
3. Berufsleben: Arbeitsengagement und berufliche Bildung – wo bleibe ich?
4. Familienleben: Kita, Schule, Vereinbarkeit, Familien- versus Freundeskreis
5. Übergang von Arbeit zu Ruhestand: Gesundheit, einen guten Übergang planen, Perspektiven

Bitte melden Sie sich an und fragen Sie Freunde, ob sie mitmachen wollen. Ohne Gebühr, Anmeldung erwünscht.

Inhaltliche Ergebnisse der Fokusgruppenarbeit

Der Themen-Walk war mit 11 Teilnehmern (immerhin eine gute Verdopplung!) eine kleine, aber feine Veranstaltung. Das Setting war sehr gut geeignet, um ungezwungen zu wichtigen Männerthemen ins Gespräch zu kommen, und spricht insofern für eine Wiederholung (mit vielleicht weiterer Verdopplung...). Das war auch ein Wunsch der teilnehmenden Männer, die dann wieder gerne mitplanen und Verantwortung übernehmen würden – und weitere Freunde und Bekannte mitbringen wollen. Der Mix aus draußen sein, Bewegung, Input, offenen Gesprächen ohne zu enge Themen-Setzung, ein definierter und eingehaltener Zeitrahmen waren, so die Auswertung, die wichtigsten Faktoren, die zusammengenommen eine „gute“ Veranstaltung ausgemacht hatten.

Nun ist also eine Wiederholung geplant, wobei es einen Themen-Walk höchstens viermal im Jahr geben soll. Dafür entstanden auch schon weitere Themenvorschläge:

- „Ernährung“ – Walk zu einer wissenschaftlichen Versuchsanstalt, Führung und Imbiss
- „Bioland und Biografie“ – in Streuobstwiesen arbeiten und über das Thema „Welche Männer haben mich in meinem Leben beeinflusst“ ins Gespräch kommen
- „Arbeitswelt“ – Walk zu und Besuch einer interessanten Firma

Fazit

Einige Empfehlungen der Fokusgruppe:

- Es gibt nicht „den Mann“, eine differenzierte Betrachtung ist notwendig: Wie ist die aktuelle Lebenssituation, die soziale und kulturelle Herkunft usw.
- Oft ist die Differenzierung „Mann – Frau“ nicht ausreichend oder ausschlaggebend. Auch „alt oder jung“, der Bildungs- und Sozialstatus, die jeweilige Lebenssituation sind wichtig.
- Die Werbematerialien und -zugänge sind nach „typisch weiblichen“ Mustern zu durchforsten.
- Bei „Männerangeboten“ muss die jeweilige Zielgruppe klar eingegrenzt werden.
- Bildungsangebote der FBS werden von Männern und Vätern dann angenommen, wenn sie sich angesprochen fühlen. Das ist bei Väter-Angeboten und Eltern-Kind-Angeboten immer häufiger der Fall. Ausbau dieses Potenzials durch andere Ausschreibung wie bisher?!
- Erfolgreiche „event-orientierte“ Angebote sollen ausgebaut und mit Bildungsthemen „unterfüttert“ werden, dies aber nicht „heimlich“, sondern transparent.

Die FBS Kirchheim wird versuchen, entsprechend angepasste Ausschreibungen und Männerangebote zu machen. Auch eine Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen (z.B. vhs, Sozialeinrichtungen) ist angedacht. Der Themen-Walk könnte zu einer Veranstaltungsreihe werden.

Die Konzentration auf Fokusgruppenarbeit im Projekt war eine neue Erfahrung. Diese hat sich bewährt und kann auf andere Projekte übertragen werden. Dabei ist die Möglichkeit zur differenzierten Betrachtung des jeweiligen Fokusthemas und eine zielgruppenspezifische Gestaltung der Fokusgruppe eine wichtige Rahmenbedingung. Der Austausch mit Männern aus Kirchheim war wertvoll, die Vielfalt der Einflussfaktoren auf Männerbildung wurde dadurch sichtbar. Dabei zeigte sich: Wir werden nie „alle Männer“ erreichen.

6.3 Gmünder Volkshochschule – www.gmuender-vhs.de

Die Gmünder VHS ist mit den 26 Außenstellen des Regionalen Bildungszentrums und einem Einzugsgebiet von ca. 136.000 Personen die größte Weiterbildungseinrichtung in Ost-Württemberg. Das Umland ist ländlich geprägt, Vereine, Religionsgemeinschaften und Ehrenamt spielen eine große Rolle. Das Durchschnittsalter liegt in Schwäbisch Gmünd bei 44 Jahren, der Migrantenteil bei 37%. Dies macht sich auch in der vhs mit einem hohen Anteil an Integrationskursen bemerkbar.

Im Jahr 2016 vermeldete die Gmünder vhs knapp 40.000 Unterrichtseinheiten mit rund 30.000 Teilnehmenden. Der Männeranteil betrug knapp 30%, differiert jedoch stark in den unterschiedlichen Bereichen. Während der Männeranteil in Integrationskursen weit über 75% beträgt, tendiert er in manchen Gesundheitskursen gegen Null.

Der Leitspruch „Bildung für alle“ bildet zusammen mit dem Selbstverständnis der vhs als kultureller Treffpunkt und „Ort der Begegnung“ sowie der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Kundenorientierung der Kursangebote Schwerpunkte in unserem Profil.

Für die Fachbereiche sind vier Kolleginnen (3,5 Stellenanteile) und ein Kollege verantwortlich, die von 10 Verwaltungsmitarbeiterinnen (7,2 Stellenanteile) unterstützt werden. In der hauseigenen Cafeteria, die auch einen Mittagstisch anbietet, sind drei Frauen beschäftigt.

Das Projekt Männerbildung war bei der VHS-Leiterin Ingrid Hofmann angesiedelt, die auch für die Fachbereiche Allgemein- und Gesundheitsbildung zuständig ist.

