



# „Das macht stark. Gemeinsam zu sein“

WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG ZUM PROJEKT  
„FRAUEN STÄRKEN FRAUEN“ - ABSCHLUSSBERICHT

In Kooperation mit der

**AKTION  
MENSCH**



EVANGELISCHE HOCHSCHULE  
RHEINLAND-WESTFALEN-LIPPE  
Protestant University of Applied Sciences

**BODYS**  
BOCHUMER ZENTRUM FÜR DISABILITY STUDIES

M.A. Kathrin Schüler

ZENTRUM FÜR INKLUSIVE BILDUNG UND BERATUNG (ZIBB E.V.)

BIELEFELD, NOVEMBER 2021

UNTERSTÜTZT DURCH: JESSICA BAESKE, FRANZISKA WITZMANN (BOCHUMER ZENTRUM FÜR  
DISABILITY STUDIES – BODYS), EVA MARX, KAROLINE WERNER

## Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Einleitung .....  | 2  |
| Das Projekt „Frauen stärken Frauen“ .....   | 3  |
| Wissenschaftliche Begleitung .....  | 5  |
| Methodisches Vorgehen .....   | 5  |
| Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung.....   | 8  |
| Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen .....  | 8  |
| „Frauen stärken Frauen“ – Potenziale und Herausforderungen .....                                  | 11 |
| Rahmenbedingungen .....   | 11 |
| Soziales Umfeld, Unterstützungsbedarfe, persönliche Ressourcen .....                              | 12 |
| Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe .....   | 14 |
| Zusammenarbeit in der gemischten Großgruppe .....   | 15 |
| Gruppenteilung: Austausch der Frauen* mit bzw. ohne Beeinträchtigungen.....                       | 18 |
| Zusammenarbeit in Tandems bzw. inklusiven Trainerinnen*teams: Chancen und Herausforderungen ..... | 20 |
| Bildung von regionalen Gruppen .....  | 27 |
| Coronabedingte Änderungen: Online-Meetings und Telefonpatenschaften .....                         | 28 |
| Ausbildungsinhalte und -methoden .....  | 31 |
| Ausbildungsleitung .....  | 34 |
| Hospitationen .....   | 35 |
| (Individuelle) Erfolge und Perspektiven .....   | 37 |
| Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....  | 42 |
| Fazit und Perspektive .....   | 49 |
| Literatur.....  | 51 |

## Einleitung

Menschen mit Behinderungen stellen eine besonders vulnerable Zielgruppe dar, wenn es um Gewaltbetroffenheit geht. Frauen sehen sich hier häufig Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt, wie die Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ (2012) zeigen konnte. Im Rahmen dieser Studie galt ein besonderes Augenmerk den Frauen, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe lebten. Häufig handelte es sich hierbei um Frauen mit Lernschwierigkeiten. Im Rahmen dieser Untersuchung wurde gezeigt, dass Frauen und Mädchen mit Lernschwierigkeiten zwei- bis dreimal häufiger von Gewalt betroffen sind als der weibliche Bevölkerungsdurchschnitt. Die Befragungen konnten verdeutlichen, dass verschiedene strukturelle, aber auch individuelle Faktoren die Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Lernschwierigkeiten begünstigen können. Frauen und Mädchen mit Lernschwierigkeiten fällt es häufig schwer sich abzugrenzen, ihnen fehlt es an Selbstvertrauen aber auch an Beratungs- und Unterstützungsangeboten, die ihnen bekannt und für sie erreichbar und zudem auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind (vgl. Schröttle et al. 2015). Gleichzeitig fehlt es Unterstützungseinrichtungen häufig an Wissen oder an einem Konzept, was einen sensiblen und bedarfsgerechten Umgang mit der Zielgruppe vorsieht. Erfahrungen mit der Zielgruppe selbst sowie mit dem Umgang mit Leichter Sprache fehlen noch größtenteils. Konzepte, die einen Peer Ansatz beinhalten, sind vor allem wenn es um Beratungs- oder Präventionsangebote für Frauen mit Lernschwierigkeiten geht, noch immer sehr selten verfügbar. In diesem Zusammenhang stellen auch Unterstützungsangebote, wie Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse eine relevante und wirksame Maßnahme dar, wenn es darum geht, Frauen mit Lernschwierigkeiten vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen (vgl. Kelly / Sharp-Jeffs 2016). Im Rahmen des Forschungsprojekts „SELBST, Selbstbewusstsein für Frauen und Mädchen mit Behinderungen“ (2003-2006) wurden bereits entsprechende Qualitätsstandards entwickelt, die sich konkret an Frauen und Mädchen mit Lernschwierigkeiten richten. Ein nächster konsequenter Schritt besteht nun darin, Angebote mit einem Peer Konzept zu entwickeln.

An diesem Punkt knüpft das Modellprojekt „Frauen stärken Frauen“ an: Frauen\*<sup>1</sup> mit Lernschwierigkeiten werden in inklusiven Tandemteams mit Mitarbeiterinnen\* des Unterstützungssystems zu Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungstrainerinnen\* ausgebildet, um die zuvor skizzierten Lücken in der Unterstützungslandschaft zu schließen.

---

<sup>1</sup> Eine der Teilnehmerinnen\* definierte sich im Verlauf der Ausbildung als non-binär. Um diese geschlechtliche Vielfalt abzubilden, wird im Folgenden durchgängig das Gendersternchen genutzt.

## Das Projekt „Frauen stärken Frauen“

Das Projekt „Frauen stärken Frauen“ wurde entwickelt, um gezielt den spezifischen Problemlagen, den sich Frauen\* mit Lernschwierigkeiten gegenübergestellt sehen, zu begegnen. Frauen\* mit Lernschwierigkeiten sollten in inklusiven Tandemteams<sup>2</sup> im Rahmen einer 2,5-jährigen Ausbildung zu WenDo Trainerinnen\* ausgebildet werden, um im Anschluss an die Ausbildung eigenständig Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse für Frauen\* und Mädchen\* mit Behinderungen anbieten zu können. Mit diesem innovativen Kursangebot würden verschiedene Ziele verfolgt, die allesamt den Gewaltschutz bei Frauen\* mit Behinderungen intensivieren sollen. Profitieren würden alle beteiligten Personen.

Für die künftigen Kursteilnehmerinnen\* würde so ein Präventionsangebot geschaffen, dem vor allem Niedrigschwelligkeit und Augenhöhe bei der Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewalt“ ein bedeutender Stellenwert zukommt. Den Trainerinnen\* mit Lernschwierigkeiten kommen hierbei verschiedene relevante Rollen zu: zum einen nehmen sie eine niedrigschwellige Brückenfunktion ein. Für Kursteilnehmerinnen\*, die Gewalt erlebt haben, kann es einfacher sein, über Erlebtes mit einer Trainerin\*, die selbst eine Lernschwierigkeit hat, zu reden und sich Hilfe zu holen. Mitarbeiterinnen\* von Frauenberatungsstellen wiederum würden im Rahmen der Kurse vor allem für Frauen\* und Mädchen\*, die in Einrichtungen leben, greifbarer und als mögliche Hilfeorte bei Gewalterleben sichtbar. Gleichzeitig erfüllen Trainerinnen\* mit Lernschwierigkeiten auch eine Vorbildfunktion. Frauen\* und besonders Mädchen\* mit Lernschwierigkeiten werden im Rahmen der Kursangebote angeregt, eigene Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Blick zu nehmen und sich selbst in Kompetenzrollen vorzustellen. Wenn Übungen zum Thema Grenzen erkennen und schützen, Selbstverteidigung oder zur Körpersprache von einer Trainerin\* mit Lernschwierigkeit als Peer Vorbild nahegebracht werden, ist diese überzeugender und authentischer und dadurch auch nachhaltiger und es können Potenziale aktiviert werden, zu denen die Kursteilnehmerinnen\* sonst möglicherweise keinen Zugang hätten.

Mitarbeiterinnen\* aus Beratungsstellen würden durch die Zusammenarbeit mit ihren Tandempartnerinnen\* aber auch durch angebotene inklusive WenDo Kurse noch eingehender für die Thematik Gewalt im Kontext von Behinderung sensibilisiert. Durch einen Kontakt auf Augenhöhe erleben sie ihre Co-Trainerinnen\* mit Lernschwierigkeiten als Expertinnen\*, Vorurteile und Berührungängste können abgebaut und der Blick auf Kompetenzen gerichtet werden.

Trainerinnen\* mit Lernschwierigkeiten würden zum einen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und mit dieser Stärke auch als Vorbilder fungieren. Bedenkt man zudem, dass die ausgebildeten Trainerinnen\* mit Lernschwierigkeiten zum allergrößten Teil in Werkstätten der Behindertenhilfe beschäftigt sind, so bringt die Ausbildung den zusätzlichen Vorteil mit sich, dass eine berufliche Einbindung auf dem ersten Arbeitsmarkt ebenfalls vorangebracht werden kann. Ein wesentliches Ziel liegt hier im Empowerment der Teilnehmerinnen\*, indem sie in

---

<sup>2</sup> Bei den Tandempartnerinnen\* sollte es sich um Mitarbeiterinnen\* aus Mädchen- und Frauenberatungsstellen handeln.

ihrer Persönlichkeit gestärkt werden und in die Lage gebracht werden, als Vorbilder und Multiplikatorinnen\* ihr Wissen weitergeben zu können. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene kommt hier dem Schlagwort der ‚Augenhöhe‘ ein bedeutender Stellenwert zu: die Ausbildung richtet sich an Trainerinnen\*teams, die gleichberechtigt Entscheidungen treffen, arbeiten und auch honoriert werden sollen. Auf diese Weise wird auch neben dem Ziel, den Gewaltschutz weiter zu intensivieren, ein gesellschaftlicher Inklusionsgedanke weiter vorangebracht.

# Wissenschaftliche Begleitung

## Methodisches Vorgehen

Das Projekt wurde über die gesamte Laufzeit hinweg wissenschaftlich begleitet. Vor allem sollten durch die Befragungen zu unterschiedlichen Ausbildungszeitpunkten vertiefende Einblicke in der Ausbildungserfahrungen der Teilnehmerinnen\* gewonnen werden. An folgenden Leitfragen wurde sich hierbei orientiert:

- Wie erleben die Teilnehmerinnen\* die Fortbildung? Welche Aspekte (Methoden, Inhalte, Rahmenbedingungen) werden als unterstützend, welche als schwierig erlebt?
- Wo werden Unterstützungsbedarfe, wo vorhandene Ressourcen sichtbar?
- Welche Optimierungsmöglichkeiten gibt es?
- Wie schätzen die Teilnehmerinnen\* ihr berufliches Selbstverständnis und ihre Perspektiven als zukünftige Trainerin\* ein?

Ein besonderer Schwerpunkt sollte außerdem auf die Erfahrungen mit der Arbeit in Tandems gelegt werden. Hier sollte vor allem geprüft werden, inwiefern das Konzept des Tandems aus einer Trainerin\* mit Lernschwierigkeiten und einer Mitarbeiterin\* einer Beratungsstelle den Bedarfen beider Zielgruppen entspricht, diese füreinander sensibilisieren und für eine dauerhafte Vernetzung sorgen kann.

Wichtig war während der gesamten Evaluationszeit, dass Zwischenergebnisse den Ausbilderinnen regelmäßig rückgemeldet wurden, um Anpassungen möglich zu machen.

In die Evaluationsergebnisse fließen Daten, die durch verschiedene Methoden zu unterschiedlichen Zeitpunkten erhoben wurden.

1. Angaben aus den Bewerbungsunterlagen: persönliche Angaben; Motivation, WenDo Trainerin\* zu werden; Wünsche an die Ausbildung sowie an die Tandempartnerin\*
2. Erwartungen und Befürchtungen zu Beginn der Ausbildung (Abfrage im Plenum während des ersten Ausbildungsblocks)
3. Beobachtungen während des ersten Ausbildungsblocks
4. Mündliche sowie schriftliche Befragungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten
  - a. Befragung aller Teilnehmerinnen\* zu Beginn der Ausbildung - im Rahmen des 1. Moduls (Basis): November 2018
    - i. Befragungsinhalte: persönliche Hintergründe, Erwartungen, Befürchtungen sowie erste Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung (vor allem Rahmenbedingungen, Zusammenarbeit in Tandems sowie in der Gruppe)
  - b. Befragung aller Teilnehmerinnen\* gegen Ende des 2. Moduls (Didaktik): Mai / Juni 2020
    - i. Befragungsinhalte: Inhalte und Methoden der Ausbildung, Tandem- und Gruppenarbeit sowie persönliche Erfolgserlebnisse
  - c. Befragung der Ausbilderinnen: Oktober 2020

- i. Befragungsinhalte: Erfahrungen, Erfolge, Unvorhergesehenes sowie Barrieren im ersten Ausbildungsjahr, Wünsche und Erwartungen an das folgende Ausbildungsjahr
- d. Befragung aller Teilnehmerinnen\* während des 3. Moduls (Praxis-Transfer): Dezember 2020
  - i. Befragungsinhalte: Rückblick auf zu Beginn der Ausbildung abgefragte Wünsche und Befürchtungen, Coronabedingte Änderungen, berufliche Perspektive und Hospitationen
- e. Digitales gemeinsames Treffen mit allen Teilnehmerinnen\* am Ende der Ausbildung: Februar 2021
  - i. Gemeinsame Reflexion der Ergebnisse, Gruppendiskussionen zum Thema ‚Augenhöhe‘ sowie zu persönlichen Erfolgen

Der Evaluation wurde insgesamt eine sehr hohe Flexibilität abverlangt. Die Befragungszeitpunkte sowie auch die Befragungsform bedurften aufgrund der speziellen Situation der Corona-Pandemie immer wieder Modifikationen, auch wurden die Befragungsinhalte entsprechend angepasst, da auch die Herausforderungen, die mit der Pandemie Situation aufkamen, dokumentiert werden sollten. Ein Befragungszeitpunkt musste aufgrund coronabedingter Änderungen gestrichen werden und wurde mit einem weiteren Befragungsteil zusammengelegt.

## Herausforderungen

Ein Ziel der wissenschaftlichen Begleitung bestand darin, diese möglichst **partizipativ** durchzuführen. Hierzu war zu Beginn der Ausbildung mit allen Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten eine Gruppendiskussion vorgesehen, letztendlich jedoch nicht durchgeführt. Die Umsetzung stellte sich als sehr schwierig heraus, da die Wohnorte der Teilnehmerinnen\* bundesweit verbreitet waren. Eine Zusammenkunft aller Teilnehmerinnen\* im Vorfeld des Fortbildungsbeginns wurde entsprechend als unrealistisch eingeschätzt.

Es wurde demnach nach anderen Möglichkeiten gesucht, die Befragung möglichst partizipativ zu gestalten. Hierzu wurde folgendes Vorgehen gewählt:

- Die beschriebenen Erwartungen in den Bewerbungsunterlagen wurden berücksichtigt und in der Konzeption der Erhebungsinstrumente aufgegriffen.
- Innerhalb des ersten Befragungsdurchgangs wurden Fragen hinzugenommen, die explizit Wünsche an die Evaluation beinhalteten.
- Die Befragung wurde durch verschiedene Fragen ergänzt, die zum Ziel hatten, wesentliche Begriffe<sup>3</sup> der Evaluation durch die Teilnehmerinnen\* beschreiben zu lassen, um sicher zu gehen, dass diese gleich oder ähnlich definiert würden.

---

<sup>3</sup> Im ersten Durchlauf: Was bedeutet für Sie Arbeit? Am Ende der Ausbildung: Was bedeutet für Sie Augenhöhe? Wie lässt sich diese herstellen?

- Am Ende der Befragung wurden im Rahmen eines Zoom Treffens verschiedene Diskussionen mit allen Teilnehmerinnen\* geführt. Diese beinhalteten folgende Themen:
  - Vorläufige Forschungsergebnisse: es sollte sichergestellt werden, dass die Angaben der Teilnehmerinnen\* in deren Sinne ausgewertet und interpretiert wurden. Rückblickend konnte so ein gemeinsames Fazit zur Fortbildung gezogen werden.
  - Persönliche Erfolge und Herausforderungen im Rückblick
  - Begriffe, die sich im Rahmen der Evaluation als besonders bedeutend oder auch besonders schwer definierbar herausgestellt haben. Diese wurden erneut diskutiert, um hier möglichst eine gemeinsame Sichtweise herauszuarbeiten.

Eine weitere wesentliche Herausforderung für die wissenschaftliche Begleitung ergab sich aus der immensen **Spannbreite der Assistenzbedarfe** sowie **Sprachfertigkeiten** innerhalb der Ausbildungsgruppe. Ziel war es, Instrumente zu erarbeiten, die zum einen die Themen gut und vollständig abbilden konnten und gleichzeitig für alle Teilnehmerinnen\* gut beantwortbar waren, um eine Vergleichbarkeit der Aussagen sicherzustellen. Zudem wurde ein Schwerpunkt darauf gelegt, dass bestimmte Begrifflichkeiten von allen Teilnehmerinnen\* gleich verstanden werden sollten. Um dies sicherzustellen, wurde die wissenschaftliche Begleitung um zusätzliche Fragen sowie Methoden ergänzt.

Zusätzlich brachte die **Corona-Pandemie** für die Evaluation verschiedene Herausforderungen mit sich. Durch die regionale Streuung der Teilnehmerinnen\* war ursprünglich geplant, die Befragungen im Rahmen der Präsenzzeiten am Ausbildungsort durchzuführen, um möglichst viele Teilnehmerinnen\* in einem möglichst begrenzten zeitlichen Rahmen zu erreichen. Dies wurde durch die Aufhebung der Präsenzblöcke unmöglich. Interviews mussten so zum Teil telefonisch durchgeführt werden, zum Teil auch schriftlich, zum Teil wurden Teilnehmerinnen\* an ihren Heimatorten besucht. Die Befragungen wurden so einerseits aufwendiger (konzeptionelle Planänderungen, Erstellung verschiedener Befragungsmaterialien, zum Teil auch Modifizierung der Befragungsinhalte aufgrund der Anpassung der Ausbildungsinhalte und -bedingungen) als auch kostspieliger (Reise- und Personalkosten). Auch die Teilnehmerinnen\* litten unter der Situation und einige fühlten sich Belastungen und verschiedenen beruflichen als auch privaten Stresssituationen ausgesetzt. Aus verschiedenen Gründen war es demnach leider nicht möglich, zu jedem Befragungszeitpunkt jede Ausbildungsteilnehmerin\* für die wissenschaftliche Begleitung zu gewinnen<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Von 63 geplanten Interviews wurden 55 Interviews geführt (87%).

## Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

### Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen

Erwartungen und Wünsche, die vor Beginn der Ausbildung bestanden, wurden bereits im Rahmen des Bewerbungsbogens abgefragt und im Laufe des ersten Ausbildungswochenendes vertiefend besprochen.

Auf die Frage, warum die Frauen\* WenDo Trainerin\* werden wollen, antworteten sie vor allem, dass sie

- **Inklusion fördern**
- **Gewalt abbauen**
- **andere Frauen\* und Mädchen\* sowie auch**
- **sich selbst stärken**

möchten.

#### *Inklusion fördern*

Hierbei stand vor allem im Vordergrund, die Vernetzung zwischen der Behindertenhilfe und dem Unterstützungssystem zu fördern, aber auch, die inklusive Arbeit im eigenen beruflichen Kontext auszubauen.

#### *Gewalt abbauen*

In der eigenen künftigen Arbeit als Trainerin\* wurde ein wichtiger Ansatz gesehen, präventiv im Kontext Gewaltschutz zu arbeiten, indem Tabus rund um sexualisierte Gewalt und Alltagssexismus abgebaut würden, Aufklärungsarbeit geleistet sowie Mädchen\* und Frauen\* selbstsicherer und gestärkt und in einer selbstbestimmten, gewaltfreien Lebensführung unterstützt würden. Auch ging es um den Wunsch, Frauen\* und Mädchen\* zu unterstützen, die bereits Gewalt erlebt hatten.

#### *Andere Frauen\* und Mädchen\* stärken*

Unter den Teilnehmerinnen\* herrschte ein großes Bewusstsein bezüglich sexistischer Strukturen und Ungleichheiten. Zum Teil bestand auch ein breites Erfahrungswissen aus dem beruflichen Kontext, da Mitarbeiterinnen\* aus dem Unterstützungssystem für gewaltbetroffene Mädchen\* und Frauen\* an der Ausbildung teilnahmen. Es wurde der Wunsch geäußert, Mädchen\* und Frauen\* mit Behinderung ein Vorbild zu sein und in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken und Ängste abzubauen.

### *Mich selbst stärken*

Auch wurde der Wunsch geäußert, das eigene Selbstbewusstsein zu stärken, aber auch, stärker zu werden, eigene Grenzen sensibler wahrnehmen und wahren zu können, lernen, sich selbst zu verteidigen und eigene Ängste abzubauen.

Im Rahmen des ersten Ausbildungsblocks wurde erneut abgefragt, mit welchen Wünschen und Erwartungen, aber auch mit welchen Sorgen und Befürchtungen die Teilnehmerinnen\* in die Ausbildung starteten.

Alle Frauen\* wünschten sich, eine gute Vorbereitung zu bekommen, was den sicheren Umgang mit den erlernten Selbstverteidigungstechniken angeht, um diese im Anschluss an die Ausbildung gut weitergeben zu können. Vor allem die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten befürchteten, dass sie als künftige Trainerin\* nicht ernst genommen werden könnten<sup>5</sup>. Sie wünschten sich genügend Austausch und Feedback sowie genug Raum für Wiederholungen des Erlernten. Für die persönliche Entwicklung wurde sich zudem gewünscht, eigene Erfahrungen bearbeiten zu können, das eigene Selbstbewusstsein zu steigern, sich selbst immer wieder reflektieren zu dürfen und hier vor allem dem Thema „eigene Grenzen setzen“ genügend Raum zu geben. Hier wurde von den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten der Wunsch geäußert, Erlebtes auch in eigenen Worten (und nicht in Leichter Sprache) reflektieren zu dürfen, um eigenen Bedürfnissen gerecht zu werden. Auch Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten müssten dort abgeholt werden, wo sie stehen. Einige der Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten befürchteten demgegenüber, dass sie sich nicht gut einbringen könnten oder das Lerntempo nicht angemessen sein könnte. Hier eine gute Balance zu halten, zwischen den Gruppenarbeitsphasen mit der gesamten Gruppe sowie in kleineren Arbeitsgruppen, um allen Bedürfnissen gerecht zu werden und gleichzeitig ein gutes Zusammengehörigkeitsgefühl in der gesamten Gruppe aufrecht zu erhalten wurde als Herausforderung betrachtet.

Auf die Zusammenarbeit mit den anderen Ausbildungsteilnehmerinnen\* bezogen, wurde sich ein vertrauensvoller Raum innerhalb der Großgruppe gewünscht, in dem Erfahrungen gewinnbringend miteinander geteilt werden und neue Kontakte geknüpft und intensiviert werden könnten. Für die Zweierarbeit mit der Tandempartnerin\* wurde sich eine gute Zusammenarbeit aber auch eine Beratung in konfliktreichen Situationen gewünscht. Zudem sollte die Idee des Tandemkonzepts im Laufe der Ausbildung immer wieder reflektiert und auf Sinnhaftigkeit geprüft werden. Hier wurde sich von vornherein eine Offenheit gewünscht.

Vereinzelt wurde zudem die Sorge geäußert, dass das Thematisieren von Gewalt zu Überlastungen führen könnte: „Ich muss manchmal aufpassen, dass mir das nicht alles zu viel wird. Manchmal ist es mir zu viel, manchmal nicht zu viel“.

---

<sup>5</sup> Teilnehmerin\* mit Lernschwierigkeiten: „[...] oder ich gebe ein Inklusionstraining für nicht-handicapped Frauen\* oder gemischt, dann habe ich auch Angst, dass ich als Trainerin\* nicht wahrgenommen werde [...] diese Erfahrung habe ich häufiger im Leben gemacht und werde ich auch machen.“

Von Seiten der Gruppenleitung bestand zu Beginn der Ausbildung die Sorge, es könnten sich nicht genügend Frauen\* zur Ausbildung anmelden und auch, es könnten viele Frauen\* die Ausbildung, die über 2,5 Jahre geplant war, abbrechen.

Zum Ende der Ausbildung wurden alle Ausbildungsteilnehmerinnen\* erneut auf die zu Beginn der Ausbildung gesammelten Wünsche und Befürchtungen angesprochen. Bei allen hatten sich die Wünsche und Erwartungen erfüllt. Alle Frauen\* hatten rückblickend das Gefühl, dass sie sich gut in der Ausbildung einbringen konnten und die Inhalte auch in einem angemessenen Tempo vermittelt wurden. Die Frauen, die zu Beginn die Sorge äußerten, als Trainerin\* nicht ernst genommen zu werden, konnten zum Teil Erfahrungen sammeln, dass sie ernst genommen wurden. Zum Teil blieb die Sorge jedoch weiterhin bestehen.

## „Frauen stärken Frauen“ – Potenziale und Herausforderungen

### Rahmenbedingungen

Vor Beginn der Ausbildung bestand die Hauptaufgabe darin, die Informationen zur bevorstehenden Trainerinnen\*ausbildung so zu verbreiten, dass interessierte Frauen\* aus Einrichtungen sowie aus Frauenberatungsstellen darauf aufmerksam wurden und die Möglichkeit bekamen, sich für die Ausbildung zu bewerben. Hier wurde schnell deutlich, dass die eingeplante Zeit nicht ausreichen würde, so dass bereits vor Beginn der offiziellen Projektlaufzeit Informationen zur Ausbildung an potenzielle Interessierte und entsprechende Wohn- und Arbeitseinrichtungen versendet wurden.

Die Befürchtung, es könnten sich nicht genügend Teilnehmerinnen\* für die Ausbildung bewerben, traf nicht ein. Jedoch führten die Bewerbungen zu weitaus gemischteren Teamzusammensetzungen als zunächst geplant war: neben Zweierteams starteten sowohl Dreierteams als auch eine Einzelperson die Ausbildung. Von den Bewerbungen, die sich bereits als Tandem bewarben, bestanden lediglich 1/5 aus der ursprünglich intendierten Kombination aus einer Mitarbeiterin\* einer Mädchen- oder Frauenberatungsstelle und einer Frau\* mit Lernschwierigkeiten. Vielmehr wurde vielfältiges Interesse auch aus anderen Berufsgruppen deutlich, eine besondere Rolle spielten dabei Frauenbeauftragte aus Werkstätten.

Schlussendlich entstand eine Gruppe aus insgesamt 23 Teilnehmerinnen\*, von denen 13 Teilnehmerinnen\* eine Lernschwierigkeit hatten. Die Teilnehmerinnen\* starteten zum Teil mit der Tandempartnerin\*, mit der sie sich gemeinsam beworben hatten, zum Teil auch mit der Partnerin\*, mit der sie aufgrund der regionalen Nähe durch die Ausbildungsleitung zusammengebracht wurden, zum Teil starteten regionale Teams, bestehend aus drei Frauen\* und eine Frau\* startete allein – ohne feste Tandemkonstellation. Die unterschiedlichen Teamkonstellationen brachten sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich, auf die an spätere Stelle näher eingegangen werden soll.

Die Ausbildungsgruppe war in vielerlei Hinsicht sehr heterogen. Die Frauen\* waren zu Ausbildungsbeginn zwischen 22 und 57 Jahre alt – der Großteil (19 der 23 Teilnehmerinnen\*) war zwischen 22 und 36 Jahre alt. Vier der Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten arbeiteten im Unterstützungssystem für Frauen\* und Mädchen\*<sup>6</sup>, sechs in der Behindertenhilfe. Keine der Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten hatte einen Behindertenausweis, jedoch spielten körperliche Beeinträchtigungen, wie beispielsweise Probleme mit den Knien eine Rolle, da diese die Teilnahme an manchen praktischen Übungen erschweren konnten.

Von den dreizehn Frauen\* mit Lernschwierigkeiten gaben elf an, im Besitz eines Behindertenausweises zu sein. Das Ausmaß der Beeinträchtigungen war ebenfalls sehr heterogen, was sich zum Teil in sprachlichen Kompetenzen, der Konzentrationsfähigkeit

---

<sup>6</sup> Eine Frau\* als Verwaltungskraft.

während einzelner Lernprozesse, der Aufnahmefähigkeit komplexerer Lerninhalte oder aber der Reflexionsfähigkeit der einzelnen Teilnehmerinnen\* widerspiegelte.

Zehn Frauen\* hatten eine Arbeitsstelle, größtenteils waren sie in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Lediglich zwei Teilnehmerinnen\* gaben an, nicht mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein.

Von den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten gaben sieben an, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein (zwei waren „teils teils“ zufrieden, eine Frau\* gab an, unzufrieden zu sein). Auf die Frage, was Arbeit für sie bedeute, war den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten vor allem eine Selbstverwirklichung wichtig, aber auch eine faire Entlohnung, Zufriedenheit oder berufliche Weiterentwicklungen. Bei den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten wurden demgegenüber häufiger Sozialkontakte erwähnt, mit denen man auch über Privates sprechen kann, sich anvertrauen kann und eine Abwechslung zum eigenen Alltag. Eine Strukturierung des Tages wurde von beiden Gruppen als wichtig genannt.

Nach eigenen Gewalt- oder Diskriminierungserfahrungen wurden die Frauen\* zu keinem Zeitpunkt gefragt. Dennoch wurden diese zum Teil berichtet.

Diese immense Heterogenität der Ausbildungsgruppe ging mit verschiedenen Herausforderungen einher. Es musste zum einen eine Atmosphäre geschaffen werden, in der sich alle Teilnehmerinnen\* gleichermaßen wohl und sicher fühlten, um sensible Themen zu behandeln. Zum anderen mussten auch jegliche Ausbildungsinhalte so gestaltet sein, dass jede Frau\* diesen folgen konnte. Dies betraf sowohl die Komplexität der Inhalte als auch das Lerntempo. Gleichzeitig durften hierbei auch die Bedarfe der Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten nicht außer Acht gelassen werden, da eine Unterforderung auch hier zu einer Demotivation führen konnte. Und auch praktische Übungen wurden so ausgewählt bzw. angepasst, dass jede Frau\* gut teilnehmen konnte – vor allem auch jene, die körperliche Beeinträchtigungen hatten.

Konflikte, die innerhalb der Gruppe aufkamen, wurden nach Ansicht der Teilnehmerinnen\* – teils mit Hilfe der Ausbildungsleiterinnen - gut gelöst. Gruppenregeln, die im Laufe der Ausbildung gemeinsam aufgestellt wurden, wurden als gut und hilfreich beschrieben, allerdings hätte man sich diese bereits zu Beginn der Ausbildung gewünscht. Generell wurde die Gruppe als stärkend erlebt und es wurde schnell eine vertraute, gute Atmosphäre verspürt. Auf die Frage, ob sich die Frauen\* eher „mittendrin“ oder „am Rand“ der Gruppe erlebt hätten, antwortete jede Teilnehmerin\*, dass sie sich mittendrin gefühlt hatte.

## Soziales Umfeld, Unterstützungsbedarfe, persönliche Ressourcen

Vor allem bei den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten war die Spannbreite an Unterstützungs- und Assistenzbedarf sehr groß. Neben Assistenzpersonen, die im Rahmen der Ausbildung zur Verfügung gestellt wurden, zeigte sich bereits vor Ausbildungsbeginn, dass die teilnehmenden Frauen\* über ein unterstützendes soziales Umfeld verfügten. Dies wurde in verschiedenen Situationen deutlich.

Häufig gelangten die Informationen zur Ausbildung über Familienmitglieder oder Betreuungspersonen an die Teilnehmerinnen\*, wodurch deutlich wurde, dass für Frauen\* mit Lernschwierigkeiten ein engagiertes Umfeld von großer Bedeutung ist, um zunächst einmal überhaupt auf bestehende Ausbildungsangebote aufmerksam werden zu können.

Ein weiterer Punkt stellte die An- und Abreise zum Ausbildungsort dar. Aufgrund der regional breiten Streuung waren alle Frauen\* auf die Nutzung des öffentlichen Nah- als auch Fernverkehrs und somit auch auf Unterstützung angewiesen. Entgegengesetzt aller Befürchtungen, die zu Beginn des Projekts von Seiten verschiedener Einrichtungen geäußert wurden, waren alle Frauen\* in der Lage, den Ausbildungsort zu allen Ausbildungsterminen zu erreichen.

Ein weiterer expliziter Unterstützungsbedarf zeigte sich während der Corona-Pandemie. Um an den digitalen Treffen teilzunehmen, benötigten einige Frauen\* Unterstützung beim Einrichten und Nutzen technischer Geräte. Jede Teilnehmerin\* bekam die Hilfe, die sie brauchte und war in der Lage, an den digitalen Treffen teilzunehmen.

Zudem standen im Rahmen der Ausbildung Assistentinnen zur Verfügung, die die Frauen\* bei ihren unterschiedlichsten Belangen unterstützten. So konnten die Frauen\* beispielsweise bei Bedarf von der Bahnhaltestelle abgeholt werden oder ihnen wurde (soweit auf Distanz machbar) bei technischen Schwierigkeiten geholfen.

Die große Mehrheit der Teilnehmerinnen\* äußerte sich zufrieden zur Arbeit der Assistentinnen, lediglich zwei Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten waren der Meinung, diese sollten für die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten präsenter sein, um die eigene Doppelrolle als Tandempartnerin\* und Unterstützerin\* zu minimieren.

Die Frauen\* wurden außerdem gefragt, was ihrer Meinung nach anders wäre, wenn während der Ausbildung keine Assistenz zur Verfügung stände. Mehr als die Hälfte der Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten fürchtete, dann selbst vermehrt in die Rolle der Assistenz für die Tandempartnerin\* zu kommen. Die Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten äußerten hier keine Befürchtungen. Zum Teil war die Frage zu komplex und wurde nicht verstanden. Zu prüfen wäre allerdings auch, inwiefern erlernte bzw. gewohnte Konzepte von Assistenz hier insofern greifen, als dass ein andauerndes und ungefragtes Unterstützungsangebot nicht mehr als dieses angesehen und entsprechend auch nicht aktiv eingefordert werden kann.

Die Assistentinnen selbst erlebten ebenfalls Unsicherheiten in ihrer Rolle. Hier wurde eine Ambivalenz deutlich, die Frauen\* einerseits in ihrer Eigenverantwortung zu stärken und gleichzeitig in verschiedenen Belangen zu unterstützen. Als schwierig wurde gesehen, dass die Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten kaum nach Assistenz fragten, sondern diese unaufgefordert erwarteten. Dies wurde in der Ausbildung immer wieder thematisiert und schließlich die Absprache getroffen, dass die Assistentinnen nur dann unterstützten, wenn sie dazu angefragt wurden. Hierdurch wurden zunehmend die persönlichen Ressourcen der Frauen\* aktiviert.

Neben dem Unterstützungsbedarf wurden jedoch auch weitere persönliche Ressourcen der Frauen\* sichtbar. Sowohl die Teilnehmerinnen\* ohne Lernschwierigkeiten als auch die Ausbildungsleiterinnen berichteten von deutlichen Entwicklungen im Laufe der Ausbildung, was die Verantwortungsübernahme und auch die selbstständige Übernahme verschiedener Aufgaben anging: die Frauen\* trauten sich mehr zu, was beispielsweise Reisen mit der Bahn anging, erlebten deutliche Entwicklungen darin, sich selbst zu orientieren und eigenständig Wege zu finden, achteten selbst auf Uhr- und Pausenzeiten oder übernahmen Aufgaben, wie beispielsweise WenDo Trainerinnen\* anzurufen, um Hospitationstermine zu vereinbaren.

## Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe

Das miteinander sowie voneinander Lernen stellte in der Ausbildung „Frauen stärken Frauen“ einen zentralen Aspekt dar und ging für die Teilnehmerinnen\* mit Arbeitsphasen in verschiedenen Gruppenkonstellationen einher.

Das Kernstück stellte zunächst die **Arbeit in Tandemteams** dar. Die Chance bei der Zusammenarbeit von Zweierteams bzw. zum Teil auch Dreierteams wurde im Lernen voneinander gesehen. Um dies besonders gut umzusetzen, sah das Konzept das Arbeiten in verschiedenen Gruppenkonstellationen vor.

Zudem gab es Arbeitsphasen, in denen die **gesamte Gruppe**<sup>7</sup> gemeinsam lernte, sowie die Aufteilung der Gruppe in ausschließlich Frauen\* mit und ausschließlich Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten. Diese Arbeitsphasen wurden als besonders wichtig erachtet, um einerseits ein zeitversetztes Lernen zu ermöglichen und somit die Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten bereits in die Trainerinnen\*rolle zu versetzen, indem sie Gelerntes der Tandempartnerin\* beibrachten. Andererseits sollte so jedoch auch ein **exklusiver Austausch ohne die Tandempartnerinnen\*** ermöglicht werden.

Durch die bereits beschriebene starke Heterogenität der Gruppe und der einzelnen Gruppenkonstellationen sowie durch die Einschränkungen, die mit der Corona-Pandemie einhergingen, waren bei den Formen der Zusammenarbeit jedoch im Laufe der Ausbildungszeit Modifikationen notwendig. Zum einen konnten durch die Pandemie nicht alle Ausbildungsblöcke wie geplant durchgeführt werden. Dies hatte zur Folge, dass es einen größeren Anteil an Lernzeiten in der gesamten Gruppe gab, um fehlende Inhalte allen Teilnehmerinnen\* vermitteln zu können. Gleichzeitig wurden auch **digitale Arbeitstreffen** eingeführt und um **Telefonpatenschaften** ergänzt, um den pandemiebedingten Herausforderungen adäquat zu begegnen.

---

<sup>7</sup> In diesen Arbeitsphasen wurde die Gruppe auch immer wieder in verschiedene Kleingruppen unterteilt, in denen die Teilnehmerinnen\* sich gegenseitig intensiver kennenlernen konnten.