Ausgangssituation – Erfahrungen mit Bildungsangeboten für Männer

Da die Gmünder VHS bereits am Projekt „Väter in der Familienbildung“ teilgenommen hatte, konnten diese Erfahrungen für das Projekt Männerbildung genutzt werden. Bereits im September 2015 wurde an der VHS eine „Fokusgruppe Väterbildung“ organisiert. Das heterogene Teilnehmerfeld diskutierte über passende Themen, Angebote und Formate, über Werbung und mögliche Kooperationspartner. In einer Reihe von Angeboten wurden diese Ideen aufgegriffen und umgesetzt. Ein großer Mehrwert des Väterprojekts war, dass Kooperationspartner, Dozenten und Multiplikatoren identifiziert werden konnten, die für das spätere Projekt Männerbildung eine wichtige Basis bildeten.

Eine wesentliche Erkenntnis war, dass ein Erfolg bei der Männer- und Väterbildung einen recht langen Atem und anhaltendes Engagement braucht. Dies war eine ausschlaggebende Motivation für die Bewerbung und Teilnahme am Folgeprojekt „Männerbildung“. Außerdem wollten wir eine gewisse Fixierung auf die Programm- und Angebotsseite, ohne vorher Wünsche und Bedürfnisse der Zielgruppe in Erfahrung zu bringen, überwinden.

Umsetzung – Prozess der Fokusgruppenarbeit

Eine zentrale Rolle bei der Bewerbung für das Projekt Männerbildung spielte der Nachhaltigkeitsgedanke. So ging es darum, an das erfolgreiche Väterbildungsprojekt anzuknüpfen und die dabei gewonnenen Erkenntnisse auszubauen und zu vertiefen. Ziel war es, gemeinsam mit den schon gewonnenen und ggf. neuen Kooperationspartnern die Zielgruppe Männer noch einmal grundlegend zu beleuchten, die Bedürfnisse von Männern bezüglich Erwachsenenbildung in Erfahrung zu bringen und ggf. mit ihnen gemeinsam neue Angebote und Formate zu entwickeln.

Von großem Vorteil beim Väterprojekt war die Begleitung des Projekts durch einen jüngeren Kollegen im Haus, der erste Erfahrungen in der Erwachsenenbildung mitbrachte und als Mann etwas unbefangener und direkter mit Männerthemen umgehen konnte. Er nutzte dazu auch etliche Projekt-Fortbildungen, die uns später für das Männerthema hilfreich waren, insbesondere zum Thema Zugänge und Öffentlichkeitsarbeit. Leider stand er für das Projekt Männerbildung nicht mehr zur Verfügung. So übernahm die vhs-Leiterin selbst die Leitung für das Projekt Männerbildung.

Dieses startete mit der Einladung zu einer Fokusgruppe, zu der wir v.a. bisherige Kooperationspartner einluden, außerdem Partner von Mitarbeiterinnen sowie einige unserer Kursleiter, die wir bei der Umsetzung von Männerbildungsangeboten im Blick hatten.

Das erste Treffen der Fokusgruppe fand im Hochsommer 2017 auf der Terrasse der Gmünder vhs statt. Die Gesprächsrunde bei alkoholfreiem Bier und Briegeln⁸ war zwar nicht besonders groß (außer der Projektleiterin waren drei Männer anwesend), aber erstaunlich offen und effizient. Impulse kamen auch von einem Mitarbeiter einer Gmünder Sozialeinrichtung, der zwar selbst kurzfristig erkrankt war, der Runde aber per E-Mail etliche Gedankenanstöße mitgegeben hatte. Sein zentraler Satz „Männer arbeiten sich zu Tode und keiner merkt es“ stieß auf große Zustimmung und war der Aufhänger für den weiteren Prozess.

Aus den Gesprächen in der Fokusgruppe entwickelte sich die Idee zu einem gesundheitsbezogenen „Männertag“ im Frühjahr 2018, auf den dann im Herbstsemester hingearbeitet wurde. Für einen Samstag im Januar konzipierten wir gemeinsam mit Kursleitern und Kooperationspartnern, z.B. AOK, Rehasentrum, Feuerwehr, Stadtwerke, Ärzte usw. spezielle Angebote für Männer, die an diesem Tag vorgestellt und ausprobiert werden konnten.

Über die Fokusgruppe hinaus machten wir uns in dieser Zeit – v.a. im Planungsteam der Fachbereichsleitungen, aber auch in den einzelnen Fachbereichen (v.a. in der Gesundheitsbildung) viele Gedanken zum Thema Männerbildung, brachten das Thema in die unterschiedlichsten Teams und Gremien ein (u.a. der Amtsleitungsrunde bei der Stadtverwaltung) und nutzten die unterschiedlichsten Anlässe, um dazu mit Männern direkt ins Gespräch zu kommen. Bei vielen hatten wir das Gefühl, offene Türen einzurennen, von anderen wurde unser Vorhaben in Frage gestellt – beides häufig genau umgekehrt wie vermutet. So stießen wir u.a. bei der örtlichen Feuerwehr auf großes Interesse und die Zusage, das Vorhaben auf jeden Fall zu unterstützen, ebenso bei der AOK oder den Stadtwerken.

Nach einer Phase der intensiven Planung des „Männertags“ kamen die Aktivitäten zum Stocken. Wir hatten uns sehr auf den Männertag konzentriert und sein Gelingen auch an einen herausragenden Sportler als prominentes „Zugpferd“ geknüpft. Nachdem dieser kurzfristig nicht mehr verfügbar war, hatten wir Bedenken, die Planung überhaupt erfolgreich abschließen zu können.

Hilfreich war hier die Unterstützung von Gunter Neubauer (SOWIT Tübingen), der uns motivierte, uns nicht nur auf den Event zu konzentrieren, sondern beharrlich die Idee der Fokusgruppe weiterzuverfolgen und diese nochmals stärker in die weitere Projektplanung einzubinden. So fand im Dezember eine weitere Fokusgruppe statt. Gunter Neubauer stellte Erfahrungen aus der Männergesundheitsförderung und aus dem Projekt Väterbildung vor und moderierte eine Diskussion darüber, was Männer brauchen – und was nicht.

Eine zentrale Frage war, was die Teilnehmer im letzten Jahr neu und gern gelernt hatten und wo und wie diese Bildung stattgefunden hat. Deutlich wurde, dass die Männer in ganz unterschiedlichen Kontexten gelernt hatten, dass sie Lust hatten, sich neues Wissen anzueignen (z.B. Brotbacken, Theaterspielen, Motorradfahren) und dass es ihnen viel Freude bereitet hatten, neue Seiten an sich zu entdecken und auszuprobieren. Bei den Bildungsanbietern spielte die vhs durchaus eine Rolle,

⁸ typisches salziges Hefegebäck aus Gmünd und Umgebung

daneben standen aber die nachfolgenden Erkenntnisse, die thesenhaft und als Tendenz zu verstehen sind.

Inhaltliche Ergebnisse der Fokusgruppenarbeit

Wesentliche **Erkenntnisse** aus der Fokusgruppenarbeit waren:

- Männer organisieren sich und ihre Bildungs-Interessen auch gerne selbst – sowohl alleine oder in einer Gruppe (aber nicht unbedingt institutionell)
- Männer wollen sich nicht gleich dauerhaft / längerfristig verpflichten
- Männer wollen zunächst eher mal Überblickswissen (z.B. verschiedene Entspannungszugänge – welcher spricht mich an?)
- Männer interessieren sich dafür, wie es andere machen / schaffen (vom Laien zum selbst-angelernten Experten)
- Männer fragen mehr und schneller nach dem Nutzen, machen Bildung seltener zwecklos und „einfach so“
- Männer geben ihr Wissen auch gerne weiter (z.B. an andere Männer, im Ehrenamt)

Folgende **Ideen** wurden entwickelt:

- ein Männer-Thema anbieten und auffüllen, d.h. warten bis 6 - 8 Teilnehmer zusammen sind, dann organisieren (d.h. nicht zu einem vorab festen Termin)
- Lernen „von Mann zu Mann“, nicht von Experte / Expertin zu Mann (der Mann hat sich's selbst beigebracht, hat selbst die Erfahrung)
 - z.B. Geburtsvorbereitung: Von einem erfahrenen Vater erfahren, was Schwangerschaft, Geburt, Nachwuchs für den Mann bedeutet (mit der Möglichkeit, auch persönliche Fragen stellen – z.B. zum Thema Sex während / nach der Schwangerschaft)
 - Was muss ich als Mann wissen z.B. über Sucht, Depression, Krebs, Demenz bei Frauen?
- Schneeball-Verfahren: Jeder Mann, der schon beteiligt ist, spricht 2, 3 weitere Männer an, bringt 1, 2 Männer mit => langsames Wachstum
- Bildungszugänge und -wünsche von Männern vernetzen, z.B. als Bildungsbörse mit Messe-Situation oder in Form eines World-Cafés beim Männertag

Bei der Frage einer Fortführung von „Männerbildung“ nach dem Projekt war die einhellige Meinung, dass es wichtig wäre, die Fokusgruppe beizubehalten und ggf. einen „Kümmerer“ fürs Thema Väter- und Männerbildung als Honorarkraft zu beauftragen, solange dafür kein Mann im vhs-Team zur Verfügung steht. Außerdem entstand die Idee zu einem Abend für die Männer der Fokusgruppe, bei dem gemeinsam gekocht wird und daneben Zeit bleibt für den Austausch „unter Männern“.

Diese beiden Anregungen sollen nun gemeinsam umgesetzt werden – als erstes ein Kochabend mit professionell-männlicher Anleitung, bei dem außerdem mit Unterstützung eines Moderators auch die Fortführung des Projektthemas diskutiert und geplant werden soll.

Fazit

Insgesamt haben wir bei dem Projekt sehr viel über Männer wie auch über Fokusgruppenarbeit gelernt und wurden in hohem Maße für die Zielgruppe Männer sensibilisiert. Wir stoßen allerdings sehr rasch

an unsere Grenzen, was die personelle Umsetzung anbelangt. Ideal wäre es, wenn ein männlicher Fachbereichs- oder Projektleiter im Hause für den Bereich Männerbildung als Querschnittsaufgabe zuständig wäre, seine eigenen Erfahrungen und Netzwerke einbringt und Männerbildung mit eigenem Herzblut voranbringt. Ein solcher steht derzeit leider nicht zur Verfügung.

Wir werden das Thema Männerbildung jedoch weiterhin im Blick halten und versuchen, es mit den gegebenen Ressourcen so gut wie möglich weiterzubearbeiten. Wir sind allerdings auch der Meinung, dass es zum Voranbringen des Themas engagierte Männer braucht, die selbst Initiative ergreifen und vorhandene Möglichkeiten nutzen.

6.4 Volkshochschule Tübingen – www.vhs-tuebingen.de

Tübingen ist eine recht „junge“ Universitätsstadt mit einem großen Studierendenanteil. Mit einem Angebot von über 2.000 Veranstaltungen im Jahr, die in der Kernstadt und in acht Außenstellen stattfinden, ist die vhs Tübingen das größte Weiterbildungszentrum in Tübingen. Bei 16 Festangestellten und mit ca. 18.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern kommt die vhs auf über 45.000 Unterrichtseinheiten im Jahr. Die vhs setzt wechselnde Themenschwerpunkte und bietet ein vielseitiges Erwachsenenbildungsprogramm an, in den letzten Jahren haben auch Integrationsmaßnahmen einen hohen Stellenwert. Der Männeranteil in den Kursen beträgt insgesamt ca. 25%.

Die Projektverantwortlichen waren Jonathan Kuhn und Alexander Ries, Fachbereichsleiter der Bereiche Gesundheit bzw. EDV / Beruf an der vhs Tübingen.