## Zusammenarbeit in der gemischten Großgruppe

Zu Beginn der Ausbildung wurden alle Teilnehmerinnen\* gefragt, was sie an der Zusammenarbeit in der inklusiven Großgruppe positiv, was vielleicht auch schwierig erlebten. Als positiv wurde vor allem eine liebevolle, wertschätzende und teilweise auch lustige Atmosphäre, beschrieben, in der alle Fragen beantwortet und alle Teilnehmerinnen\* mit ihren individuellen Bedarfen ernst genommen würden. Die zeitliche Entschleunigung wurde durch die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten in diesem Kontext als lehrreich erlebt. Zudem erfuhren die Frauen\* eine Dynamik in der Gruppe, die bereits als wichtige Lernerfahrung gesehen wurde:

„Ich finde die Arbeit im Gruppengefüge gut. Später als Trainerinnen\* arbeiten wir ja auch im Gruppengefüge. Die Dynamik zu erleben, mitzubekommen, welche Themen die anderen Frauen\* beschäftigen etc. finde ich wichtig und lehrreich.“

Der Austausch mit allen Teilnehmerinnen\* wurde als wichtig erlebt, die Gruppe wurde als bunt und abwechslungsreich beschrieben, Entwicklungen auch bei anderen Teilnehmerinnen\* erleben zu dürfen wurde geschätzt. Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten erlebten zudem das gemeinsame Lernen selbst bereits als Großteil des Lernprozesses: die starke Heterogenität unter den Teilnehmerinnen\* sorgte dafür, dass sich mit der eigenen Perspektive und der eigenen gesellschaftlichen Position kritisch auseinandergesetzt würde.

„Das erlebe ich als die primäre Gruppe, wir gehören zusammen und machen das zusammen. Man muss vorsichtig sein, wieviel man die Gruppen trennt. Es braucht auch zwischen den Gruppen Kommunikation, um Missverständnisse zu vermeiden.“

„Der Spaß und die gemeinsamen Erlebnisse, ist aber nicht so tiefgreifend. Was aber völlig in Ordnung ist.“

„In der großen Gruppe schöpft es aus meiner Sicht aus dem Vollen, es ist noch bunter, abwechslungsreicher, findiger.“

„Natürlich freut man sich, den Tandempartner zu sehen und auch natürlich, dass wenn alle wieder zusammen sind, die Gruppendynamik verändert sich dadurch wieder etwas, die neuen Reaktionen, die neue Chemie, die dann wieder läuft und die Aufgabe, dass wir dann auch vermitteln sollen, was die Tage passiert ist. Das finde ich interessant und herausfordernd zu sagen, ja, das haben wir gemacht, ihr dürft das auch noch machen.“

Konkrete Nachteile am Lernen in der Großgruppe wurden ausschließlich von den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten genannt. So führte das reduzierte Tempo nicht nur zu einer positiven Entschleunigung, sondern auch zu einem Gefühl, zu geringe Lernerfolge erzielt zu haben. Zudem würde auf verschiedenen Ebenen parallel Konzentration abverlangt: neben dem Beziehungsaufbau mit der Tandempartnerin\* wollten Teilnehmerinnen\* ein Arbeiten auf Augenhöhe im Blick behalten, sahen sich mit Assistenzaufgaben konfrontiert und zugleich nahmen auch Selbstfürsorge, eigene Reflexionsprozesse sowie der Austausch mit anderen

Teilnehmerinnen\* Aufmerksamkeit in Anspruch. Allen Bedürfnissen gerecht zu werden stellte sich als große Herausforderung dar.

„Geschwindigkeit und Lernerfolge sind mir persönlich manchmal zu gering. [Ich bin] hin und her gerissen zwischen, ich muss mich um meine Tandempartnerin\* kümmern und eine Beziehung aufbauen und ich brauche Zeit und Aufmerksamkeit und Konzentration auf mich, meine Lerninhalte, eigene Reflexion, Austausch mit anderen [...]“

„ [...] und wir hatten so den Orga Kram und mussten gucken, dass wir uns zurückhalten mit unseren Bedürfnissen, hatte ich oft das Gefühl.“

„Die Bedürfnisse sind sehr unterschiedlich, gemeinsamen Nenner finden wird da immer Thema sein. Aber das wird ja gelöst durch die kleinen Gruppen, dass da Themen Platz finden können, die in der großen Gruppe nicht immer gelöst werden können.“

In diesem Zusammenhang wurde auch die Auswahl der Ausbildungsteilnehmerinnen\* von manchen Frauen\* in Frage gestellt.

„Aber ich finde die Auswahl der Teilnehmerinnen\* für eine Ausbildung zum WenDo sollte Rosa nochmal überdenken. Weil es ist schade, wenn viele die Ausbildung nicht schaffen und nicht das Zertifikat haben [...] Dann wären wir vielleicht auch ein bisschen mehr mit dem Stoff voran gekommen, den wir noch mehr brauchen.“

„Aber ich finde da war ein sehr großes Ungleichgewicht zwischen den Teilnehmerinnen\* und dadurch stockte das immer sehr. Diese Ungleichheit mache ich aber nicht an den verschiedenen Lernschwächen fest, sondern eher an der Motivation der Teilnehmerinnen\*. Ich finde, einige machen das richtig toll, die haben hohe Lernschwierigkeiten, aber die haben Bock darauf, da merkst du schon, dass die da anders ran gehen. Da kommt so 'ne Energie, so 'ne gute Energie, wo man denkt, mit der hätte ich Bock das zu machen, aber die wohnt jetzt in Köln. Bei einigen anderen wiederum, da ging es eher um was anderes, die persönlichen Wehwehchen und das kenn ich so aus meiner Einrichtung, in der ich arbeite und das hat den Lernfluss für mich immer unterbrochen und dadurch war das sehr schwierig. Das Einzige, was ich bemängeln war die Auswahl.“

Auch eine Mutter meldete am Ende der Ausbildung zurück, dass wichtig sei, die Anforderungen, die mit der Ausbildung einhergingen, genau zu kommunizieren, um Frustrationen bei den Teilnehmerinnen\* zu vermeiden:

„Es ist [...] häufig schwer gefallen, den Inhalten zu folgen, insbesondere die schriftliche Aufbereitung und Strukturierung ging oftmals an ihr vorbei. Das hat sie, vor allem am Beginn der Fortbildung, sehr unter Druck gesetzt, es ging in die Kerbe: ich habe das Down Syndrom, die anderen können es mal wieder besser als ich und so sehr ich mich abstrampeln, schaffe ich es nicht, dem Ganzen zu folgen. Ich versage. Rückzug war die Folge. Ich hätte mir gewünscht, dass von vornherein klar formuliert worden wäre, welche kognitiven Fähigkeiten notwendig sind und dass die Inhalte auf die Fähigkeiten der „schwächeren“ Teilnehmerinnen zugeschnitten worden wären. Da dies nicht klar genug war, hat es auf beiden Seiten

Frustrationen gegeben. Ich habe mich dann sehr gefreut, dies mit ihrer Kollegin ausführlich besprechen zu können und hatte den Eindruck, das Ganze hat einen konstruktiven Prozess in Gang gesetzt. Insgesamt war es ein tolles Projekt!“

Es zeigt sich, dass die Auswahl der Teilnehmerinnen\* eine Gratwanderung darstellt: auf der einen Seite ist es wichtig, Teilnehmerinnen\* so auszuwählen, dass sie in der Lage sind, die Ausbildung erfolgreich zu beenden. Zusätzlich sollten sie Selbstständigkeit und Motivation mitbringen, dass bei allen Teilnehmenden Frustrationen gemieden und ein konstruktives Zusammenarbeiten in der Ausbildungsgruppe möglich ist. Auf der anderen Seite muss auch bedacht werden, dass zu strenge Bewerbungsverfahren das Risiko mit sich bringen, potenzielle Trainerinnen\* zu unterschätzen und auszuschließen, da die Ausbildung auch ein wichtiger Ort darstellen kann, persönliche Weiterentwicklungen in der eigenen Selbstbestimmung und im eigenverantwortlichen Handeln zu fördern.

Zudem wurde die Gruppengröße für sehr persönliche Themen als zu groß erachtet und die Konzentration ließe schneller nach.

Generell überwogen jedoch für alle Frauen\* die Vorteile, die die Lernphasen in der inklusiven Großgruppe mit sich brachten, was sich im Zuge der Corona-Pandemie als großer Vorteil herausstellte. In dieser Zeit wurde das ursprünglich geplante Konzept abgeändert und einige Blöcke wurden ausschließlich in der gemischten Großgruppe abgehalten, um alle relevanten Ausbildungsinhalte trotz coronabedingter fehlender Ausbildungstage gut im Zeitplan unterbringen zu können. Aus diesem Grund wurden die Teilnehmerinnen\* befragt, ob ihnen die Arbeit in der geteilten Gruppe ohne Tandempartnerinnen\* fehlte.

Im Großen und Ganzen fehlte den Teilnehmerinnen\* die Arbeit in der kleineren Gruppe nicht, von den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten wurden die Vorteile erneut sehr deutlich angesprochen.

„Eigentlich nur Vorteile. Der Austausch mit den Nichtbeeinträchtigten, da kann man sich gegenseitig immer ergänzen. Mir hat das in der großen Gruppe geholfen.“

Auch die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten äußerten sich positiv über die Zusammenarbeit in der Großgruppe, jedoch war für sie der Zeitpunkt entscheidend.

„Ich glaube, es wäre zu einem anderen Zeitpunkt der Ausbildung weniger gut gewesen. Für mich. Ich erinnere mich noch gut, mit welcher Verzweiflung ich vor der Ausarbeitung gesessen habe für das Kurskonzept und dachte, scheiße, du sitzt hier und das Thema Verlässlichkeit, das Thema Rolle, das Thema Zusammenarbeit, das fliegt dir hier um die Ohren und zu dem Zeitpunkt wäre es nicht gut gewesen, wenn ich das nicht hätte teilen können. Da war die Unterstützung in der Gruppe total wichtig für mich. Auch zu hören, dass es anderen auch so geht, zu trauen zu formulieren, was ich vermisse, wie es mir geht.“

„Das war voll in Ordnung und das hat ja letztendlich auch den Vorteil, dass wir alle mehr Zeit miteinander als Großgruppe hatten, was ja auch nochmal dafür gut ist, dass wir jetzt nicht uns noch mehr in diese kleinen Gruppen auseinander dividieren. Das war schon auch spürbar und

man musste erst wieder zusammengeführt werden. Die einen hatten den Wissensvorsprung und die anderen kamen dann frisch dazu und das immer wieder zusammen zu backen war auch schon 'ne Aufgabe. Das ist zwar immer gut gelungen, aber das brauchte auch immer 'ne Zeit und das haben wir uns dann gespart. Und uns dann vielleicht auch nochmal mehr als große inklusive Gruppe gefühlt. Andersrum hab' ich für mich auch gemerkt, dass mir die Zeiten in der kleinen Gruppe auch total gut getan haben. Aus mehreren Gründen, man konnte mehr im Gespräch sein und einfach auch, weil wir 'ne kleinere Gruppe waren.“

### Gruppenteilung: Austausch der Frauen\* mit bzw. ohne Beeinträchtigungen

Die Gruppenteilung und infolgedessen die Möglichkeit, in der geteilten Gruppe - ohne die Tandempartnerin\* - zu arbeiten und sich mit anderen Ausbildungsteilnehmerinnen\* auszutauschen, wurde sehr unterschiedlich bewertet.

Während die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten hier viele Vorteile aufzählten, zeigten sich bei den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten deutlich mehr Unsicherheiten.

Vorteile, die durch die Teilnehmerinnen\* ohne Lernschwierigkeiten genannt wurden, bezogen sich vor allem auf den Austausch in einem vertrauteren und auch weniger heterogenen Rahmen: der Austausch wurde als intensiver, offener, persönlicher, ruhiger und sehr produktiv und hilfreich für Frauen\* beschrieben, die nicht gern in großen Runden sprechen. Es wurde auch als wichtig betrachtet, exklusive Räume für die Frauen\* ohne und für die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten zu schaffen, um Themen, die einer intensiven Auseinandersetzung bedürfen, wie beispielsweise die Reflexion der eigenen Rolle, intensiv und mit eigenen Worten betrachten zu können – ohne beispielsweise kontinuierlich auf eine einfache Ausdrucksweise achten zu müssen. Auch wurde eine Abgrenzung von der Tandemarbeit geschätzt und der Wechsel der Gruppenarbeitsphasen als rundes Konzept betrachtet.

„Mir persönlich gefällt die Arbeit in verschiedenen kleinen Gruppen, da dadurch mehr Austausch zustande kommt als teilweise in der Zweiergruppe. Ich fühle mich dadurch motivierter und schätze auch, dass eine Art der Abgrenzung stattfindet. Dies meine ich insofern, dass beide Tandempartnerinnen\* auch unabhängig voneinander lernen können und neue Sichtweisen hören.“

„Mir hilft es sehr, mich in der kleinen Gruppe auszutauschen. Ich kann sagen, was ich denke, ohne vorab über eine leichte Formulierung nachdenken zu müssen. Ich frage kritischer als in der großen Gruppe.“

„Das war total gut. Hat es für mich noch runder gemacht, dass man mit der großen Gruppe startet, mit der kleineren aufhört, das war vom Format ganz gut.“

Als Nachteil wurde jedoch auch genannt, dass das Teilen der Gruppe dazu führen könnte, dass ein Denken im „Wir“ und „Die“ verstärkt würde.

Auch die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten äußerten sich positiv zu den Lerneinheiten in der Kleingruppe, indem sie zum einen den Erfahrungsaustausch mit anderen Frauen\* mit Beeinträchtigungen schätzten, zum anderen sich in einer kleineren Gruppe besser konzentrieren könnten. Zudem hatte das zeitversetzte Lernen und der damit einhergehende Wissensvorsprung einen positiven Effekt auf das Selbstbewusstsein der Frauen\*. Auffällig ist jedoch, dass dennoch deutlich häufiger Nachteile genannt wurden. Es wurde an dieser Stelle spürbar, dass die Tandempartnerin\* für die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten mit einem Sicherheitsgefühl einherging, was Hilfestellungen betraf, aber auch die eigene Selbstsicherheit in einer noch wenig vertrauten großen Gruppe. Hierbei muss sicherlich Berücksichtigung finden, dass im Falle einer Gruppentrennung, die Gruppe der Frauen\* mit Lernschwierigkeiten noch weitaus stärker durch eine Heterogenität gekennzeichnet ist als die Gruppe der Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten und entsprechend von den einzelnen Teilnehmerinnen\* weitaus stärkere Leistungen abverlangt, was das Anpassen an verschiedene Bedürfnisse angeht. Dies wird auch in einem der nachfolgenden Zitate sehr deutlich:

„Ich finde es schon gut, wenn es manchmal kleinere Gruppen sind. Dann kann ich mich besser konzentrieren.“

„Da kann man sich auch mal ganz gut austauschen mit den anderen Frauen\*, die auch 'ne Beeinträchtigung haben.“

„Komisch. Man ist gewöhnt, dass man zu zweit ist und alleine ist es komisch.“

„Ist in Ordnung, aber ich bin auch ein bisschen ängstlich.“

„Anders. Die Zusammenarbeit mit meiner Tandempartnerin\* war halt sehr vertraut schon, da wir uns schon so kennen auch und da auch die entsprechende Chemie ist [...] ein perfektes Zusammenspiel war. Während jetzt die Arbeit in verschiedenen Gruppenaufteilungen 'ne ganz andere Art erfordert hat. Man musste sich auf verschiedene Charaktere, Temperamente und auch Entwicklungen einstellen. Nicht jeder hat die gleiche Art, Dinge zu sehen oder kennt gewisse Dinge, Formulierungen und so weiter. Man musste sich auf einen ganz anderen intellektuellen Stand auch einstellen, was weißt du, was kann man, wie ist das. Was ich als etwas schwieriger empfunden habe, was aber auch lehrreich von mir empfunden wurde, weil es ja hinterher auch zur Ausbildung gehört, dass verschiedenen Leuten auch zu vermitteln, die verschiedene Stufen haben. So sehe ich das als sowohl positiv als auch etwas schwierig. Nicht unbedingt negativ, aber schwieriger.“

„Damit wir nochmal drüber reden können und wir die Tandempartnerin\* nochmal was fragen können. Und wenn ich was nicht weiß, dass ich das nochmal abgucken kann oder wenn ich was nicht weiß, dass sie mir das nochmal erklärt.“

Die Aussagen zeigen recht deutlich, dass das Lernen in verschiedenen Gruppenkonstellationen neben den Herausforderungen mit deutlichen Vorteilen verknüpft ist. Was jedoch ebenfalls sehr deutlich wurde, ist, dass es Fingerspitzengefühl erfordert, die Anteile des gemeinsamen und getrennten Lernens so zu bestimmen, dass allen Bedürfnissen

gerecht würde, niemand im Lernen über- oder unterfordert würde und zudem keine negativen Auswirkungen auf die Gruppenatmosphäre sowie die gemeinsame Gruppenidentifikation entstünden. Hierbei handelte es sich um eine Gratwanderung, die im folgenden Zitat sehr deutlich wird:

„Und mit dem persönlichen Austausch, da hatte ich am Anfang immer das Gefühl, dass gar keine Zeit war für Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten, aber dann haben wir das ja mehrmals auch angesprochen und dann hat sich das in meiner Wahrnehmung auch verändert. Aber dann kam irgendwann auch der Punkt, dass sich die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten viel mehr Platz eingenommen haben und das fand ich auch nicht so cool, also viel dominanter im Raum waren und gar nicht mehr in der gleichen Sprache gesprochen wurde. Und ich weiß auch nicht, wie gut dann Leute mitgekommen sind. Das fand ich dann nicht so richtig, nicht komplett inklusiv irgendwie.“

## Zusammenarbeit in Tandems bzw. inklusiven Trainerinnen\*teams: Chancen und Herausforderungen

Die Tandemarbeit kann als ein Kernstück der Ausbildung gesehen werden, da durch sie verschiedene Ziele erreicht werden sollten. Zum einen sollten durch die enge Zusammenarbeit einer Frau\* mit und einer Frau\* ohne Lernschwierigkeit bereits beide Teampartnerinnen\* für die Lebenssituation der jeweiligen Tandempartnerin\* sensibilisiert werden. Vor allem Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten sollten einen Einblick in die Lebenssituation ihrer Partnerin\* erhalten, ein Umgang miteinander an Selbstverständlichkeit gewinnen, Berührungsängste abgebaut und es sollte ein Gefühl für beispielsweise den Einsatz einfacherer Sprache oder eine Zusammenarbeit in reduziertem Tempo durch den Umgang miteinander erfahren werden. Gleichzeitig konnten auch die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten bereits Einblicke in Arbeitsthemen und -bereiche ihrer Tandempartnerin\* gewinnen. Zum anderen sollte die Zusammenarbeit auch bereits einen Aspekt des Empowerments der Frauen\* mit Lernschwierigkeiten darstellen. Durch die versetzten Lernzeiten würden Frauen\* mit Lernschwierigkeiten die Ausbildungsinhalte zunächst ohne ihre Tandempartnerin\* erlernen, um diese dann im zweiten Teil des jeweiligen Ausbildungswochenendes ihren Partnerinnen\* weiterzugeben. So würde ein häufig bestehendes Machtgefälle umgekehrt: die Frau\* mit Lernschwierigkeiten, die im Unterstützungssystem häufig die Rolle der Hilfeempfängerin\* darstellt, würde zur Beraterin\* bzw. Trainerin\* für ihre Partnerin\* ohne Lernschwierigkeiten (die im Unterstützungssystem in der Regel diese Rolle ausfüllt).

Zu guter Letzt sollten durch die Ausbildung langfristige Trainerinnen\*teams hervorgehen, die durch ein gemeinsames Kursangebot in der Lage waren, eine Brücke zwischen Unterstützungssystem und Einrichtungen der Behindertenhilfe zu schlagen.

Zu Beginn der Ausbildung wurden die Teilnehmerinnen\* zunächst gefragt, wie sie die künftige Arbeit in einem Trainerinnen\*tandem einschätzten, welche Wünsche sie an ihre

Tandempartnerin\* hatten und welche Vor- und Nachteile sie ganz generell in dem Konzept der Trainerinnen\*teams sahen.

Gab es bereits eine feste Tandempartnerin\*, so fielen die Vorstellungen, was die Zusammenarbeit betraf, häufig positiv (sehr gut, schön, bereichernd, chaotisch aber gut, spannend, fruchtbar, wertschätzend), teilweise auch unklar (noch unklar, noch keine konkrete Vorstellung) aus. Zudem wurde die Zusammenarbeit als ein Lernprozess, herausfordernd und zeitintensiv eingeschätzt.

Gewünscht wurde sich von der Tandempartnerin\* vor allem, dass offen und ehrlich kommuniziert würde und Klarheiten geschaffen würden, was die Übernahme einzelner Aufgaben sowie Tätigkeitsbereiche anging, aber auch, was die (professionelle) Beziehung zueinander betraf. Einem Arbeiten auf Augenhöhe kam ebenfalls ein großer Stellenwert zu: vor allem von den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten wurde sich von den Partnerinnen\* eine aktive Mitarbeit gewünscht, ohne ein ‚verstecken hinter der Partnerin\*‘, wenn etwas nicht verstanden würde. Die Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten hingegen wünschten sich eine Unterstützung durch die Tandempartnerin\*, wenn etwas nicht verstanden würde und explizit auch Solidarität:

„Ich hoffe, dass sie auf meiner Seite immer ist.“

Des Weiteren fielen die Schlagwörter Respekt, Zuverlässigkeit, Empathie, Transparenz, Spaß, Rücksicht, Offenheit und Fairness.

Die unterschiedlichen Tandemkonstellationen hatten zudem den Effekt, dass manche Teilnehmerinnen\* sich unter Druck gesetzt fühlten. Dies betraf vor allem Frauen\*, die ohne Tandempartnerin\* an der Ausbildung teilnahmen und Frauen\*, die Konflikte innerhalb der eigenen Zweiergruppe erlebten. Dieser Druck war zum einen in der Erwartung begründet, die für Tandemteams konzipierte Ausbildung allein abschließen zu müssen, aber auch durch die Situation, keine alternativen Arbeitskonstellationen zum eigenen konfliktreichen Tandem zu haben. Dieser Druck wurde genommen, indem anstelle der Tandemteams regionale Gruppen gegründet wurden, die flexible Zusammenarbeiten verschiedener Teilnehmerinnen\* ermöglichten und zugleich die Netzwerkarbeit der Teilnehmerinnen\* förderte.

## Welche Chancen und Herausforderungen sehen die Teilnehmerinnen\* an der Zusammenarbeit in einem inklusiven Tandemteam?

### Vielfalt im inklusiven Team als Chance

Als positiv wurde vor allem beschrieben, dass vielfältige Stärken und Ressourcen in die Trainerinnen\*arbeit einfließen würden. Von diesen würden sowohl künftige Kursteilnehmerinnen\* profitieren, aber auch die Trainerinnen\* selbst, da im inklusiven Team miteinander geübt, sich gegenseitig unterstützt und voneinander gelernt werden könnte. Manche Frauen\* nannten Begriffe wie ‚Ehrlichkeit‘ und ‚Akzeptanz‘, die sie im Rahmen ihrer

Tandemarbeit sehr schätzten. Die Zusammenarbeit wurde häufig als gemeinsamer Lernprozess betrachtet, in dem beide Trainerinnen\* für die jeweiligen Perspektiven sensibilisiert würden.

### Erleben von Druck und Sicherheit

Für die meisten der teilnehmenden Frauen\* mit Lernschwierigkeiten ging die Zusammenarbeit in einem Tandemteam vor allem mit Vorteilen einher: manche Frauen\* äußerten, dass sie sich sicherer mit ihrer Tandempartnerin\* fühlten, Teamarbeit eher schätzten als allein zu arbeiten und sich gut unterstützt fühlten. Sie schätzten, dass es eine Person gäbe, die man fragen könnte, wenn etwas nicht verstanden oder vergessen worden wäre. Manche wären zudem vermutlich ohne die Tandempartnerin\* nie auf die Ausbildung aufmerksam geworden. Gleichzeitig konnte eine Festlegung von Zweierteams auch belastend erlebt werden. Dies war dann der Fall, wenn Konflikte auftraten oder in der Arbeit mit der Tandempartnerin\* keine langfristige Perspektive gesehen werden konnte. Hier gab es beispielsweise Teams, die sich erst im Rahmen der Ausbildung kennenlernten.

„Ich glaub schon, dass das Tandem auf ‘ne Art auch Sicherheit gibt und es einfacher macht. Auch wenn ich sag, das Tandem kann vielleicht auch noch flexibler sein. Aber ich glaub schon, dass es ‘ne Art Struktur auch gibt.“

### Organisatorische Herausforderungen

Für manche Tandemteams spielten auch rein organisatorische Herausforderungen eine Rolle, wenn es um die Zusammenarbeit mit der Tandempartnerin\* ging. Zum einen standen hier zum Teil große räumliche Entfernungen der Wohnorte einer regelmäßigen Zusammenarbeit im Wege; zum anderen fehlte zum Teil auch die Zeit, Dinge gemeinsam zu bearbeiten, wenn beide Tandempartnerinnen\* in Vollzeit berufstätig waren.

### (Zeitversetzte) Zusammenarbeit in verschiedenen (inkluisiven) Gruppenkonstellationen

Eine wesentliche Idee, die mit dem Konzept der Trainerinnen\*teams einherging, bestand in dem Konzept des zeitversetzten Lernens und Lehrens. Mit den Lernphasen in verschiedenen Gruppenkonstellationen ging zunächst ein zeitversetztes Lernen einher, welches den Trainerinnen\* mit Lernschwierigkeiten ermöglichen sollte, einen Vorsprung an Wissen ihren Tandempartnerinnen\* gegenüber aufzubauen, um dieses dann im geschützten Raum weitergeben zu können. Ein häufig bestehendes Machtgefälle sollte umgekehrt werden, indem Frauen\*, die häufig Unterstützung erhielten, in die Rolle der Unterstützungsgebenden gebracht wurden.

„Ja, dass wir das erst mal selber gemacht haben und denen das auch gezeigt haben, am Anfang erst mal ohne die Partner dazwischen zu haben und das erst mal selber zu versuchen.“

Ich fand das eigentlich ganz in Ordnung. Da bestärkt man sich auch in seinem Selbstbewusstsein, dass man das auch mal ein bisschen selber machen kann.“

Die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten wiederum sollten in die Lage versetzt werden, statt Unterstützungsgebende nun die Unterstützungsnehmenden zu sein. Zudem sollten gemeinsame Lerneinheiten in der Großgruppe und auch im Rahmen der Tandemarbeit die Teilnehmerinnen\* für die gegenseitige Lebenssituation sensibilisieren. Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten sollten während der gesamten Ausbildung die Möglichkeit erhalten, die eigene Rolle und gesellschaftliche Position zu reflektieren. Die positiven Effekte waren in den Befragungen spürbar.

„Und auch weil es Menschen sind, die in einem anderen Lebenskontext sind als ich, wo ich voll viel auch lernen konnte oder andere Perspektiven auch nochmal gesehen hab [...] dann aber nicht reinzurutschen in diesen Hierarchiekram und das war für mich total gut und bereichernd [...] Da auch Leute ernst zu nehmen und da auch 'ne gute Zusammenarbeit hinzukriegen.“

Gleichzeitig handelte es sich jedoch auch um ein Konzept, bei dem sehr viel Fingerspitzengefühl verlangt war. Zum einen erlebten manche Teilnehmerinnen\*, dass die Gruppe sich immer wieder neu anwärmen musste, wenn ein Teil schon mitten in der Arbeit war, der andere Teil der Gruppe neu hinzukam. Hier wurden von den Teilnehmerinnen\* immense Anpassungsleistungen abverlangt. Die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten äußerten zudem die Sorge, ihnen könnten durch die verkürzten Lernzeiten und durch das hauptsächlich Lernen von anderen Teilnehmerinnen\* anstatt von den Kursleiterinnen wesentliche Inhalte verloren gehen.

„Ich hätte gerne die Ausbildungszeiten mehr parallel als aneinander vorbei. Die Teilnehmerinnen\* ohne Lernschwierigkeiten lernen im Crashkurs, was an den Vortagen passiert ist. Mir geht da zu viel verloren und wünsche mir dieselben Lernbedingungen.“

### Rollenkonflikte

Bereits zu Beginn der Ausbildung wurde deutlich, dass das Thema „Rollenkonflikte“ innerhalb der Tandemarbeit von großer Relevanz sein würde. Vor allem bei Teams, die sich bereits aus beruflichen Kontexten kannten, nahm dieses Thema einen großen Stellenwert ein. Die Teilnehmerinnen\* ohne Lernschwierigkeiten fanden sich in verschiedenen Rollen wieder: so waren sie häufig Kollegin\*, Freundin\*, Assistenz und Betreuerin\* in einer Person. Gleichzeitig wurde ein Arbeiten auf Augenhöhe gewünscht. Diese Situation führte zu vielen Unsicherheiten und Ambivalenzen, bis zu welchem Grad beispielsweise Unterstützung passend, ab wann jedoch Abgrenzungen angebracht wäre.

„Mit meiner Tandempartnerin\* musste ich lernen, dass ich Kollegin\* und Assistentin\* zugleich bin. Anfangs war es für mich schwierig, da es für mich eine gleichberechtigte Ausbildung auf

Augenhöhe sein soll. Wir haben einen guten Weg in der Zusammenarbeit gefunden und haben das Thema offen besprochen.“

„Woher kennen Sie Ihre Tandempartnerin\*?“ „Aus dem Arbeitskontext, was nochmal spannend ist und was ich auch nicht so förderlich finde, dass man sich schon aus dem Arbeitskontext kennt. Ist nicht unbedingt so gut.“

Es zeigte sich, dass bestehende Rollen als beispielsweise Betreuerin\* und Betreute Chance und Risiko zugleich sein konnten. Zum einen hatte die Vertrautheit vor allem für die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten einen positiven Effekt auf deren Sicherheitsgefühl bei der Zusammenarbeit in der Großgruppe. Zum anderen wurde ein offener Umgang mit privaten Themen erschwert:

„Aber ich kann ja nicht so viel wissen von ihr wie sie von mir – sie ist mein Sozialdienst, meiner Wohngruppe. Ich muss nicht alles wissen. Das ist von Gesetz so gemacht. Für mich ist es gut, mit ihr zu arbeiten, ich brauche das nicht wissen. Das was ich weiß ist genug für mich.“

Eine Frau\* mit Lernschwierigkeiten wiederum befürchtete, in ihrer Rolle als Kursleiterin\* in der eigenen Werkstatt mit Rollenkonflikten rechnen zu müssen:

„Bei mir wäre am Anfang das Problem, dass mich hier (*Anm.: in der Werkstatt*) viele kennen. Und dass die mich dann halt nicht als Kollegin\* wahrnehmen, sondern als Kursleiterin\*. Dass da das Umdenken bei einigen schwierig sein könnte.“

### Arbeiten auf Augenhöhe

Ein wesentliches Thema stellte im Rahmen der Ausbildung immer wieder die Zusammenarbeit der Tandempartnerinnen\* auf Augenhöhe dar. Die Frage, ob und wie in einem inklusiven Trainerinnen\*team auf Augenhöhe oder gleichberechtigt gearbeitet werden könnte, stand immer wieder im Raum und es herrschte zum Teil große Unsicherheit, was ‚Augenhöhe‘ überhaupt bedeutete.

Die Mehrheit<sup>8</sup> der Frauen\* war der Meinung, dass in ihrem Tandemteam eine gleichberechtigte Zusammenarbeit stattgefunden hatte; die Frauen\*, die der Meinung waren, eine gleichberechtigte Zusammenarbeit hatte nicht stattgefunden, ergänzten dies teilweise um die Aussage, dass aber eine positive Entwicklung im Laufe der Zeit beobachtet werden konnte.

Es müsse gut überlegt werden, wie Aufgaben und auch die Übernahme von Verantwortung anhand der vorhandenen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Energieressourcen gerecht verteilt werden könnten. Die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten sahen sich hier häufig in der Position, Dinge anzuleiten und einen Großteil der Verantwortung zu übernehmen, was zum einen mit einer Angst vor Überlastung einherging, aber auch mit einer Unsicherheit, wie die Tandempartnerin\* motiviert werden könnte, ohne dabei zu überfordern.

---

<sup>8</sup> Sieben der zehn befragten Frauen\* mit und fünf der sieben befragten Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten vertraten diese Meinung.

Zum Teil waren hier erlebte Rollenkonflikte entscheidend:

„Ich empfinde uns zwar menschlich auf Augenhöhe, in der Zusammenarbeit im Team gehen aber unsere Kompetenzen (Selbstständigkeit, Verstehen, ...) so weit auseinander, dass ich sehr viel Zuarbeit und Erklärungen geben müsste, sodass ich nicht sehe, wie eine hierarchiefreie Zusammenarbeit möglich sein kann. Mit meiner vielleicht zukünftigen Tandempartnerin\* ist dies wesentlich leichter, sodass ich das Gefühl, dass wir uns gut ergänzen und gegenseitig unterstützen können und keine von uns in eine Assistenzrolle rutschen muss.“

Von Seiten der Frauen\* mit Lernschwierigkeiten spielte im Zusammenhang mit dem Thema ‚Gleichberechtigung‘ erneut das Thema ‚Ernstnehmen‘ eine entscheidende Rolle:

„Ich stell mir das als Konkurrenz vor. Weil sie wird ja mehr ernst genommen als ich. Vielleicht ist da auch schieß Eifersucht drin, sie ist perfekt und ich nicht. Sie kann alles, ich kann nichts. Vielleicht bin ich auch Schuld, dass ich ihr nicht so richtig ‚ne Chance gebe, weiß ich nicht.“

Am Ende der Ausbildungszeit wurde im Rahmen von Kleingruppen noch einmal thematisiert, was ‚Augenhöhe‘ für die Teilnehmerinnen\* bedeutet und was ihnen geholfen hatte, diese im Rahmen der Ausbildung herzustellen.

Häufig wurde ‚Augenhöhe‘ mit ‚Gleichberechtigung‘ gleichgesetzt und bedeutete, Aufgaben gleichberechtigt zu verteilen und Verantwortung gleichermaßen zu übernehmen. Manche Teilnehmerinnen\* konkretisierten diese Aspekte, indem sie betonten, dass Aufgaben individuell nach Fähigkeiten und Kompetenzen aufgeteilt werden sollten und Entscheidungen darüber auch immer wieder neu und flexibel getroffen werden dürften. Ein kontinuierlicher wertschätzender, respektvoller sowie hierarchiefreier Austausch, in einer Sprache, in der alle Beteiligten mitgenommen würden, wurde hier als besonders wichtig betrachtet sowie eine Reflexion und ein Bewusstsein darüber, wer, was aufgrund von verschiedenen Aspekten oder Hintergründen in den Lebenswelten in der Lage ist zu leisten. Hier wurde die Biographiearbeit, die ein Teil der Ausbildungsinhalte darstellte, als hilfreich erlebt. Eine Teilnehmerin\* zog zusätzlich einen gesamtgesellschaftlichen Aspekt mit ein, indem sie erläuterte, dass es auch Mut bräuchte, Außenstehenden gegenüber Augenhöhe immer wieder herzustellen, wenn diese durch Diskriminierungen und Ungleichbehandlung gestört würde. Augenhöhe ginge zudem auch immer mit einer Akzeptanz des Gegenübers einher.

Zum Thema Augenhöhe äußerten sich die Teilnehmerinnen\* sehr ausführlich und sehr differenziert. Um die Vielzahl der wertvollen Informationen gut nutzen zu können, sollen diese im Folgenden ausführlich zur Verfügung gestellt werden:

„[...] dass wenn man zusammen arbeitet z.B., dass jeder in der Verantwortung ist, nicht zum gleichen Teil, sondern jeder das Beste gibt, was er kann und jeder trägt etwas.“

„Augenhöhe sagt eigentlich auch das Wort Gleichberechtigung, also dass du und deine Tandempartnerin\* gleichberechtigt einen Kurs macht. Also beide zu gleichen Teilen das Gleiche zu bestimmen habt.“

„Gleichberechtigung ist ja auch, dass man nicht von oben herab jemanden anspricht, sondern dass man auf einer Stufe steht.“

„Ich frag mich grad, ob das immer heißen muss, dass man gleich viel Arbeit macht. Oder ob es auch wichtig ist, zu sehen, was die andere Person gerade im Moment beitragen kann oder was vielleicht auch nicht. Also, dass ich auch wertschätze oder anerkenne, dass nicht alle immer gleich viel für die Sache tun können.“

„Dass man da auch flexibel bleibt, in diesem, wie arbeitet man gut zusammen. Dass das auch in Bewegung sein darf. Dass ich vielleicht am Anfang den und den Part übernehme, beim nächsten Mal aber Lust habe, auch einen anderen Part zu übernehmen und da was zu lernen oder mir da von meiner Tandempartnerin\* etwas abschauen konnte, was ich selber auch mal ausprobieren möchte.“

„Ich finde da dann auch wichtig, zu überlegen und zu gucken, wer welche Möglichkeiten auch hat. Also z.B., wie sind wir aufgewachsen, wie sind gerade unsere Lebensverhältnisse. Wer ist gewohnt, ganz viel zu sprechen, für wen ist es leicht, Dinge zu organisieren. Also, insgesamt zu gucken, was können wir gut, womit fühlen wir uns sicher. Aber auch, womit fühlen wir uns unsicher oder was wollen wir vielleicht lernen oder wofür brauchen wir auch guten Zuspruch. Dass wir uns als Tandempartnerinnen\* gegenseitig auch sagen: ‚ich hab das Gefühl, ich kann das ganz gut, wie fühlst du dich damit.‘ Und nicht immer diejenige das macht, was sie schon kann. Sondern dass auch die andere was machen kann und damit dann unterstützt wird und es schön ist, was zu lernen. Und dann dauert das vielleicht länger, aber dafür haben wir dann was Neues gelernt. Dass wir uns auch bewusst sind, dass manche Sachen für manche schwerer sind und für manche leichter und da gut drüber nachzudenken und auch drüber zu reden.“

„Man muss auf jeden Fall auch füreinander da sein. Sich unterstützen. Egal wie.“

„Mir hat geholfen, dass wir über Dinge gesprochen haben und auch mir selber einzugestehen, im Tandem zu sagen, mir wird es auch zu viel oder mich selber auch reflektieren, wo meine ich manchmal mehr machen zu müssen und wo darf ich mir aber auch erlauben zu sagen, das wird mir zu viel oder frag ich, kannst du mir helfen, wo bitte ich auch um Hilfe und sag jetzt, wo komm ich an meine Grenze und das auch meiner Tandempartnerin\* sagen kann und dann auch ganz viel Verständnis bekommen habe.“

„Ich fand auch die Frage schön, was brauche ich und was brauchst du, um da wieder auf Augenhöhe zu kommen und im Gespräch zu gucken, wer braucht da gerade was und wie können wir uns da gegenseitig unterstützen.“

„Was ich z.B. finde, was da geholfen hat war die Biographiearbeit. Herauszuarbeiten, was kann ich gut, was sind meine Stärken, solche Dinge. Die kann man ja ziemlich schnell mit in die Trainings nehmen, wenn erst mal klar geworden ist, ich kann z.B. total gut Dinge erklären oder was gut mit dem Körper vormachen, so was kann ich dann ja als Stärke ja gut mitnehmen in die Kurse oder in den Anleitungen in den Kursen oder so.“

„Nen bisschen mehr in Leichter Sprache reden oder mehr Beispiele machen und Vorschläge gegenseitig machen, wie wir gemeinsam das Thema besprechen können. Manches ist einfach so schwer zu verstehen. Dass alle mitgenommen werden.“

„Das ist ja in der Gesellschaft, in der Welt da draußen, dass die denken, wenn da jemand Lernschwierigkeiten hat, dass die Person nicht schlau ist oder dass die sie nicht so ernst nehmen. Und da hab' ich schon irgendwie Angst, dass wenn wir Kurse geben, dass vielleicht die [...] Menschen, mit denen wir das organisieren, die da arbeiten in Werkstätten z.B., dass es so passieren kann, dass vielleicht die Tandempartnerin\* ohne Lernschwierigkeiten irgendwie ernster genommen wird oder mehr mit ihr nur geredet wird. Da find ich es wichtig, sich zu unterstützen und klar zu machen, sie müssen jetzt nicht mit mir nur reden. Wir sind hier zu zweit, wir sind ein Team, wir sind beide ausgebildete WenDo Trainerinnen\* und wir sind beide ernst zu nehmen und beide schlau und können viele Sachen. Das ist ja auch einfach Diskriminierung dann, wenn das passiert. Und viele Menschen machen das nicht mit Absicht, aber sie machen das. Dass wir dann auch mutig sind. Das hoffe ich von mir, dass ich auch mutig bin, das zu sagen: ich merke das gerade, dass sie mehr mit mir reden und nicht mit meiner Tandempartnerin\* und ich möchte, dass das anders wird. Wir können beide viele Sachen. [...] Dass wir selber auch gucken, dass wir uns da wieder auf die Augenhöhe hinbringen und uns unterstützen und da mutig sind.“

## Bildung von regionalen Gruppen

Durch die verschiedenen Teamkonstellationen und den damit einhergehenden Schwierigkeiten, wie beispielsweise der Tatsache, dass sich manche Teilnehmerinnen\* unter Druck gesetzt fühlten, wurde eine Konzeptänderung beschlossen, was die Zusammenarbeit der Trainerinnen\*teams anging: an Stelle der Tandemteams traten regionale Gruppen, in denen Trainerinnen\* mit anderen Trainerinnen\* ihrer Wahl Teams bildeten und Kurse konzipieren und anbieten konnten.