Ausgangssituation – Erfahrungen mit Männerbildung und Männern in der Bildungsarbeit

Die vhs Tübingen bietet Kurse, Vorträge und Workshops in den volkshochschulüblichen Fachbereichen an. Die Ausgangssituation zum Beginn des Projekts war die, dass in den Semesterprogrammen unterschiedlichste Zielgruppen in den Fokus genommen wurden, ohne dass Männer dabei eigens hervorgehoben waren. In der Vergangenheit gab es aber immer auch einige Kurse im mehrheitlich „männlichen“ Interessengebiet, die gut funktionierten, z.B. zu Themen wie Heizungssysteme, FritzBox-Installation, Solartechnik oder Obstbaumschnitt.

Auch beim Start des Projekts Männerbildung hatten wir mit „Yoga für Männer“ oder „Fitness für Männer“ solchermaßen erfolgreiche Kurse im Programm. Ein Kurs wie „Nebenberuflich erfolgreich selbständig – für Männer“ kam dagegen nicht zustande, der geschlechtergemischte Kurs mit dem gleichen Thema jedoch schon. Grundsätzlich haben wir bei Männern gute Erfahrungen mit eher sachbezogenen Themenstellungen und zeitlich gut terminierten, kürzeren Kursen gemacht.

Nachdem wir von anderen Einrichtungen wissen, dass Kochangebote oft ein guter, niederschwelliger Zugang zu Männern sind, sahen wir hier eine Lücke – etwa bei Kursen, die sich speziell um interessante Themen für Männer drehen, z.B. „Saucen“, „5-Minuten-Gerichte“, „Grill-Tipps und -Tricks“. Wir haben jedoch keine Küche an unser vhs... Einen Mangel sahen wir aber auch in der Promotion bzw. der gebündelten Werbung für „Männer-Kurse“, um die vhs auch für ein männliches Publikum attraktiver zu machen. Als einen ersten Schritt wollten wir nun die vorhandenen „Männer-Kurse“ dadurch hervorheben und bündeln, indem wir ein eigenes „Tü-Men“-Logo entwickeln und im Programmheft und auf der Homepage verwenden.

Neben solchen kleineren, internen Ansätzen sollte im Projektrahmen aber v.a. die Fokusgruppenarbeit auf den Weg gebracht werden. Dazu galt es, einigermaßen unterschiedliche Kooperationspartner anzusprechen und zu gewinnen, um eine aus möglichst vielen Bereichen der Gesellschaft zusammengesetzte Fokusgruppe initiieren zu können.

Prozess der Fokusgruppenarbeit

Um die Fokusgruppe zu besetzen, planten wir zu Beginn, auf die lokale Feuerwehr, den Stadt seniorenrat, den Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität Tübingen und die Familienbildungsstätte zuzugehen und diese Einrichtungen für unser Projekt gewinnen. Die Fokusgruppenarbeit sollte nach der Methode der Zukunftswerkstatt gestaltet werden, denn die Rolle der Teilnehmenden in der Zukunftswerkstatt folgendermaßen definiert⁹: „Die Zukunftswerkstatt ist eine [...] Methode, in der alle Akteure Experten sind. Das Expertenwissen kann vorhandenes Wissen, soll aber vor allem auch die Fantasie jedes Akteurs umgreifen.“ Ziel ist es, mit einer bunt gemischten Gruppe, die auf eine bestimmte Fragestellung fokussiert ist, Informationen, Wissen und ggf. auch neue Handlungsmöglichkeiten zu gewinnen.

Von den vier genannten Gruppen konnten wir allerdings nur den Stadt seniorenrat gewinnen, weshalb wir uns nochmals neu orientieren mussten. So sprachen wir die Teilnehmer einer vhs-Männer-Yoga-Gruppe an und akquirierten einige Interessenten über Facebook. Im weiteren Verlauf orientierten wir uns an den drei Phasen der Methode Zukunftswerkstatt, welche als „Kritikphase, Fantasiephase und Verwirklichungsphase“ beschrieben werden. Die Treffen der Fokusgruppe wurden von uns mit offenen Fragestellungen – z.B. nach persönlichen Weiterbildungserfahrungen, nach subjektiv empfundenen Hindernissen, nach dem eigenen Verständnis von Weiterbildung, nach persönlichen Weiterbildungszielen usw. – moderiert.

Ein erstes Treffen und Gespräch organisierten wir noch separat in den drei Gruppierungen. Die Teilnahme an den Fokustreffen war selbstverständlich freiwillig. Dies war der Grund für uns, ein Setting zu wählen, das den Treffen den „Arbeitscharakter“ nehmen sollte – sie fanden deshalb im Café oder im Biergarten statt. Das erste Treffen gestalteten wir im Sinn der Kritikphase. Schnell kristallisierte sich dabei eine handfeste Kritik an der vhs-Arbeit in Bezug auf Männer heraus (so wurde beispielsweise geäußert, dass das Raster der vhs-Bildungsbereiche kaum zur Berufs- und Lebenswelt der meisten Männer passe. Sicherlich wirkt so eine Aussage zunächst als recht pauschal und vielleicht auch nicht gänzlich berechtigt, sie zeigt aber doch ein wichtiges Spannungsfeld auf. Solche Themen von Männern zu erfassen war jedenfalls ein wesentliches Ziel des ersten Fokustreffens.

Das zweite, nunmehr gemeinsame Treffen der Fokusgruppe entsprach der Fantasiephase der Zukunftswerkstatt. Um Fantasie und Kreativität in den Fluss zu bringen, begannen wir hier am Spätnachmittag mit einer gruppendynamischen Aktivität – die Teilnehmer waren in einen Escape-Room geladen und mussten gemeinsam die Rätsel des Raumes lösen. Diese Aufgabe diente auch als Kennenlern-Element und als Eisbrecher. Der Rahmen des anschließenden Treffens war bei Brot, Käse und Getränken in der Alten Kelter wieder informell gehalten.