Die regionalen Gruppen wurden von keiner der Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten als schlecht bewertet, niemand nannte Nachteile. Geschätzt wurden vor allem die Vernetzungsmöglichkeiten. Ein weiterer Vorteil bestand zudem darin, dass eine Zusammenarbeit ohne feststehende Tandempartnerin\* zu einer Öffnung führte, dass Rollenerwartungen der Teilnehmerinnen\* mit und ohne Lernschwierigkeiten stärker thematisiert werden konnten. Die Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten wurden außerdem stärker dazu angeregt, langjährig eingeübte Muster zu verlassen und mehr Eigenverantwortung für ihr Lernen und daraus folgende berufliche Perspektiven zu übernehmen.

Für manche Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten schien dieses Konzept jedoch zu komplex. Manchen war im Rahmen der Befragung der Sinn der regionalen Gruppen nicht klar

und es wurden eher Vorteile an Zweiergruppen beschrieben, da diese als verlässlich erlebt wurden und Treffen bei beispielsweise eingeschränkter Mobilität einfacher umsetzbar waren<sup>9</sup>.

Auf die Frage, ob sich mehr Frauen\* zur Ausbildung bewerben würden, wenn eine Bewerbung ohne Tandempartnerin\* möglich wäre, antworteten die Frauen\* sehr unterschiedlich. Vorteil wäre zwar, dass es mehr Interessentinnen\* geben könnte, allerdings könnte eine bereits bekannte Tandempartnerin\* auch eine gewisse Sicherheit mit sich bringen, da die Arbeit in inklusiven Trainerinnen\*teams ja als Kernstück der Ausbildung erhalten bliebe. Es käme jedoch auch auf die Art und Schwere der Beeinträchtigung an. Vor allem die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten schätzten die das Sicherheitsgefühl, das durch ihre Tandempartnerin\* für sie entstand. Alle Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten gaben an, sie selbst hätten sich auch allein zur Ausbildung beworben. Bei den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten bestanden hier größere Unsicherheiten, etwa die Hälfte der Frauen\* waren sich unsicher.

„Ich weiß gar nicht wie ich das ohne meine Partnerin\* und ohne euch schaffen sollte. Das gefällt mir und sie hilft mir, stark zu sein.“

„Das ist jetzt ‘ne gute Frage. Es könnte sein, weil mich das Thema halt sehr interessiert hat. Aber ich bin mir jetzt nicht zu 100% sicher, ob ich allein da jetzt den Mumm gehabt hätte ein derart großes Projekt allein anzugehen. Das Interesse war groß bei mir, deshalb hab‘ ich mich ja auch gemeldet. Und es war klar, das wird zu zweit gemacht, das gab mir nochmal so ‘ne Sicherheit.“

„[Der Beginn ohne Tandempartnerin\*] Das war schwer für mich. Bei den anderen wurde von den Tandempartnerinnen\* einiges mitgeregelt, was ich immer alleine regeln musste. Das war schon sehr schwierig.“

„Das Tandem gibt vielleicht so ‘ne Basis, so ‘ne Sicherheit, aber wir sind ja auch alle ganz unterschiedlich. Und ich finde ganz schön, zu ganz unterschiedlichen Themen mit ganz unterschiedlichen Personen auch zusammenzuarbeiten, auch weiterhin. Und finde das auch bereichernd. Ich finde schön, wenn es über diese Tandems hinaus geht.“

„Das wäre für mich als Modell, hätte das besser gepasst zu sagen, wir sind ein Trainerinnen\*netz und die eine Anfrage mach ich mit der einen und die andere mit der anderen weil es irgendwie auch eine größere Flexibilität, die das mit sich bringt, sei es zeitlich oder sei es aufgrund der Vorerfahrungen“.

## Coronabedingte Änderungen: Online-Meetings und Telefonpatenschaften

In Zeiten der Corona-Pandemie musste auch die Ausbildung „Frauen stärken Frauen“ alternative Möglichkeiten finden, die Ausbildungsinhalte fortlaufend allen Frauen\* zu vermitteln, ohne hierbei den gesundheitlichen Sicherheitsaspekt aus den Augen zu verlieren. In Anbetracht der Tatsache, dass es sich bei „Frauen stärken Frauen“ um eine inklusive

---

<sup>9</sup> Dies traf vor allem auf Frauen\* zu, die ihre Tandempartnerin\* aus dem Betreuungskontext kannten oder diese im gleichen Wohnort lebte.

Trainerinnen\*ausbildung handelte, bei der zudem Frauen\* aus unterschiedlichsten Bundesländern teilnahmen, kam dieser Thematik aufgrund der folgenden Faktoren ein besonders hoher Stellenwert zu:

- Es handelte sich bei den teilnehmenden Frauen\* aufgrund ihrer Beeinträchtigungen größtenteils um **gesundheitliche Risikogruppen** für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf.
- Vor allem die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten waren darauf angewiesen, den Ausbildungsort mit dem **öffentlichen Personennahverkehr** zu erreichen.
- Die meisten Teilnehmerinnen\* hatten sowohl beruflich als auch privat Kontakt zu **weiteren Personengruppen**, die es zu schützen galt, da diese ebenfalls einem höheren Risiko ausgesetzt waren, im Falle einer Ansteckung einen schweren Krankheitsverlauf zu durchlaufen.

Zunächst fielen demnach Lerneinheiten aus, da es an geeigneten alternativen Formaten zu Beginn der Pandemie fehlte. In einem weiteren Schritt wurde das Konzept dahingehend verändert, als dass es für alle Frauen\* digitale Lerneinheiten in Form von Zoom Meetings geben sollte, die ausschließlich in der Großgruppe stattfanden, um so fehlende Inhalte nachholen zu können. Für Frauen\*, die Lerneinheiten verpassten, wurden Telefonpatenschaften eingerichtet, um auch ihnen fehlende Inhalte zu vermitteln.

Hinsichtlich der digitalen Treffen bestand die Herausforderung vor allem darin, dass es sich bei „Frauen stärken Frauen“ um eine sehr praktisch ausgelegte Ausbildung handelte, in denen Selbstverteidigungsübungen erlernt und erprobt werden sollten. Gleichzeitig war ein Großteil der Ausbildungsgruppe – vor allem die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten - nicht in einem beruflichen Kontext tätig, durch den bereits Erfahrungswissen mit digitalen Treffen bestand. Bei den Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten handelte es sich zudem häufig um Bewohnerinnen\* von Einrichtungen der Behindertenhilfe, was bedeutete, dass ein Internetzugang nicht immer selbstverständlich zur Verfügung stand. Hier kamen einigen Frauen\* Unterstützungspersonen aus dem sozialen Umfeld zugute, so dass es schlussendlich jeder Teilnehmerin\* möglich war, an den Online-Treffen teilzunehmen.

Bei der Einschätzung der Online-Treffen waren sich alle Teilnehmerinnen\* einig, dass es gut war, dass Treffen stattfinden konnten, jedoch persönliche Treffen bevorzugt würden. Es fehlten persönliche Gespräche in den Pausen, Spaziergänge mit den anderen Teilnehmerinnen\* und auch der Austausch im Rahmen der Ausbildung wurde online weniger offen eingeschätzt. Zugleich fiel es manchen Frauen\* schwieriger, sich lange am Bildschirm zu konzentrieren, den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten fiel es zum Teil schwerer, den Themen zu folgen und vor allem die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten erlebten Zoom Konferenzen zunehmend ermüdend, da sie bereits in vielen anderen beruflichen Kontexten auf Onlineveranstaltungen umsteigen mussten. Auch wurde berichtet, dass das Üben von Selbstverteidigungstechniken deutlich schwerer fiel und längere coronabedingte Pausen zu einer Abnahme des neu erlangten Selbstbewusstseins führten.

Gleichzeitig waren viele Teilnehmerinnen\* beeindruckt, dass ein Onlineformat in einem solchen Ausbildungskontext so gut funktionierte. Die Zusammenarbeit wurde intensiv und gewinnbringend beschrieben, da durch das Onlineformat weitere Lerninhalte hinzukämen.

Die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten schätzten, dass sie die Anreise sparten und ein Wiedersehen mit den Ausbildungskolleginnen\* ohne Maske möglich war.

Ebenfalls geschätzt wurde die Flexibilität, Kreativität und Spontanität der Kursleiterinnen, die technische Unterstützung von Seiten der Assistentinnen und das eigene Erwerben von Medienkompetenzen sowie die Anpassung der Kurs- sowie (verlängerten) Pausenzeiten.

„Das haben alle Frauen\* total gut hingekriegt und das fand ich schon beeindruckend. Dieses sich Einstellen auf dieses Format, das sind ja dann zwei Lernschritte in einem. Ich lerne nicht nur den Inhalt der Weiterbildung, sondern ich lerne auch noch, wie ich mich online aufstelle“

„Ich finde erstaunlich, dass es funktioniert, weil ich glaub‘, hätten wir das vor zwei Jahren, als wir angefangen haben, besprochen, irgendwann machen wir das online, dann hätten wahrscheinlich alle den Kopf geschüttelt und gemeint, wir kriegen das nicht hin. Aber wir kriegen das hin. Und ich finde das richtig toll.“

„Erstmal fand ich das ganz großartig, dass Lena und Rosa die Ausbildung aus dem Stand in ein Onlineformat umgewandelt haben. Das ist ja auch nicht selbstverständlich, dass ein Kursanbieter plötzlich mal eben – zack - sich die Technik, die medialen Möglichkeiten, die da drin stecken und so weiter auf die Pfanne lädt und das eben mit den Ausbildungsinhalten in passende Formate dann auch bringt.“

„Es war natürlich anders, klar, und persönliche Begegnungen finden, glaub ich, alle schöner als online, aber es war die beste aller Möglichkeiten, die es zu diesem Zeitpunkt gab. Und das finde ich kann eigentlich wie so ‘ne Überschrift über der ganzen Ausbildung stehen. Dieses immerwährende Suchen und Finden der besten Möglichkeiten.“

„Heute denke ich, dass Corona uns sehr einschränkt. Wir mussten unser Lernmedium ändern und machen unsere Ausbildungsblöcke online. Leider fehlt mir die aktive Wiederholung der Techniken. Ich habe Sorge, dass ich noch Fehler mache und diese im schlimmsten Fall auch falsch weitervermittele. Die Korrektur und Erinnerung von den Ausbilderinnen ist für mich immer sehr wichtig gewesen. Dies fällt leider weg.“

„Durch die Pause (Corona) habe ich die letzten Monate gemerkt, dass durch weniger Übungsmöglichkeiten mein Selbstvertrauen wieder abgenommen hat.“

Eine weitere coronabedingte Modifikation bestand in der Bildung von Telefonpatenschaften für jene Teilnehmerinnen\*, die an Treffen aufgrund der Pandemie nicht teilnehmen konnten. Durch diese Patenschaften sollte gewährleistet werden, dass alle Teilnehmerinnen\* über alle Inhalte informiert wurden. Genutzt wurden hierzu verschiedene Medien, wie Videos oder Bilder, die über WhatsApp versendet wurden. Teilweise wurde auch telefoniert, um über die verpassten Inhalte zu berichten. Die Telefonpatenschaften wurden im Großen und Ganzen

positiv eingeschätzt, allerdings galt auch an dieser Stelle, dass ein Austausch in präsenter Form vorgezogen würde.

## Ausbildungsinhalte und -methoden

Ein wesentliches Element der wissenschaftlichen Begleitung bestand darin, herauszufinden, welche Ausbildungsinhalte aber auch -methoden sinnvoll und notwendig waren, um alle Ausbildungsteilnehmerinnen\* dort abzuholen, wo sie zu Ausbildungsstart standen und gut auf ihre Rolle als Trainerin\* vorzubereiten. Jede Teilnehmerin\* sollte inhaltlich gleichermaßen ‚mitgenommen‘ werden, in der Rolle als Vorbild, Trainerin\* und als Frau\* mit oder ohne Behinderung gestärkt werden und die Möglichkeit bekommen, eine eigene individuelle berufliche Perspektive zu entwickeln.

Bereits zu Beginn der Ausbildung wurde deutlich, dass von den Teilnehmerinnen\* ein „Blumenstrauß“ gewünscht wurde, welche Möglichkeiten und Perspektiven sich durch die Ausbildung eröffnen könnten. Dies wurde zum einen auf die berufliche Perspektive bezogen, aber auch auf das Konzept der Tandem Trainerinnen\*teams. Hier wurde sich bereits zu Beginn der Ausbildung eine größere Offenheit gewünscht, indem auch Tandemkonstellationen mit anderen Teilnehmerinnen\* mitgedacht werden sollten und ein festes Netzwerk zum Austausch gegründet würde.

Im weiteren Verlauf der Ausbildung wurden die Teilnehmerinnen\* gebeten, die bereits behandelten Themen einem Ranking zu unterziehen: an erster Stelle stand das Thema, das ihnen am besten gefallen hatte, an letzter Stelle, das Thema was ihnen am wenigsten gefallen hatte.

Während die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten die Entschlossenheitsübungen sowie Übungen zum „Nein sagen mit Körper und Stimme“ am häufigsten an die erste Stelle setzten, wurden durch die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten die Selbstverteidigungstechniken am besten bewertet. Entschlossenheit wurde als wichtige Basis für die Ausbildung betrachtet, wodurch auch Stärke und Entscheidungskraft zum Ausdruck gebracht werden könnten. „Nein sagen“ war für einige Teilnehmerinnen\* sowohl in ihrer Rolle als Trainerin\* als auch im privaten Kontext ein wichtiges Thema, da hierdurch Ohnmachtsgefühlen entgegengewirkt und Handlungsmacht zurückerlangt werden könnte. Es sei zudem wichtig, eigene Grenzen zu kennen, um dieses Gefühl authentisch weitergeben zu können. Die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten begründeten ihre Wahl damit, dass sie sich durch die Techniken stärker fühlten, aber auch, dass sie beeindruckt wären, dass durch die Vielfalt der Techniken alle Beeinträchtigungsformen in Kursangeboten berücksichtigt werden könnten.

Auf die Frage, was nicht so gut gefallen hätte, antworteten die meisten Frauen\*: „Nichts“. Wurden die Themen in eine Reihenfolge gebracht, landeten am häufigsten Themen auf den

letzten Plätzen, die entweder nicht den persönlichen Neigungen entsprachen, schwer fielen<sup>10</sup> oder aber Entspannungstechniken. Es kann vermutet werden, dass Entspannungstechniken für die Teilnehmerinnen\* am wenigsten wichtig oder bereits bekannt waren.

Generell wurde die Kritik geäußert, dass manche Übungen nicht ausreichend gendersensibel wären und bestehende Stereotype verfestigten („Prinzessin und Drache“). Andere Übungen wurden als zu knapp und unzureichend erklärt erlebt, vor allem, was den Sinn der Übung im WenDo Kontext anging. Hier wurde das Thema „Persönliche Zukunftsplanung“ genannt. Vor allem von den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten wurde der Wunsch nach weiteren externen Referentinnen\*, wie beispielsweise WenDo Trainerinnen\*, genannt. Auch wurde sich gewünscht, die bestehende starke Heterogenität der Gruppe häufiger explizit zum Thema zu machen.

Sehr unterschiedlich wurde das Thema „Eigene Biographiearbeit“ erlebt: während dieses Thema manchen Frauen\* zu kurz kam, konnten andere ihre Erfahrungen gut bearbeiten. Teilweise fanden Teilnehmerinnen\* diesen Themenbereich auch irrelevant oder sogar unpassend, was zum Teil mit den bestehenden Tandemkonstellationen zusammenhing. Ein privates Öffnen wurde problematisch gesehen, wenn die Klientin\* des betreuten Wohnens zugleich die Tandempartnerin\* war.

Als positiv wurde bewertet, dass die gewählten Methoden bereits Optionen für eigene Kurse aufzeigten: so wurde beispielsweise Rituale oder aber die Möglichkeit, sich jederzeit in eine Ruhecke zurückziehen zu können, positiv erlebt. Künftige Methoden konnten bereits aus Teilnehmerinnen\*perspektive ausprobiert und erlebt werden. Von den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten wurde die Arbeit mit einer externen Referentin mit Lernschwierigkeiten<sup>11</sup> als positiv bewertet, da diese zu verschiedenen Themenbereichen als Rollenvorbild diente. Zudem schätzten einige der Teilnehmerinnen\*, dass auch Zeitfenster für eigenen Themenvorschläge eingeplant wurde. Lediglich die Länge von 20 Minuten für die eigenen Inputs wurde von einer Teilnehmerin\* als zu kurz eingeschätzt.

Generell wurde die positive Atmosphäre aber auch die Methodenvielfalt von vielen Teilnehmerinnen\* geschätzt.

„Ich finde die Gespräche, die wir mit Maria (*externe Referentin*) hatten, finde ich richtig gut. Das war eine Geschichte auch von meinem Leben. Und ich habe gelernt, wie ich weiterleben kann und wie ich mit Erlebtem klar kommen kann. Ich konnte Maria Fragen stellen. Und das gefällt mir richtig gut.“

<sup>10</sup> Eine Frau\* tanzte nicht so gern; eine andere nannte Abschiedsrituale, weil Abschiede sie immer traurig stimmten; zwei Frauen\* fiel es schwer, über Gewalt zu reden; zwei Frauen\* mochten das Thema „Mit neuen Situationen umgehen“ nicht, weil sie es schwer verständlich fanden.

<sup>11</sup> Aufgrund des Modell-Charakters gab es noch keine ausgebildeten WenDo-Trainerinnen\* mit Lernschwierigkeiten, die in das Ausbildungsteam hätten miteinbezogen werden können. Um das Ausbildungsteam dennoch inklusiv zu machen, wurde eine Peer Beraterin mit Lernschwierigkeiten als Referentin einbezogen. Vor ihrer Tätigkeit in einer Beratungsstelle hatte sie selbst in einer WfbM gearbeitet.

„Es ist die Fülle und die Vielfalt der Formate, die mich beeindruckt und die mir alle sehr gut gefallen. Gleichwohl spüre ich gerade die Qual der Wahl bei der Entwicklung eines Kurskonzeptes - was ist das Brauchbarste, das Passendste, was zuerst, was danach? Auswahlmöglichkeiten zu haben, kann auch ziemlich anstrengend sein.“

„Ich bin immer wieder begeistert, wie es Moderatorinnen und Teilnehmerinnen\* gelingt, konsequent Augenhöhe, Selbstvertretung und Stärkung insgesamt methodisch und inhaltlich umzusetzen.“

„Ich mache es ja, um mich auseinanderzusetzen und zu positionieren und zu erleben und zu sehen, was macht es denn mit mir, wenn ich mich so aufstelle. Insofern bin ich da schon sehr, sehr, sehr, sehr, sehr zufrieden mit dem, was ich in der Ausbildung erlebt hab‘.“

„Ich bin immer wieder begeistert, über die Vielfalt der Methoden und Ideen, der Aufbereitung für alle Sinne und das fachliche und menschliche Selbstverständnis. Es macht mich froh, Teil dieses Projektes zu sein.“

Die Angaben der Frauen\* mit und ohne Lernschwierigkeiten gingen zudem weit bei der Frage auseinander, ob eigene Themen gut bearbeitet werden konnten. Die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten bejahten diese Frage größtenteils, bei einigen Frauen\* kann jedoch nicht sicher gesagt werden, ob die Frage richtig verstanden wurde. Von den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten bejahten lediglich sechs der zehn befragten Frauen\* die Frage uneingeschränkt. Zwei antworteten mit „vielleicht“, drei Frauen\* verneinten.

„Aber für mich ist nicht so ein krasses ‚Wir-Gefühl‘ entstanden, mit in die Tiefe gehen mit Themen, auch so Themen wie Gewalt, eigene Erfahrungen, die ich mach‘ als Frau, wie Sexismus Erfahrungen.“

„Sicherlich hätte man an der ein oder anderen Stelle noch tiefer einsteigen, mehr Zeit nehmen können bei einzelnen Themen, aber das ist natürlich auch immer schnell sehr, sehr groß und nimmt viel Zeit in Anspruch, also nachvollziehbar, dass das nicht gemacht wurde, das passte so für mich.“

„Ich geh‘ schon gestärkt aus der Ausbildung hervor, aber ich hätte lieber gehabt, wenn mehr Zeit und mehr Raum dafür gewesen wäre, oder auch als Teil des Konzepts. Dass ich mir nicht so viel selber erarbeiten muss“

In diesem Zusammenhang kommt dem thematischen Schwerpunkt „Umgang mit Trauma“ ein bedeutender Stellenwert zu. Zum Befragungszeitpunkt wurde dieses Thema noch nicht behandelt, so dass es in den Rankings noch keine Erwähnung finden konnte. Allerdings wurde zu einem späteren Zeitpunkt die Wichtigkeit des Themas erfragt. Alle Frauen\* fanden das Thema wichtig. Die Ausbildungsleiterinnen sahen dieses Thema sogar von allen Themen am wichtigsten an – vor allem, weil viele der Teilnehmerinnen\* selbst Gewalt erfahren hatten. Aus diesem Grund ist die Behandlung des Themas sehr wichtig und gleichzeitig auch sehr schwer, da Retraumatisierungen vermieden werden sollen.

Am Ende der Ausbildung wurden die Teilnehmerinnen\* gefragt, ob ihnen rückblickend Themen fehlten. Vereinzelt kamen hier Rückmeldungen, dass mehr theoretisches Hintergrundwissen zu den Themenbereichen „Weibliche Sozialisation“ sowie „Gewalt gegen Frauen\* (mit Behinderung)“ gewünscht worden wäre sowie mehr Vielfalt in den Anfangs- und Abschlussrunden, um die aktuelle Stimmung der Teilnehmerinnen\* aufzuzeigen. Auch wurden von einer Teilnehmerin\* noch mehr Rollenspiele gewünscht, um die Thematik sexualisierte Gewalt zu behandeln. Zwei Teilnehmerinnen\* hätten gern das Konzept der Ausbildung, in Form der Zusammenarbeit der inklusiven Ausbildungsgruppe intensiver auf einer Metaebene besprochen: zum einen ging es hierbei um die Heterogenität der Gruppe und um eine Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Position, indem die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Teilnehmerinnen\* besprochen und reflektiert würden. Eine solche Thematisierung wurde als schwierig und sensibel erlebt, so dass hier ein gemeinsamer Austausch mit den Ausbildungsleiterinnen gewünscht wurde. Zum anderen schätzte eine Teilnehmerin\* den Umfang der Thematisierung der Teamarbeit und damit einhergehende Herausforderungen als zu gering ein, was im folgenden Zitat sehr deutlich wird:

„Die Arbeit im Tandem bringt Herausforderungen mit sich [...] das ist von den drei Befürchtungen, die ich vorher hatte für mich, vielleicht die, die am stärksten gewogen hat oder wo ich am meisten gespannt drauf war und das hätte für mich noch ein bisschen mehr Gewicht kriegen können in der Ausbildung. [...] Und ich mir da noch mehr zu gewünscht hätte. Ich fand, dass es relativ wenig explizit behandelt wurde oder auch sowas wie, welche Rollen haben wir eigentlich in dem Ganzen als Team, welche Rolle hast du, welche hab' ich, welche wollen wir uns gegenseitig geben, dass sowas doch relativ wenig explizit Raum gefunden hat. Da hätte ich mir gedacht, dass das so das ganz zentrale Thema ist in der Ausbildung und das war aber eher, fand ich, sowas, was nebenbei immer mitlief. Ich weiß nicht, ob das Konzept vielleicht auch genauso gedacht war, dass das sich einfach aus der Sache heraus entwickeln soll und was gar nicht so viel in der Großgruppe bearbeitet werden soll, sondern jedes Team für sich irgendwie finden soll. Das ist mir manchmal nicht so ganz klar geworden.“

Die meisten Teilnehmerinnen\* fanden sich in diesem Punkt ausreichend begleitet und die Thematisierung innerhalb der Ausbildung passend.

### Ausbildungsleitung

Die Ausbildungsleitungen wurden von allen Teilnehmerinnen\* positiv erlebt. Hier wurde vor allem gewinnbringend geschätzt, dass die Ausbildung bereits durch ein Tandemteam mit unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkten angeleitet wurde, so dass hier bereits beobachtet werden konnte, auf welche Weise ein Trainerinnen\*team Inhalte vermitteln oder auf Konflikte reagieren konnte. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen\* war der Meinung, dass Konflikte und Probleme sehr sorgsam gelöst wurden und es auch genügend Raum gab, eigene Sorgen anzusprechen. Eine Teilnehmerin\* meldete zurück, dass Probleme „ignoriert“ worden wären; eine weitere Teilnehmerin\* hätte sich Unterstützung bei einem Konflikt mit einer weiteren Teilnehmerin\* gewünscht.

*Was möchten Sie den Kursleitungen mit auf den Weg geben?*

„Ich möchte beiden danken, dass sie es ermöglicht haben, so ein Ausbildungskonzept auf den Weg zu bringen. Es bedarf sehr viel Mut und Stärke, einen neuen Bildungsweg zu eröffnen. Sie haben sich als Ausbilderinnen bewiesen und einen tollen Job gemacht.“

„Dass die beiden einfach bleiben sollen, wie sie sind. Also, das sind zwei unglaublich tolle Frauen\*, die auf ihre jeweils einzigartige Art so viel vermittelt haben. Einfach Chapeau! Hut ab einfach!“

„Unbedingt weiter diesen lösungsorientierten, diesen partizipativen Blick, Methodenvielfalt, Anschaulichkeit, weiter so zu tun. Das hab' ich als ganz großartig erlebt und das hat mich beeindruckt. Ich würde ganz viel ‚weiter so‘ sagen, je nachdem, was aktuell ist, den Plan anpassen, trotzdem roten Faden im Blick behalten, das ist ja alles das, was ich erlebt habe. Hilfreich, lösungsorientiert, warmherzig, auf den Menschen hin bezogen, weiter so.“

„Ich finde Rosa und Lena haben das ganz wunderbar gemacht und haben total gut als Team funktioniert und haben sich auch gut ergänzt und beide auch ganz Unterschiedliches mit einfließen lassen können in die Ausbildung, so dass das für uns auch sehr bereichernd war, dass die beiden auch als Team das gemacht haben und auch als Vorbild für uns als angehende Trainerinnen\* in Teams, dass ja irgendwie schön war, von einem Team ausgebildet zu werden. Und wir da ja auch erleben konnten, wie 'ne Zusammenarbeit auch aussehen kann, wie man sich gegenseitig ergänzen kann und entlasten kann und so weiter. Das war auch in dieser Hinsicht für uns als Trainerinnen\*teams total wertvoll. Ich fände es total schön, wenn es noch einmal einen Durchlauf geben würde und unser Pool an Trainerinnen\* einfach immer größer und größer wird und es einfach immer selbstverständlicher wird, dass es inklusive WenDo Trainerinnen\*ausbildungen gibt und die Trainerinnen\* gut in die Praxis kommen. Das würde ich mir dafür wünschen.“

## Hospitationen

Die Suche nach Kooperationspartnerinnen\*, um Hospitationen durchführen zu können, wurde sehr unterschiedlich erlebt. 2/3 der befragten Frauen\* mit Lernschwierigkeiten gaben an, dass die Suche nach Kooperationspartnerinnen\* über ihre Tandempartnerin\* lief. Lediglich zwei Frauen\* wurden hier selbst aktiv und nahmen Kontakt zu externen WenDo Trainerinnen\* auf. Fünf der sechs befragten Frauen\* hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits hospitiert, drei gemeinsam mit ihrer Tandempartnerin\*, zwei ohne diese.

Bei den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten erlebten etwa 2/3 die Suche nach Kooperationspartnerinnen\* als einfach, da bereits Kooperationen bestanden oder aber im nahen Umfeld zeitnah gefunden werden konnten. Acht von zehn der befragten Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits hospitiert, jedoch nur vier

gemeinsam mit ihrer Tandempartnerin\*. Manche dieser Teilnehmerinnen\* berichteten, dass sie bewusst erst allein hospitierten, um die eigene Rolle finden zu können.

Von sowohl Frauen\* mit als auch ohne Lernschwierigkeiten wurde vor allem die Corona Situation und damit einhergehend einem generell stark eingeschränkten Selbstverteidigungskursangebot als hinderlich bei der Organisation und Durchführung der Hospitationen genannt. Zusätzlich erschwerten die eigenen Arbeitszeiten bzw. Schichtdienste eine reibungslose Organisation. Generell fehlten manchen Frauen\* die praktischen Übungen, um sich sicherer in ihrer Rolle als Trainerin\* zu fühlen. Dies führte zu der Befürchtung, die Ausbildungszeit könnte insgesamt nicht ausreichend sein, um gut vorbereitet in die neuen beruflichen Herausforderungen zu starten. Geschätzt wurde in diesem Zusammenhang, dass der Zeitraum, in denen Hospitationen nachgewiesen werden konnten verlängert und die Teilnehmerinnen\* auch nach Beendigung der Ausbildungszeit noch weiter durch die Ausbildungsleiterinnen begleitet wurden.

Die Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten berichteten zusätzlich von möglichen Kooperationsorten, an denen jedoch auf keine Offenheit für das Tandemkonzept gestoßen wurde oder aber sie sich mit dem Stil der Kooperationstrainerin\* nicht identifizieren konnten und sie sich dadurch unwohl fühlten.

Und auch das Thema ‚Augenhöhe‘ spielte im Rahmen der Hospitationsorganisationen eine Rolle: manche Frauen\* erlebten es als schwierig, dass sie Kurse für ihre Tandempartnerin\* mitorganisieren mussten oder berichteten, dass die Tandemsituation (im Sinne einer engen Bindung zur Tandempartnerin\*) sowohl der eigenen als auch der persönlichen Entwicklung als Trainerin\* im Weg stünde, da sie sich häufig in der Rolle der Assistenz erlebten und auch hier das Herstellen von Augenhöhe schwer umsetzbar war.

Bei den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten wurde als positiv beschrieben, dass sie sich bereits als Schnittstelle und als Vorbild für die Kursteilnehmerinnen\* erleben konnten und die Befürchtung, nicht ernst genommen zu werden, nicht eingetroffen war:

„Das war ein gutes Gefühl, als ich auch mal was vormachen durfte. Mit den Teilnehmerinnen\* war es auch gut, ich konnte denen hinterher was erklären. Die waren ein bisschen verschlossen und haben sich nicht getraut, der Trainerin\* was zu fragen. Ich hab‘ dann versucht, die Rückmeldung zu kriegen, wie es denn so war. Da hat eine gesagt, ja, das und das hat mir nicht so gut gefallen, aber ich hab‘ mich nicht getraut, das der Trainerin\* zu sagen. Und ich hab‘ sie dann ermuntert, dass sie das der Trainerin\* sagen soll.“

„Jetzt seh‘ ich das locker, nach der ersten Hospitation, wo ich da was angeleitet hatte. Da waren viele Frauen\*, die keine Lernschwierigkeit hatten und die fanden das gut, wie ich das gemacht habe und haben mich auch gelobt. Jetzt ist die Befürchtung nicht mehr allzu groß.“

„Gut finde ich, dass wir gut ein Jahr mehr Zeit bekommen, um Hospitationen nachzuweisen. Einigen von uns fehlen aufgrund der Coronaschutzverordnung noch die ein oder andere Hospitation“

## (Individuelle) Erfolge und Perspektiven

Schaut man einmal auf die Erfolge und Perspektiven, die mit der Ausbildung „Frauen stärken Frauen“ einhergehen, so wird schnell deutlich, dass das Projekt auf unterschiedlichen Ebenen positive Auswirkungen erzielen konnte.

Zur Ausbildung selbst lässt sich zunächst einmal der Erfolg verzeichnen, dass die sehr große Mehrheit der Teilnehmerinnen\* die Ausbildung erfolgreich abschließen konnte. Entgegengesetzt aller zu Ausbildungsbeginn geäußerten Skepsis verschiedener Einrichtungen nahmen alle Frauen\* mit Lernschwierigkeiten trotz weiter Anfahrsstrecken aus vier verschiedenen Bundesländern<sup>12</sup> an allen Ausbildungsblöcken teil und lediglich drei Teilnehmerinnen\* brachen die Ausbildung vorzeitig ab<sup>13</sup>.

Trotz der immensen Heterogenität der Ausbildungsgruppe fühlte sich jede Frau\* „mittendrin“ und nicht „am Rand“ der Gruppe, was darauf schließen lassen könnte, dass das Projekt gemeistert hat, jede Frau\* an ihrem individuellen Standpunkt abzuholen und mitzunehmen. Teil dieser Ausbildung zu sein und miterleben zu dürfen, wie eine Zusammenarbeit in einer derart heterogenen Gruppe funktionieren kann, wurde zum Teil unter den persönlichen Erfolgen gezählt:

„Für mich war total wertvoll, dass ich bei so einer inklusiven Ausbildung dabei war. Also, wirklich am eigenen Leibe erfahren hab, wie das sein kann, dass wir alle in einen Topf geschmissen werden. Alle als Lernende zusammenfinden in 'ner großen Gruppe, die sich von vorher auch noch nicht kennt und dann gemeinsam so ein großes Projekt wie so 'ne WenDo Trainerinnen\*ausbildung angehen und, sei es Lernschwierigkeiten hin oder her, aber trotzdem da irgendwie alle als lernende Frauen\* einen Platz finden und alle was draus ziehen können und wie die verschiedenen Formate da zusammengespielt haben, dass es für mich persönlich am Ende ein Lernerfolg war. Das fand ich total schön zu merken, wie das funktionieren kann und Behinderung da gar kein Hemmnis sein muss, sondern dass man das in so einer Methodenvielfalt auch gut auffangen kann. Das fand ich total schön als Erfahrung. Weil ich da vorher schon ganz gespannt war, wie das passen wird, die ganzen Bedürfnisse unter ganz viele Hüte zu kriegen und das finde ich eine schöne bestärkende Erfahrung.“

„Ich nehme sehr die Vielfalt mit. Das sehe ich als großen Gewinn der Ausbildung. Die Vielfältigkeit der wundervollen Frauen\* und das mit allen gemeinsam erleben zu können. Das nehme ich als großen Erfolg mit. Und das fand ich eine sehr große Bereicherung.“

Zusätzlich entstand bereits ein Netzwerk von Trainerinnen\* und Organisationen, bei dem davon auszugehen ist, dass über die Ausbildungszeit hinaus Zusammenarbeiten initiiert und gepflegt werden und Kursangebote mit unterschiedlichen Trainerinnen\*konstellationen stattfinden werden.

<sup>12</sup> Hamburg, Niedersachsen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen

<sup>13</sup> Eine Teilnehmerin\* ohne sowie zwei Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten verließen aus beruflichen und privaten Gründen die Ausbildung vorzeitig.

Schon im Verlauf der Ausbildung eröffneten sich für die Frauen\* eine Vielzahl **beruflicher Perspektiven**:

Bei den Mitarbeiterinnen\* aus den Beratungsstellen wurde von zunehmenden Projekten und Angeboten zum Thema Selbstbehauptung berichtet und bereits bestehende Angebote und Veranstaltungen, wie beispielsweise der Weltfrauentag, wurden inklusiv gedacht. Hier wird bereits ein Multiplikatorinnen\*effekt sichtbar.