Dabei waren die Teilnehmer der ersten drei Gesprächsrunden aufgefordert, gemeinsam an den bereits formulierten Themen- und Problemfeldern zu arbeiten. Aus dem Material der Kritikphase entscheiden sich die teilnehmenden Männer für die Bereiche „Außenwirkung und Werbung“ sowie „Motivation zur Weiterbildung“. Wie in der zweiten Phase einer Zukunftswerkstatt wurden zunächst Kritikpunkte aus den ersten Treffen positiv umformuliert. Dabei wurde etwa der Punkt „Die vhs-Werbung ist nicht besonders männergerecht.“ umformuliert zu „Die vhs kann ihre Werbung männergerecht gestalten.“ Zwei Kleingruppen versuchten nun, sich von allen Einschränkungen frei zu machen und ein Brainstorming nach dem Motto „Alles ist möglich!“ zu betreiben, das heißt „ohne Rücksicht auf Sachzwänge, Gesetze, ökonomische und soziale Hemmnisse.“¹⁰ Interessanterweise lag hierin fast die größte Schwierigkeit: Es gab recht häufig ein einschränkendes „Aber“, da dieses grenzenlose Denken für die Teilnehmer sehr ungewohnt war. Trotzdem entstand eine lange Liste mit mehr oder weniger verrückten, kreativen und originellen Ideen, was zu tun wäre. Abschließend erfolgte noch eine Bewertung dieser Ideen.

⁹ Reich, K. (2003) <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/zukunftswerkstatt.pdf> S. 1

¹⁰ Reich, K. (2003) <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/zukunftswerkstatt.pdf> S. 4

Die dritte Phase der Zukunftswerkstatt (Verwirklichungsphase) bedeutet, dass einige ausgewählte oder priorisierte Ergebnisse aus der Fantasiephase nun verwirklicht werden, sofern dies möglich ist. Hier sind jetzt die verantwortlichen Mitarbeiter der vhs gefragt, wobei viele Teilnehmer der Fokusgruppe angeboten hatten, sich weiter zu beteiligen, und weitere Folgetreffen nachgefragt haben.

Ergebnisse der Fokusgruppenarbeit und Fazit

Von Beginn an war es für uns besonders reizvoll, uns auf die Fokusgruppenarbeit zu konzentrieren, und nicht auf den „großen Wurf“, eine Werbeoffensive oder den Ausbau des Kursangebots zu setzen. Die Fokusgruppenarbeit hat uns sehr geholfen, die Zielgruppe Männer genauer in den Blick zu bekommen. Die Fokusgruppe selbst identifizierte Bereiche, wo Männer zur Weiterbildung oder zur Gesundheitsbildung motiviert sind. Sie entwickelte Ideen, was die vhs hier beitragen und was Männer zu einer Teilnahme motivieren kann. Der aktivierende Beginn des zweiten Treffens im Escape-Room war für die Fokusgruppe eine gute Vorbereitung auf die anschließende Gruppenarbeit: Sowohl Teamwork als auch Einzelaktionen führten zum Erfolg; durch den Fokus auf die Gruppenaufgabe konnte man sich gut aufeinander einstimmen; das Setting stand nicht im Verdacht, nur ein weiteres formelles, womöglich zähes und fruchtloses Gesprächsgremium zu sein – jeder konnte seine Stärken ausspielen und man konnte gemeinsam lösungsorientiert arbeiten.

Durch die Fokusgruppenarbeit haben wir viele Hinweise und Ansätze bekommen, um uns auf Männer besser einstellen und sie gezielter ansprechen zu können. Außerdem konnten wir die differenzierten Bildungs-Motivationen von Männern erkennen – und wir werden diese zukünftig in die Programmgestaltung einfließen lassen.

So beschrieben unsere Teilnehmer, was für Männer motivierend sein kann:

- ein offenes Kursangebot – „jederzeit kommen und gehen“
- ein eher konsumtives Kursangebot – Wenn keine aktive Partizipation gefordert wird, ist dies womöglich attraktiv für Männer, die im Beruf ständig aktiv sein müssen.
- ein in Maßen (selbst-) optimierendes Kursangebot – sei es, um ein besseres Körpergefühl zu entwickeln, oder um zu erfahren, „wie man ein besserer Mensch wird“
- ein ausbalanciertes Kursangebot – bei Veranstaltungen eine ausgewogene(re) Mischung aus Lernen, Bewegung und Essen / Trinken mit Kennenlernen und lockerem Beisammensein

Im Rahmen des Projekts hatten wir uns allerdings mehr vorgenommen, als wir umsetzen konnten. So konnten wir eine direkte praktische Kooperation mit der Feuerwehr bislang noch nicht realisieren, auch wenn der Kontakt zur Leitung schon hergestellt ist. Zudem wollen wir nochmals verstärkt mit dem „TÜ-Men“-Logo und einem neuen Erscheinungsbild für Männer-Angebote arbeiten. Mit dem nächsten Programmheft wollen wir eine separate Broschüre mit Kursen herausgeben, die männlichen Interessen entsprechen, ohne direkt nur Männer anzusprechen. Dies haben wir den anderen Fachbereichsleitungen schon kommuniziert, müssen aber noch diskutieren, wie wir die konkrete Zielgruppenansprache halten wollen und welche Kurse und Veranstaltungen dort erscheinen sollen.

Gleichwohl sehen wir es auch als Möglichkeit und Aufgabe, Männer mit einem offen gehaltenen, nicht zu sehr vergeschlechtlichten vhs-Angebot anzusprechen, ohne alles, wofür sich (auch) Männer interessieren, als „Männerkurs“ ausweisen zu müssen. Dass ein Projekt Männerbildung auch diese Perspektive umfasst, empfanden wir als sehr hilfreich.

Im Projekt hat uns auch die Frage beschäftigt, ob sich in unserer Gesellschaft durch eine Unterteilung in Gruppenidentitäten nicht Fronten verhärten und Dialoge immer schwieriger werden. Eine Fokusgruppenarbeit, wie wir sie praktizieren konnten, könnte dem entgegenwirken.