Neben den beruflichen Perspektiven ging die Teilnahme an der Ausbildung für viele Frauen\* auch mit **persönlichen Entwicklungen in privaten Lebensbereichen** einher. Alle Frauen\* erlebten sich selbst als gestärkt, hatten das Gefühl, sich durch die erlernten Übungen und Methoden auch selbst besser wehren, abgrenzen und „nein“ sagen zu können. So berichteten einige der Teilnehmerinnen\* von akuten übergriffigen Situationen, in denen sie sich mit den erlernten Methoden zur Wehr gesetzt hatten oder aber auch von beruflichen Änderungen, die sie endlich angehen konnten, weil sie sich gestärkt fühlten, Themen anzusprechen und Änderungen anzugehen. Manche hatten im Rahmen der Ausbildung auch die Möglichkeit, übergriffige Situationen, die sie selbst erlebt hatten, zu bearbeiten und erlebten dies als positiv.

„Ich habe für mich eine Entwicklung erlebt. Generell ist mir wichtig, dass ich mich für andere und mich selbst einsetze. Dies passiert nun bewusster und kontrollierter. Das bringt mich sowohl beruflich und privat weiter.“

„Ich hatte früher richtig Angst, etwas zu sagen und jetzt spür ich, ja, ich kann das machen, ich kann das sagen. Das ist bei mir einfach so in den Kopf gekommen. Du bist nicht die Letzte, die Kleinste. Ich kann was machen. Entscheiden und machen und zeigen, die Stärke von mir.“

„Aber auch die Übungen. Das braucht nicht nur Wehren zu sein, auch mit Worten. Da musst du dich nicht wehren, keine Kraft zeigen, sondern mit Worten. Das hab' ich richtig gelernt und das mache ich bis jetzt. Nur mit Worten. Ich brauche nicht wie früher schlagen oder so. Ich mache das mit Worten.“

„Wenn ich jetzt einen sehen würde, der provozieren würde, der mobben würde, würde ich eben dazwischen gehen und würde laut schreien, lass den Blödsinn sein, so laut es eben geht, dann hab' ich die eine Person geschützt und die andere, die verzieht sich dann. Das ist schon mal passiert.“

„Das ist dieses Neinsagen. Das freut mich, wie ich das ins Gesicht sagen kann. Das hab' ich früher nie gemacht, da habe ich nur geweint. Aber jetzt kann ich ‚nein‘ sagen“

„Es war kraftvoll, ermächtigend und hatte einen guten Ausgang, wie wohltuend!“ (Bearbeitung einer selbst erlebten Situation in Form eines Rollenspiels)

Manche Frauen\* erlebten sich bereits als **Vorbild, aber auch als Brückenbauerin\***. Von Seiten der Projektleitung wurden so zum Beispiel die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten, die bereits zu Beginn der Ausbildung sehr selbstständig waren, als Brückenbauerin\* zu den Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten erlebt. Im Rahmen von Hospitationen wiederum

vermittelten die Frauen\* bereits zwischen Kursteilnehmerinnen\* und Beratungsstellenmitarbeiterinnen\*.

„Jetzt wie in der Werkstatt, das wissen die Leute was ich mache und was ich gelernt habe. Ich habe zwei junge Mädchen\*. Die kommen zu mir und fragen, wie ich das mit meinem Freund alles geschafft habe, dass ich nicht mehr mit dem zusammen bin und geschafft habe, da raus zu gehen. [...] Die kommen im Wechsel, die haben das Video von mir gesehen, wie man lernt „Nein“ zu sagen [...] Ich erzähle vielen Leuten, was helfen kann und wie das klappt und so. Die kommen dann in den nächsten Tagen und erzählen mir, wie sie das probiert haben und wie sie drüber nachdenken, das zu machen. So kann ich jungen Mädchen\* helfen.“ „Bist du ein Vorbild für die?“ „Ja.“

„Ich kenne das [...] ich wurde auch gemobbt. Und deswegen möchte ich das unbedingt machen, dass ich mich nicht mehr so zurückhaltend fühle. Ich möchte einfach noch stärker sein. Auch für andere Leute.“

„Das war ein gutes Gefühl, als ich auch mal was vormachen durfte. Mit den Teilnehmerinnen\* war es auch gut, ich konnte denen hinterher was erklären. Die waren ein bisschen verschlossen und haben sich nicht getraut, der Trainerin\* was zu fragen. Ich hab' dann versucht, die Rückmeldung zu kriegen, wie es denn so war. Da hat eine gesagt, ja, das und das hat mir nicht so gut gefallen, aber ich hab' mich nicht getraut, das der Trainerin\* zu sagen. Und ich hab' sie dann ermuntert, dass sie das der Trainerin\* sagen soll.“

Durch die Teilnehmerinnen\* selbst und auch durch die Gruppenleitungen konnte zudem beobachtet werden, dass im Laufe der Ausbildung der **Assistenzbedarf der Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten mehr und mehr abnahm** und die Teilnehmerinnen\* vermehrt in die Lage versetzt wurden, Eigenverantwortung zu übernehmen. Es wurde immer wieder deutlich, wie tief bei manchen Frauen\* die Sozialisationserfahrungen als Frau\* mit Lernschwierigkeit verankert waren: ungefragt in vielen Situationen Assistenz zu erhalten, nicht ernst genommen zu werden und übergriffiges Verhalten sowie Diskriminierungen ausgesetzt zu sein stellt für viele Frauen\* mit Lernschwierigkeiten Alltag dar. Dies wurde auch im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung immer wieder deutlich. Projekte wie „Frauen stärken Frauen“ setzen auch hier an. Die Teilnehmerinnen\* wurden in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt, erlebten sich selbst als wirksam und konnten in einem geschützten Rahmen üben, Verantwortung zu übernehmen, Grenzen zu setzen und selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen.

„Ja, eine Hospitation, zu hospitieren und bei der Trainerin\* nachzufragen. Ob das alles klappt. Da bin ich sogar in 'ne andere Stadt gefahren, nach Düsseldorf. Und ich traue mich sonst sowas nicht so, ich kann das sonst nicht so gut organisieren. Aber da bin ich stolz auf mich, dass ich das geschafft habe, meine erste Hospitation zu machen“

„Ich weiß gar nicht, ob wir so ernst genommen werden. In der Gesellschaft wird man immer noch nicht so richtig ernst genommen. Aber ich hoffe, wenn wir Kurse geben, dass wir dann ernst genommen werden“

Gesamtgesellschaftlich betrachtet kann das Projekt zudem einen **wichtigen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft** leisten. Frauen\* mit Lernschwierigkeiten wird eine Möglichkeit geboten, berufliche Angebote außerhalb der Werkstatt der Behindertenhilfe zu etablieren, unterstützt durch das Trainerinnen\*team. Die Partizipation am ersten Arbeitsmarkt geht zum einen mit einer gleichberechtigten Entlohnung einher, was ein wesentlicher Schritt in Richtung einer inklusiven Gesellschaft darstellt. Schaut man sich jedoch hierzu auch die Bedeutung von Lohnarbeit für die Ausbildungsteilnehmerinnen\* an, so wird deutlich, dass es gleichzeitig auch um Selbstverwirklichung, Zufriedenheit sowie um Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung geht. Zudem erleben alle Ausbildungsteilnehmerinnen\* in direkter Zusammenarbeit neue Perspektiven auf die Lebenswelten ihrer Tandempartnerinnen\*, was wiederum in die eigenen Einrichtungen getragen wird, Angebote inklusiver ausgerichtet werden und beispielsweise im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit oder entsprechend inklusiv ausgerichteten Veranstaltungen in die Breite getragen wird. Hier kommt vor allem einem Kern der Ausbildung ein besonderer Stellenwert zu: das immerwährende Reflektieren eigener Rollen und Positionen, um im ständigen Austausch bestmöglich eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe herzustellen. Empowerment – auch im Sinne einer wirtschaftlichen Gleichberechtigung im Hinblick auf das zu erwartende Honorar<sup>14</sup> der Trainerinnen\* – stellt einen wesentlichen Aspekt im erfolgreichen Abschluss der Ausbildung für alle Beteiligten dar und einen ersten Schritt in Richtung einer inklusiven Gesellschaft. Nur durch entsprechende Prozesse lassen sich auch Haltungen ändern, um künftig gesamtgesellschaftliche Effekte erzielen zu können. In diesem Aspekt der Ausbildung ist die entscheidende Stärke zu sehen, wenn es um nachhaltige Änderungen auf gesellschaftlicher Ebene geht, und erfreulicherweise wurde diese auch in Form verschiedener Preise honoriert. So wurde dem Modellprojekt 2021 der Edith-Peritzer-Preis verliehen, es gewann 2019 den ersten Preis beim Kölner Innovationspreis für Behindertenpolitik und war 2020 für den Innovationspreis NRW nominiert. Zudem entstanden im Laufe der Projektlaufzeit verschiedene Filmbeiträge<sup>15</sup>, die die Ausbildung vorstellen und in die Öffentlichkeit tragen. Von Januar 2020 bis Dezember 2021 schließlich startete eine Kooperation mit dem Bundesfachverband feministische Selbstbehauptung (BVFest), in der das ZIBB eine von vier deutschen Modell-Regionen im europäischen Präventions-Projekt „No means no - Preventing violence against women with disabilities.“ koordiniert. Die Teilnehmerinnen\* des Modell-Projektes „Frauen stärken Frauen“ erhielten so Gelegenheit, Kontakte zu Selbstbehauptungs-Trainerinnen\* im gesamten Bundesgebiet zu knüpfen sowie sich europaweit mit den anderen drei europäischen Partnern zu vernetzen. Auf einem bundesweiten Fachtag stellte eine Trainerin\* mit Lernschwierigkeiten zusammen mit der Projektleitung das Modellprojekt vor. Das Projekt erhielt in seiner Neuheit so nicht nur deutschlandweit sondern internationale Aufmerksamkeit.

---

<sup>14</sup> An dieser Stelle ist jedoch unbedingt zu erwähnen, dass eine wirtschaftliche Gleichberechtigung von Seiten des Modellprojektes lediglich angestoßen werden kann. Da die Teilnehmerinnen\* als WfbM Beschäftigte nur in arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt und primär Empfängerinnen\* von Grundsicherungen sind, stehen ihnen keine gleichberechtigten Nebenverdienstmöglichkeiten zur Verfügung: Honorare werden ihnen bis auf wenige gesetzliche Ausnahmen auf ihre Grundsicherung angerechnet und entsprechend zum größten Teil wieder abgezogen. Hier besteht starker politischer Handlungsbedarf.

<sup>15</sup> Alle anzuschauen unter <https://www.zibb-beratung.de/angebote/frauen-st%C3%A4rken-frauen/>

Die Kooperationen auf internationaler Ebene aber auch die Filmbeiträge sowie die Preisvergaben und die damit einhergehende Anerkennung können als relevante Erfolge Erwähnung finden.

Zum Ende der Ausbildung wurden die Teilnehmerinnen\* gebeten, das Projekt in einem Satz zu beschreiben. Diese Sätze bringen gut auf den Punkt, was den Kern von „Frauen stärken Frauen“ für die Teilnehmerinnen\* ausmachte und können durchaus ebenfalls als Erfolg betrachtet werden:

„Respekt, Würde, Begeisterung, Lösung.“ \*\*\* „**Wir bleiben stark.**“ \*\*\* „Mehr davon.“ \*\*\* „**Ich bin stolz auf meine Ausbildung, meine Trainerin.**“ \*\*\* „Zusammenhalt. Ehrlichkeit. Und Respekt. Gleichberechtigung.“ \*\*\* „**Man braucht Ausdauer. Gute Nerven. Ausdauer, Ausdauer, Ausdauer.**“ \*\*\* „Lebensnah, authentisch, stark.“ \*\*\* „**Inklusion muss man sich nur trauen. Das finde ich hat die Ausbildung nochmal gezeigt für mich. Oder: in der Ausbildung konnte ich unsere Stärke spüren aber nicht irgendwelche Schwierigkeiten beim Lernen.**“ \*\*\* „Durch die Ausbildung lerne ich nicht nur Andere kennen, sondern auch mich selbst und sehe, wieviel doch möglich ist, gerade da, wo man es nicht für möglich hält.“ \*\*\* „**Aus dem Chaos wurde was Festes.**“ \*\*\* „Es war eine bereichernde Zeit.“ \*\*\* „**Ich glaub es war einfach ‘ne spannende, interessante, informative Reise, ‘nen Lernprozess ganz viel Lernen. Über sich lernen, über Andere lernen, über Gruppenprozesse lernen, wie so ‘ne ganz heterogene Gruppe gut zusammenkommt, wie man zusammen lernt und aufeinander achtet, aber auch sehr stärkend, sehr schön, sehr berührend, aber auch sehr herausfordernd, anstrengend. Irgendwie ganz vieles, aber insgesamt ‘ne super tolle Erfahrung.**“ \*\*\* „Dass ich das auf jeden Fall wiederholen möchte. Dass ich auf jeden Fall wieder nach Köln möchte und weiter lernen möchte. Auf jeden Fall sollen Rosa und Lena nicht aufhören, die haben das richtig gut gemacht.“ \*\*\* „**Dass man viel Neues lernen kann.**“ \*\*\* „Dass die Ausbildung toll ist, auch das Inklusionsprojekt.“ \*\*\* „**Lehrreich. Das ist das erste was mir einfällt.**“

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Das Modellprojekt „Frauen stärken Frauen“ wurde insgesamt als sehr positiv von den Teilnehmerinnen\* wahrgenommen, so dass viele Elemente der Ausbildung auch in weiteren Durchläufen Berücksichtigung finden sollten. Das **Tandemteam der Ausbilderinnen** wurde als Vorbild für die eigene Trainerinnen\*tätigkeit geschätzt, es konnte bereits aktiv erlebt werden, wie sich Aufgabenbereiche aufteilen lassen, wie in Teamarbeit mit verschiedenen (auch konfliktbehafteten) Situationen umgegangen werden kann oder wie beispielsweise im Zweierteam Übungen vorgeführt werden können. Auch die Dynamik, die in der **inklusiven Lerngruppe** beobachtet werden konnte, konnte von einigen Teilnehmerinnen\* bereits als Lernprozess für den künftigen Umgang als Trainerin\* mit inklusiven Gruppen betrachtet werden. Der **Umgang untereinander** wurde mit Begriffen wie „Wertschätzung“, „Würde“ „Respekt“ aber auch „Begeisterung“ beschrieben und ebenfalls immer wieder positiv hervorgehoben. Auch wurde die „Fülle“ und die „Vielfalt der Formate“ hinsichtlich der **Ausbildungsinhalte** und **Methoden** beeindruckend erlebt und geschätzt.

Neben den theoretischen Inhalten hat sich gezeigt, dass auch **Themen zur Persönlichkeitsentwicklung** immens wichtig für die Teilnehmerinnen\* waren. Vor allem die Frauen\* mit Lernschwierigkeiten müssen gestärkt und so gut auf ihre Rolle als Trainerin\* vorbereitet werden, da Erfahrungen, wie nicht ernst genommen werden, ungefragte Unterstützung zu erhalten oder eigene Rechte nicht einzufordern tief verankert sind. Aber auch Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten profitieren davon, in ihrer Rolle als Frau\* im Selbstbewusstsein gestärkt und für eigene Grenzen sensibilisiert zu werden. Das Merkmal „Frau“ bzw. der Aspekt, weiblich sozialisiert worden zu sein, kann als verbindendes Identitätsmerkmal der gesamten inklusiven Trainerinnen\*gruppe hervorgehoben und genutzt werden, um die gesamte Gruppe zu stärken.

Als positiv wurde ebenfalls bewertet, dass eine der Aufgaben zum Ende der Ausbildung darin bestand, ein **selbst ausgewähltes Thema** vorzubereiten und zu präsentieren. Hierdurch konnte gewährleistet werden, dass unterschiedliche Bedürfnisse, was die behandelten Themen anging, Berücksichtigung fanden.

**Gemeinsame sowie getrennte Lernzeiten** haben sich ebenfalls als passend für das Ausbildungskonzept herausgestellt, allerdings hat sich hier ebenfalls gezeigt, dass die genaue Ausgestaltung gut überlegt sein muss. Zudem hat sich gezeigt, dass es offenere Konzepte braucht, was die Zusammenarbeit der Gruppe betrifft, um allen Teilnehmerinnen\* eine Ausbildungszeit ohne Druck und mit einer positiven beruflichen Perspektive zu ermöglichen.

Die **Ausbildungslänge von 2,5 Jahren** wurde ebenfalls größtenteils als passend eingeschätzt. Fehlende Lern- bzw. Übungsmöglichkeiten wurden ausschließlich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erläutert.

Vor allem dem Modellcharakter der Ausbildung war geschuldet, dass ein hohes Maß an **Flexibilität** möglich war, was Ausbildungsinhalte aber auch Methoden betraf. So konnten zwei Frauen\* die Ausbildung mit einem „Assistenzertifikat“ beenden und auf pandemiebedingte Einschränkungen konnte adäquat reagiert werden.

Die **Assistenz**, die während der Ausbildungsblöcke zur Verfügung gestellt wurde, wurde ebenfalls positiv erlebt. Allerdings wurde deutlich, dass hier klar umrissen sein sollte, welche Aufgaben in welchem Umfang von wem übernommen werden. Dies ist vor allem relevant, wenn es um die Rollenfindungen der Tandempartnerinnen\* geht. Die Assistenz sollte genutzt werden, um unterstützende Aufgaben zwischen den Trainerinnen\*teams weitestgehend zu vermeiden.

Auch die gemeinsam aufgestellten **Gruppenregeln** wurden geschätzt und als hilfreich und sinnvoll erachtet. Allerdings sollten diese künftig bereits zu Beginn der Ausbildung erstellt werden.

Betrachtet man erneut die Aussagen der Teilnehmerinnen\* zu den unterschiedlichen Themenbereichen, so ergeben sich auch mögliche **Änderungsoptionen**, um eine Ausbildung von inklusiven Teams noch bedarfsgerechter zu gestalten.

### *Rahmenbedingungen*

Bei der zeitlichen Konzeption des Modellprojektes wurden sechs Monate im Vorfeld der Ausbildung als reine Akquise-Zeit eingeplant. Es hat sich gezeigt, dass diese Zeit nicht ausreichend war. Die Vorarbeit, die notwendig war, um eine geeignete Ausbildungsgruppe zusammenzustellen, bestand aus verschiedenen Bausteinen. Verschiedene Einrichtungen, in denen Frauen\* mit Lernschwierigkeiten wohnen, arbeiten oder ihre Freizeit verbringen, mussten so über das Modellprojekt informiert werden, dass sichergestellt werden konnte, dass Informationen zur Ausbildung an die potenziellen Ausbildungsteilnehmerinnen\* weitergegeben würden. Dies galt auch für Einrichtungen des Unterstützungssystems für gewaltbetroffene Frauen\*. In einem weiteren Schritt standen die Ausbildungsleitungen für potenzielle Teilnehmerinnen\* für weitere Fragen zur Verfügung und unterstützten zum Teil bei der Suche nach Tandempartnerinnen\*. Zudem wurden Informationsveranstaltungen organisiert, um die Ausbildungsteilnehmerinnen\* im Vorfeld gut und umfassend über Ausbildungsinhalte, Konditionen sowie künftige Perspektiven zu informieren. Diese umfangreichen Vorarbeiten wären im Rahmen der geplanten sechs Monate nicht machbar gewesen, so dass an dieser Stelle künftig mehr Zeit eingeplant werden sollte.

### *Auswahl der Teilnehmerinnen\**

Bei der Akquise der Teilnehmerinnen\* könnten künftig Frauenbeauftragten aus Einrichtungen eine zentrale Bedeutung als Schnittstelle zukommen. Bei der konkreten Auswahl der Teilnehmerinnen\* wurde zunächst angeregt, dass ein regionaler Fokus die Zusammenarbeit sowie die Netzwerkgründung erleichtern würde.