6.5 Familien-Bildungsstätte Ulm – www.fbs.ulm.de

Die Familien-Bildungsstätte Ulm e.V. wurde 1949 gegründet, ihre Träger sind die Stadt Ulm, der Alb-Donau-Kreis sowie die evangelische und die katholische Gesamtkirchengemeinde. Das Einzugsgebiet der FBS umfasst das Ulmer Stadtgebiet mit 120.000 Einwohnern und den Alb-Donau-Kreis. Die FBS hat bei zehn Festangestellten über 1.000 Kurse pro Semester mit ca. 25.000 Teilnehmenden und etwa 18.000 Unterrichtseinheiten. Sie versteht sich als ein Ort der Bildung, Begleitung und Begegnung für Menschen aller Altersgruppen. Für ihre Angebote ist besonders wichtig, dass Vielfalt und Vielschichtigkeit des Familienlebens berücksichtigt werden, dass ein ganzheitliches Angebot die persönliche Weiterentwicklung in jeder Lebensphase unterstützt und dass die Angebote für alle offen sind.

Ausgangssituation – Erfahrungen mit Männerbildung und Männern in der Bildungsarbeit

Bis in die 1980er-Jahre dominierten in der FBS Ulm, dem traditionellen Familien- und Frauenbild entsprechend, Themen rund um Geburt, Mutterschaft und Haushaltsgestaltung. Aber bereits seit den 1970er-Jahren erschienen Männer gemeinsam mit ihren Frauen zu den Säuglingspflegekursen. 1989 wurde dann in der FBS eine erste Männer- und Vätergruppe initiiert, die sich einmal wöchentlich traf, um miteinander persönliche Themen zu reflektieren und sich zu unterstützen. Zentrale Themen waren die Vaterrolle, Partnerschaftsfragen und auch schon Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Männergruppen waren in den 1990er-Jahren eine feste Einrichtung in der FBS Ulm. Dabei gibt es eine Gruppe, die sich bis heute regelmäßig trifft. Von 1996 bis 2000 organisierte die FBS jährlich einen Ulmer Männertag mit Vorträgen und anschließender Workshop-Phase. Seitdem haben auch unterschiedlichste Vater-Kind-Angebote einen festen Platz im Programm der FBS, so z.B. Kanutouren für Väter und Kinder.

Heute sind Männer in der FBS Ulm in vielen Kursformaten selbstverständliche Teilnehmer, so z.B. in Gesundheits- oder Kochkursen, bei Informationsabenden vor der Geburt, in Eltern-Kind-Kursen (Baby- und Kleinkinderschwimmen sowie Krabbel-, Spiel- und Bewegungsgruppen) oder auch bei Vortragsveranstaltungen im Rahmen der jährlichen FBS-Familientage. Darüber hinaus bietet die FBS seit 2016 zusammen mit einem Männercoach eine Männersprechstunde sowie Seminare speziell für Männer zu Themen wie Kommunikation, Burn-out oder Gesundheit an.

Nach den positiven Erfahrungen und einem erfolgreichen Abschluss unserer Teilnahme am Vorläuferprojekt „Väterbildung“ wollten wir nun die Möglichkeit nutzen, uns als FBS im Projektrahmen auch dem Thema „Männerbildung“ intensiv zu widmen.

Prozess der Fokusgruppenarbeit

Dem Projektdesign entsprechend wurde im April 2017 eine Männer-Fokusgruppe initiiert, wobei wir auf Vernetzungserfolge im Projekt Väterbildung zurückgreifen konnten. Die Gruppe, die von einem in der Männerarbeit erfahrenen externen Kollegen moderiert wurde, bestand aus 14 Männern mit unterschiedlichem beruflichen und kulturellen Hintergrund. So hatten fünf Männer türkische Wurzeln. Diese Heterogenität wirkte sich insgesamt befruchtend auf die Gruppendynamik und die Arbeitsergebnisse aus – z.B. im Wunsch, konkret zu werden, etwas anzupacken und nicht nur zu reden.

Das erste Treffen im Juli 2018 diente dem gegenseitigen Kennenlernen, der Frage der Motivation zur Teilnahme an der Fokusgruppe, sowie dem weiteren Vorgehen und der Zielsetzung der Treffen.

Beim zweiten Treffen im Oktober 2018 wurden gemeinsame Themen erarbeitet, die für die anwesenden Männer von Interesse sind und die zukünftig in Vorträgen und Seminaren aufbereitet werden können.

Zur Fragstellung „Wie sollten Bildungsangebote gestaltet sein, damit sie von Männern wahrgenommen werden?“ wurden u.a. folgende Aspekte und Charakteristika genannt: möglichst konkret, kurz und prägnant, umsetzungsrelevant, zielfokussiert.

Im Anschluss wurden zur Fragstellung „Welche Themen und Inhalte wünschen Männer?“ fünf konkrete Themenbereiche erarbeitet:

- **Neue Vaterrolle:** Herausforderung Vatersein – insbesondere nach der Geburt des ersten Kindes, Umgang mit neuen / sozialen Medien in der Erziehung
- **Work-Life-Balance:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter, neue Arbeitszeitmodelle und arbeitsrechtliche Grundlagen, relevante Rechtsgrundlagen im Bereich der Sozialversicherung, Verhandlung mit und Argumentation gegenüber Vorgesetzten
- **Gesundheit:** Verbesserung der körperlichen und psychischen Gesundheit von Männern, Umgang mit Stress, Schlafprobleme und Schlafhygiene, Anerkennung der neuen Männerrolle, Umgang mit Spannungen und Konflikten, Umgang mit Gewalterfahrungen
- **Freizeitgestaltung:** Wie knüpfe ich soziale Kontakte? Was mache ich in meiner Freizeit?
- **Beziehungspflege:** Wertschätzende und partnerschaftliche Kommunikation, Konfliktregulierung und konstruktiver Umgang mit Konflikten, Gespräche in der Partnerschaft und Gesprächsführung
- **Lebensübergänge:** Orientierung in der Lebensmitte, Sinnfragen: Was macht mein Leben zu einem guten Leben? Was kommt nach der Arbeit? Was geschieht, wenn die Kinder ausziehen?

Anschließend traf sich die Gruppe zum gemeinsamen Grillen, was der informellen Gruppendynamik zu Gute kam und den Wohlfühlaspekt in der Gruppe stärkte.

Zum dritten Treffen der Fokusgruppe im Januar 2018 kamen immerhin nochmals sieben Männer zusammen, wobei einige krankheitsbedingt entschuldigt waren. Angesichts der geringeren Teilnahme hatten wir uns die Frage gestellt ob die zeitlichen Intervalle zwischen den Treffen zu lang waren.

Beim Treffen ging es dann v.a. darum, wie es mit den Anregungen und Wünschen der Fokusgruppe weitergehen kann. In der Diskussion mit den anwesenden Männern wurde z.B. deutlich, dass ein eigener Programmflyer für Männer-Angebote unerlässlich ist. Sie fühlen sich durch ein Programm für „Familien“ nicht angesprochen, obwohl sie ja eigentlich ein Teil von Familie sind.

In der FBS sollen die erarbeiteten Themen weiter aufgenommen und umgesetzt werden. Die Fokusgruppe trifft sich wieder im April 2018. Hier soll über die Erfahrungen der Bildungsreise im Januar 2018 zu verschiedenen Männerprojekten in Österreich berichtet werden. Außerdem sollen mögliche nächste Aktivitäten der in der Fokusgruppe Engagierten – z.B. Beteiligung beim Familientag, Gestaltung von Angeboten, gemeinsame Aktivitäten „unter sich“ – geplant werden.

Ergebnisse der Fokusgruppenarbeit – zentrale Erfahrungen und Erkenntnisse

Durch die Teilnahme am Projekt wurde das Bewusstsein für mÄnnerspezifische (Bildungs-) Bedarfe in unserer Institution deutlich geschÄrft.

⇒ *Was wir gelernt haben ist „MÄnner mitbedenken“*

Infolgedessen werden wir zukünftig eine bewusste Akquise von mÄnnlichen Dozenten, die bestimmte Angebote wie z.B. „Yoga fÄr MÄnner“ machen kÄnnen, betreiben.

⇒ *Wer MÄnner erreichen will, braucht auch mÄnnliche FachkrÄfte und mÄnnliche Expertise*

Die Implementierung von MÄnnerbildung und Gewinnung von Teilnehmern braucht einen lÄngeren zeitlichen Horizont und eine klare strategische Ausrichtung

⇒ *Wichtig ist ein geduldiges, stetiges „Dranbleiben“*

MÄnner sollten auch separat z.B. mit einem eigenen Programm-Flyer angesprochen werden. Hierbei ist auf ein „mÄnnergerechtes“ Erscheinungsbild, auf Sprache und entsprechendes Layout zu achten.

⇒ *Werbung, die sich in erster Linie an Frauen richtet, erreicht MÄnner weniger gut*

Viele MÄnner prÄferieren Aktiv- oder Outdoor-Angebote. In solchen ZusammenhÄngen sollten bevorzugt mÄnnliche Kursleiter eingesetzt werden.

⇒ *MÄnnerbildung auch in geschlechtshomogenen Settings*

Die Bildungswünsche von MÄnnern sind eher verwertungsorientiert (s. Themensammlung).

⇒ *Akzeptanz fÄr mÄnnliche BildungszugÄnge und -interessen*

Fazit – Was hat uns vorgebracht und wie geht es weiter?

Was uns im Projekt vorgebracht hat, waren neben der erfolgreichen Fokusgruppenarbeit auch die gemeinsamen Projekttagge mit Input und Austausch zwischen den Projektstandorten. Sie gaben uns wichtige Impulse, waren informativ, motivierend und weiterfÄhrend. Dies gilt auch fÄr die Einblicke und Erfahrungen mit MÄnnerbildung und MÄnnerberatung, die wir auf der Studienreise in Österreich sammeln konnten.

Aufgrund der positiven Erfahrungen soll die Fokusgruppe vorerst beibehalten werden, da auf diese Weise die aktive Beteiligung der Zielgruppe gewÄhrleistet ist. Insgesamt werden wir das Thema MÄnnerbildung und MÄnnerbeteiligung weiter verstetigen – z.B. durch den Ausbau von Vater-Kind-Angeboten und den Einstieg in eine Kooperation mit Schulen zum Thema Jungenarbeit.

Thematisch wollen wir unsere Technikangebote ausbauen und das Thema Digitalisierung voranbringen. DarÄber hinaus haben wir bei einer Stiftung einen Antrag auf FÄrderung der MÄnnersprechstunde gestellt, um dieses Format beibehalten zu kÄnnen.

Auch nach Abschluss des Projektes wÄnschen wir uns weiteren fachlichen Input und kollegialen Austausch zum Thema „MÄnnerbildung / MÄnnerarbeit“ und schlagen deshalb die GrÄndung eines solchen AKs auf Landesebene mit ca. zwei Treffen pro Jahr vor. Ebenso wÄrden wir das sporadische Erscheinen eines Newsletters mit aktuellen Informationen zum Thema „MÄnnerbildung / MÄnnerarbeit“ begrÄuBen.

7. Checkliste Männerbildung

– Vorschlag zur Situationsanalyse –

„Männerbildung bei uns“

- Welche Geschichte hat das Thema Männerbildung in unserer Einrichtung?
- Was waren Erfolge, was waren eher Misserfolge? Erklärungen dafür?
- Wie ist das Thema organisatorisch verankert? (z.B. Zuordnung, Zuständigkeit, Leitbild, Planung, Evaluation)
- In welchem Verhältnis stehen Männer- und Frauenbildung?

„Sensibilisierung und Qualifizierung der Kursleitungen“

- In welcher Weise sind Kursleitungen für die Situation von Männern sensibilisiert?
- Ist Männerbildung ein Anliegen, das alle interessiert und das alle teilen?
- Stehen ausreichend männliche Kursleiter zur Verfügung?
- Gibt es Männer-Experten und -Expertinnen?

„Breite von Männerbildung“

- Gibt es Angebote für Männer aller Altersgruppen, Lebensphasen und Lebenslagen?
- Welche Angebote sprechen speziell Väter an? (Väterbildung)
- Welche speziellen Angebote für Männer gibt es im Gesundheitsbereich? (Männergesundheitsbildung)
- Welche nicht geschlechtshomogenen Angebote sprechen Männer besonders gut an?

„Informationen zur Zielgruppe / Vielfaltsaspekt“

- Was wissen wir über die Männer im Einzugsbereich / Sozialraum?
- Mit welchen Männern haben wir es zu tun? (Bildung, Berufe, Herkunft, Kultur, Lebensformen usw.)
- Über welche (sozialstatistischen) Daten verfügen wir?
- Welche Männer haben welche Bedarfe? Welche Männer erreichen wir – welche nicht?

„Die Männer im Einzugsbereich / Sozialraum“

- Wo finden wir Männer, wo finden sich Männer? Wo tauchen sie auf, was tun sie (miteinander)?
- Welche Männerthemen werden im Einzugsbereich / Sozialraum „ventiliert“?
- Welche Akteure und Initiativen im Bereich Männerbildung gibt es im Einzugsbereich / Sozialraum?
- Welche Angebote, welche Veranstaltungen für Männer gibt es im Einzugsbereich / Sozialraum?

„Partizipation / Beteiligung von Männern“

- In welcher Weise artikulieren Männer ihre Anliegen? Wie zeigt sich das in der Öffentlichkeit?
- Welche formellen und informellen Beteiligungsmöglichkeiten gibt es / werden genutzt?
- Gibt es eigene Männer-Räume und Männer-Zeiten?
- Wie werden Männer über Männerangebote informiert?

„Selbsthilfe und Selbstorganisation von Männern“

- Wo und wie verabreden bzw. organisieren sich Männer „von sich aus“?
- Wer unterstützt Männer in der Selbstorganisation?
- Gibt es Foren oder Plattformen, die Männern eine Selbstorganisation erleichtern?
- Gibt es institutionalisierte Selbsthilfe oder Selbstorganisation von Männern?

„Kooperation und Konkurrenz“

- Wer sind unsere Mitbewerber und Mitanbieter für Männerbildung?
- Was können diese besonders gut?
- Wer sind mögliche Kooperationspartner für Männerbildung?
- Wo könnte ein gegenseitiger Nutzen entstehen?

8. Literatur

BMFSFJ: Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Berlin 2017

Aktuelle Auswertung der Gleichstellungsstudie 2016 zum Themenfeld Männer

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/maenner-perspektiven/115582

Lothar Böhnisch, Armin Bernhard, Matthias Oberbacher: Forschungsbericht „Motivation und Barrieren bei Männern in der Erwachsenenbildung“. Bozen 2014

www.provinz.bz.it/kulturabteilung/weiterbildung/1123.asp?weiterbildungpubl_action=300&weiterbildungpubl_image_id=344386

Jürgen Budde, Angela Venth: Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Kap. 5: Erwachsenenbildung. Bielefeld (Bertelsmann) 2009, 112 - 145

www.die-bonn.de/doks/2009-geschlechterforschung-01.pdf

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: DIE Zeitschrift 2000/4 „Männerbildung“

www.diezeitschrift.de/42000/

darin: Jürgen Reulecke „Der Mann muss hinaus in's feindliche Leben ...“ Aspekte der Männerbildung vom 19. zum frühen 20. Jahrhundert, 41; Ekkehard Nuissl: STICHWORT Männerbildung, 42

Markus Hofer: Mann Sein. Zu Risiken und Nebenwirkungen. In: Johannes Krall (Hg.): Jungen- und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der „Baustelle Mann“. Wiesbaden (SpringerVS) 2005, 59 - 69

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-322-80605-5_5

Hans-Joachim Lenz: Die Mühen, Männerbildung vom Kopf auf die Füße zu stellen: Einführung in die Männerbildung. In: ders. (Hg.): Auf der Suche nach den Männern – Bildungsarbeit mit Männern. Frankfurt (DIE) 1994

www.geschlechterforschung.net/download/mbildung_muehen.pdf

Hans-Joachim Lenz: Männerbildung als Beitrag zu einem anderen Geschlechterverhältnis. In: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hg.): Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten. Soest 2001, 85 - 110

www.geschlechterforschung.net/download/mbildung_beitrag.pdf

Ilse Nagelschmidt, Uta Beyer (Hg.): Männerbildung. Interdisziplinäre Beiträge zu einer geschlechtergerechten Bildungsarbeit. Frankfurt (Peter Lang) 2012

www.peterlang.com/view/product/17385

Ekkehard Nussli: Männerbildung. In: Tippelt / von Hippel (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung / Weiterbildung. Wiesbaden (VS) 2009, 855 - 864

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-91834-1_52

Hans Prömper: Emanzipatorische Männerbildung. Grundlagen und Orientierungen zu einem geschlechtsspezifischen Handlungsfeld der Kirche. Ostfildern (Schwabenverlag) 2003

www.schwabenverlag-online.de/emanzipatorische-maennerbildung-p-140.html

Robert Richter: Männerbildung – ihre Situation an Volkshochschulen. Frankfurt (DIE) 1999

www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/richter00_01.pdf

Angela Venth: Was hat Männlichkeit mit Bildung zu tun? Studie zum Verhältnis zwischen dem hegemonialen Männerbild und einem lebensbegleitenden Lernen. Bonn (DIE) 2009

www.die-bonn.de/doks/2011-maennlichkeit-bildung-01.pdf

Impressum

Ein Projekt in Kooperation von:



Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft der Familien-Bildungsstätten in Baden-Württemberg (LEF)



Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V.

Verantwortlich:

Dietmar Lipkow und Dr. Michael Lesky

Projektkoordination und Redaktion:

Gunter Neubauer



SOWIT GbR, Tübingen

Mehr Informationen unter:

Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft der Familien-Bildungsstätten in Baden-Württemberg (LEF)

Büchsenstraße 37

70174 Stuttgart

www.lef-wue.de

Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V.

Raiffeisenstraße 14

70771 Leinfelden-Echterdingen

www.vhs-bw.de