Zusätzlich könnte das Bewerbungsverfahren überdacht werden. Hier wurde angeregt, genau zu schauen, wer zur Ausbildung zugelassen würde und wer nicht. Der Wunsch einer Mutter

war, im Vorfeld genau zu kommunizieren, welche Anforderungen konkret an die Teilnehmerinnen\* gestellt würden, um Frustration auf allen Seiten zu vermeiden. Auch von Teilnehmerinnen\* kam diese Anregung, um sicherzugehen, dass jede Teilnehmerin\* am Ende der Ausbildung in der Lage war, als Trainerin\* zu arbeiten. Vorgeschlagen wurde hier zum Beispiel, ausführlichere Vorgespräche zu führen, ausführliche Bewerbungen per Video anzufordern oder aber einen Nachweis über einen bereits belegten WenDo Kurs zu verlangen, um sicherzugehen, dass Frauen\* wüssten, was sie erwartet.

Wichtigster Kernpunkt bei der Auswahl der Teilnehmerinnen\* ist und bleibt jedoch, dass die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung nicht an der Schwere der Beeinträchtigung festgemacht werden sollte, sondern an der vorhandenen Motivation und ggf. den Vorerfahrungen der potenziellen Teilnehmerinnen\*, um sicherzugehen, dass die Erwartungen der Ausbildungsteilnehmerinnen\* an die Ausbildung auch den Inhalten entsprechen. Es muss in jedem Fall vermieden werden, dass durch zu strenge Bewerbungsverfahren potenzielle Trainerinnen\* unterschätzt und somit ausgeschlossen würden. Vor allem wenn man bedenkt, dass im Laufe der Ausbildung sehr deutlich wurde, dass vor allem in den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten immenses Potenzial steckt, wenn es um die Förderung selbstständiger und selbstbestimmter Aufgabenübernahmen geht.

### *Gruppengröße und Zusammensetzung*

Vor allem wenn es um die Bearbeitung sensibler Themenbereiche ging, wurde die Gruppe als sehr groß erlebt. Hier wäre zu überdenken, ob diese entsprechend reduziert werden könnte.

Zusätzlich führten manche Tandemkonstellationen dazu, dass ein offener Austausch über private oder belastende Themen gehemmt wurde. An dieser Stelle sollte ebenfalls gut abgewogen werden, welche Themen in Kleingruppen besprochen werden sollten, um jeder Teilnehmerin\* die Möglichkeit zu geben, eigene Erfahrungen gut besprechen und bearbeiten zu können. Insgesamt zeigte sich, dass ein sehr sensibler Umgang erforderlich ist, wenn es um die Zusammenarbeit in den verschiedenen Gruppenkonstellationen geht. Ziel sollte immer sein, die Identifikation der Teilnehmerinnen\* mit der inklusiven Gesamtgruppe zu stärken und gleichzeitig Räume zu schaffen, in denen jede Teilnehmerin\* die Möglichkeit bekommt, eigene Themen in vertrauter und geschützter Atmosphäre und im eigenen Lerntempo, mit eigenen Worten bearbeiten zu können.

### *Heterogenität als Risiko und als Chance*

Aus der Auswahl der Teilnehmerinnen\* ergibt sich ein weiteres Themenfeld, welches im Rahmen der Befragungen immer wieder aufkam: die Heterogenität der gesamten Ausbildungsgruppe. Ein klarer Vorteil liegt hier im Lernen voneinander sowie in der Möglichkeit, ein möglichst breites Spektrum verschiedener Lebenswelten kennenzulernen – sowohl was die Teilnehmerinnen\* mit als auch die Teilnehmerinnen\* ohne Lernschwierigkeiten betrifft, da es auch hier breit gestreute Merkmale wie Alter oder Berufsfeld gab. Allerdings

wurde auch immer wieder deutlich, dass eine derart heterogene Gruppe ein besonderes Maß an Aufmerksamkeit braucht, um allen Bedürfnissen gerecht zu werden. Wichtig ist jedoch, dass

- alle Teilnehmerinnen\* in der Lage sein müssen, die Ausbildung zufriedenstellend zu Ende zu bringen
- die Vielfalt der Gruppenmitglieder sich in der Auswahl der Inhalte, Methoden sowie gewählten Lerngruppen widerspiegelt, so dass allen Bedürfnissen gerecht werden kann.

Die Auswahl der Lerngruppen könnte hier noch expliziter einen Teil des Lernkonzepts darstellen, indem - je nach thematischen Schwerpunkt - verschiedene Gruppenkonstellationen bewusst genutzt würden. Neben dem Lernen in der gemischten großen Gruppe, dem Austausch in der geteilten Gruppe (ohne Tandempartnerinnen\*) und dem Lernen als Tandemteam, könnten auch weitere Lerngruppen in Betracht gezogen werden, wie beispielsweise die Zusammenarbeit in verschiedenen – auch gemischten – Kleingruppen oder indem beispielsweise eine Zweiergruppe eine andere Zweiergruppe trainiert, um die Idee des Wissensvorsprunges weiter anzuwenden und zu nutzen.

Hierbei sollte immer im Auge behalten werden, dass Gruppenidentifikation der gesamten Gruppe konsequent unterstützt werden sollte, um eine Spaltung zweier Gruppen zu vermeiden. Gleichzeitig sollte das Arbeiten in kleineren Gruppen bewusst genutzt werden, um bestimmte Themen intensiver und konzentrierter zu behandeln und einen Raum für Frauen\* zu schaffen, denen es leichter fällt, sich in kleineren Gruppen zu öffnen. Wichtig ist hierbei vor allem, dass die Bedürfnisse aller Frauen\* im Blick behalten werden müssen – auch die der Frauen\* ohne Lernschwierigkeiten.

#### *Vom Arbeiten in Tandemteams hin zu einem offeneren Konzept*

Während der wissenschaftlichen Begleitung wurde immer wieder das Kernstück der Ausbildung - das gemeinsame Lernen im Tandemteam – diskutiert und teilweise in Frage gestellt.

Neben den diskutierten Herausforderungen, die eine Arbeit in Tandemteams mit sich bringt, wie zum Beispiel der Druck, der in Konfliktsituationen empfunden wurde oder aber aufkommende Rollenkonflikte, dürfen jedoch auch die immensen Vorteile nicht vergessen werden, die bei der Zusammenarbeit von inklusiven Zweiergruppen auf der Hand liegen. Bei den Frauen\* mit Lernschwierigkeiten wurde immer wieder der Sicherheitsaspekt deutlich, der mit der Teamarbeit einherging. Mit einer bereits bekannten (Vertrauens-) Person an ihrer Seite fühlten sie sich in einer für sie neuen Ausbildungsgruppe sicherer und unterstützt. Zusätzlich muss bedacht werden, dass manche der Frauen\* mit Lernschwierigkeiten auch erst durch die Partnerin\* über die Ausbildung erfuhren und sich möglicherweise alleine nicht beworben hätten.

Jedoch wurden verschiedene Aspekte genannt, um die die Arbeit in Zweiergruppen ergänzt bzw. modifiziert werden könnte.

So wurde zunächst einmal eine räumliche Eingrenzung der Weiterbildung angeregt. Eine beispielsweise NRW-weite Ausbildungsgruppe hätte den Vorteil, dass lange Anfahrten gespart werden könnten. Würden auch in einem weiteren Durchlauf Bewerbungen von Einzelpersonen zugelassen, könnten so potenzielle Trainerinnen\*teams flexibler zusammengeführt werden, da zumindest die großen räumlichen Entfernungen kein Hinderungsgrund bei der Teambildung darstellen würden. Die Kennenlern- und Findungsphase zu Beginn der Ausbildung könnte zudem ausgedehnt werden, dass verschiedene Konstellationen getestet werden könnten, um zu schauen, welche Trainerinnen\* sich eine gemeinsame Zusammenarbeit vorstellen könnten. Gleichzeitig wäre auch die Bildung weiterer regionaler „Untergruppen“ denkbar, in denen flexibel und je nach Kursangebot in verschiedenen Konstellationen WenDo Trainings durchgeführt werden könnten. Möglicherweise würde die Möglichkeit individueller Bewerbungen von Einzelpersonen auch dazu führen, dass mehr Tandemkonstellationen zustande kämen, die aus einer Person des Unterstützungssystems sowie einer Person mit Lernschwierigkeit bestehen, da keine bereits bestehenden Kontakte notwendig wären. Hier lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt vermuten, dass eine Brücke zwischen den zwei Systemen noch nicht ausreichend vorhanden ist und entsprechende Bewerbungen bzw. Konstellationen der Trainerinnen\*teams in künftigen Ausbildungsdurchläufen noch stärker forciert werden sollten.

Eine Öffnung des Tandemkonzepts würde zusätzlich mit dem Vorteil einhergehen, dass Themen wie ‚Zusammenarbeit auf Augenhöhe‘ oder der ‚Umgang mit einer erlernten Inanspruchnahme von Assistenz‘ offener und vorbehaltloser behandelt werden könnten, da keine Beziehungsebenen bestimmte Themen unangenehm besetzen würden.

Vorhandene oder aber entstandene Teamkonstellationen würden zudem von Beratungs- bzw. Supervisionsoptionen profitieren, die ebenfalls Teil des Ausbildungskonzepts sein könnten. Die Arbeit in Trainerinnen\*teams bestand aus immerwährenden Lernprozessen auf unterschiedlichen Ebenen, bei denen von einigen Teilnehmerinnen\* eine engmaschigere Begleitung gewünscht wurde.

### *Inhaltliche Ergänzungsmöglichkeiten*

Ein Thema, welches immer wieder auftauchte, war das ‚Arbeiten auf Augenhöhe‘. Wie dieses genau aussehen könnte und was half, um eine Augenhöhe herzustellen, war häufig Thema verschiedenster Diskussionen – teils mit offenem Ende. Was jedoch deutlich wurde, war, dass in diesem Zusammenhang der Kommunikation ein entscheidender Stellenwert zukommt.

Vor diesem Hintergrund wäre zu überlegen, dem Thema ‚Kommunikation‘ als Instrument, Augenhöhe herzustellen einen noch größeren thematischen Raum zukommen zu lassen. Kommunikation stellt in der Ausbildung einen andauernden mitlaufenden Reflexionsprozess dar, der von Anfang an als solcher gekennzeichnet werden könnte und beispielsweise in Form

von wiederkehrenden Reflexionsfragen immer wieder diskutiert und mit den vorherigen Ergebnissen abgeglichen werden könnte. Es wäre zu überlegen, ob auf diese Weise entsprechende Entwicklungslinien sichtbar gemacht werden könnten.

Neben dem Thema ‚Augenhöhe‘ sollten auch weiterhin Themen wie ‚Selbstbestimmung‘, ‚Assistenz‘ oder das ‚Einfordern von bestimmten Rechten oder Leistungen‘ als Kernstück der Ausbildung konsequent und explizit thematisiert und in den aufkommenden Situationen geübt werden.

Generell wurde auch in diesem Zusammenhang häufiger diskutiert, dass das Betrachten und Reflektieren der Heterogenität der Gruppe und den damit einhergehenden unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionen größerer Raum auf der inhaltlichen Ebene gegeben werden könnte. Auch wurde ein noch stärkerer Einbezug von feministischen Aspekten im WenDo sowie Hintergrundwissen zu Gewaltvorkommen gegen Frauen\* (mit Behinderungen) gewünscht.

Von einigen Teilnehmerinnen\* wurde außerdem der Wunsch nach mehr Raum für die eigene Biographiearbeit sowie für die Bearbeitung eigener diskriminierender oder grenzüberschreitender Erfahrungen geäußert. Auch Rollenspiele zur Veranschaulichung von Situationen zur Thematik sexualisierte Gewalt wurden geschätzt.

Zudem wurde angeregt, noch weitere externe Referentinnen\* einzubeziehen. Zum einen wurde abwechslungsreicher Input geschätzt, zum anderen wurden diese aber auch als zusätzliche Vorbilder gesehen. Perspektivisch wäre hier sicher wünschenswert, die nun ausgebildeten WenDo Trainerinnen\* in künftige Ausbildungen zu integrieren.

Schlussendlich nimmt auch immer wieder die Stärkung der gesamten Gruppe und die Förderung der Identifikation mit der Ausbildungsgruppe einen entscheidenden Stellenwert ein. In diesem Zusammenhang wurde immer wieder deutlich, dass eine Reflexion des gemeinsamen Erfahrungswissens im Frau\*sein förderlich sein kann. Trotz aller Heterogenität wird in und durch die Trainerinnen\*ausbildung ein Raum für alle Frauen\* geschaffen, die über ähnliche Erfahrungshorizonte verfügen, wenn es um das Thema ‚Frausein‘ geht. Diese Erfahrungen sollten bewusst als verbindendes Element zur Gruppenstärkung genutzt werden.

### *Vernetzung und Perspektive*

Nach Abschluss der Ausbildung war von entscheidender Relevanz, die Trainerinnen\* in ihrem neuen Aufgabenfeld nicht allein zu lassen. Auch die Corona Situation sorgte dafür, dass manche Trainerinnen\* nicht alle benötigten Hospitationen abschließen konnten und somit nicht die benötigten praktischen Erfahrungen sammeln konnten. Umso wichtiger war es, in Kontakt zu bleiben und den Start in die berufliche Praxis zu begleiten, die Trainerinnen\* zu stärken und zu motivieren. Dies wurde durch eine Verlängerung des Projektes um drei Monate sowie die Beantragung des Folgeprojekts „Erfolgreich weiter“ gewährleistet. Die ausgebildeten Trainerinnen\* wurden weitere sechs Monate in der Organisation und Durchführung eigener Trainings begleitet und unterstützt.

Auf die Frage, was die Frauen\* bräuchten, um nach der Ausbildung als gute Trainerinnen\* arbeiten zu können, wurde deutlich, dass neben dem eigenen Mut und Selbstbewusstsein, ein eigenes Kursangebot zu schaffen, weiterer fachlicher Austausch und Vernetzungen essenziell sind, um gut im neuen Arbeitsfeld ankommen zu können. Hier wurden sich Themenfachtage und (regionale) Vernetzungsgruppen gewünscht, um weiteren fachlichen Austausch sicherzustellen.

## Fazit und Perspektive

Projekte wie „Frauen stärken Frauen“ sind in der Lage, bestehende Lücken im Unterstützungssystem für gewaltbetroffene Frauen\* zu schließen. Hier wird an unterschiedlichsten Ebenen angeknüpft – die angehenden Trainerinnen\* werden in ihrer Persönlichkeit und ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und in die Lage versetzt, eine Rolle als Vorbild wahrzunehmen. Vor allem für Frauen\* mit Lernschwierigkeiten ist es von Bedeutung, sich selbst als wirksam zu erleben und als Frau\* mit Beeinträchtigung Wissen weiterzugeben. Aus Peer-Beratungskonzepten ist dies ein bereits bewährter Ansatz: Frauen\* mit Beeinträchtigungen werden als Expertinnen\* ihrer eigenen Lebenssituation erkannt und geschätzt. Hier geht das Modellprojekt „Frauen stärken Frauen“ noch einen Schritt weiter, indem auch Expertinnen\*wissen der WenDo-Trainerinnen\* zeitversetzt vermittelt wird. Der Wissensvorsprung geht so über das bereits vorhandene Erfahrungswissen hinaus und versetzt Teilnehmerinnen\* mit Lernschwierigkeiten bereits während der Ausbildung in professionelle Trainerinnen\*rollen. Neben dem Aspekt, dass zusätzliche geschützte Räume geschaffen werden, die eigene Trainerinnen\*rolle zu üben und sich selbst selbstwirksam zu erleben, konnte hierbei auch bereits eine Stärkung des Selbstbewusstseins bei den Frauen\* beobachtet werden.

In ihrer Rolle als Akteurinnen\* in verschiedenen Systemen erfüllen sie zudem eine Brückenfunktion. Durch die Zusammenarbeit in Trainerinnen\*tandems werden beinahe beiläufig bestehende Systeme füreinander sensibilisiert: Akteurinnen\* des Unterstützungssystems erhalten Einblicke in die Lebenswelt von Frauen\* mit Lernschwierigkeiten, Berührungsängste und Vorbehalte werden abgebaut. Es ist zu erwarten, dass dies zur Folge hat, dass das Thema Behinderung in den jeweiligen Einrichtungen bewusster mitgedacht wird und womöglich an Relevanz gewinnt, was beispielsweise die direkte Ansprache betroffener Frauen\* angeht. Gleichzeitig erhalten Frauen\* mit Lernschwierigkeiten direkte Einblicke in die Arbeit der Mitarbeiterinnen\* des Unterstützungssystems und können in der eigenen Einrichtung sowie in Kursangeboten als Multiplikatorinnen\* und Brückenbauerinnen\* fungieren. Generell wird so ein niedrighwelliges Angebot geschaffen, um den Gewaltschutz für Frauen\* mit aber auch ohne Behinderungen auf verschiedenen Ebenen voranzubringen.

Erfreulich ist, dass diese innovativen Aspekte und somit die bedeutende Relevanz der Trainerinnen\*ausbildung durch die Nominierung und Verleihung verschiedener Preise Anerkennung erfahren durfte. So wurde „Frauen stärken Frauen“ für den Inklusionspreis NRW 2020 nominiert und gewann sowohl den ersten Preis des Kölner Innovationspreises für Behindertenpolitik (KIP) 2019 als auch den Dr. Edith Peritz-Preis 2021.

Ein bevorstehender wichtiger Schritt besteht in der Begleitung der frisch ausgebildeten Trainerinnen\*, um diese weiterhin zu stärken, um gewonnenes Wissen in die Breite zu tragen und eigene Kurse anzubieten. Im Rahmen einer Fachtagung wurde bereits eine der Teilnehmerinnen\* in die Vorstellung des Modellprojekts einbezogen. Alle Trainerinnen\* sind bereits auf der Webseite des Zentrums für inklusive Bildung und Beratung e.V. zu finden und können hierüber auch Kursanfragen erhalten. Zudem ist perspektivisch wünschenswert,

sowohl deutschlandweit als auch regional Trainerinnen\*netzwerke zu gründen, um den Austausch und die praktische Zusammenarbeit weiter voranzubringen und zu intensivieren. Regionalen Netzwerken kommt hier vor allem im Kontext der regionalen Trainerinnen\*gruppen, in denen flexibel und nach Bedarf verschiedene Trainerinnen\*teams gegründet werden können, eine entscheidende Bedeutung zu. Im Rahmen des BV Fest sowie den hieran gekoppelten Kooperationen im europäischen Präventions-Projekt „No means no - Preventing violence against women with disabilities.“ wurden bereits erste Kontakte geknüpft.

## Literatur

Degener, Theresia / Kühnert, Sabine / Zinsmeister, Julia et al. (2008): Projekt: SELBST. Stärkung des Selbstbewusstseins für behinderte Mädchen & Frauen (§44 SGB IX). Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online [URL]: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95286/45f05e705d771985e396307097176eea/selbstabschlussbericht-data.pdf> (Besucht am 04.10.2021)

Kelly, Liz / Sharp-Jeffs, Nicola (2016): Knowledge and Know-how: the Role of Self-defence in the Prevention of Violence against Women. Studie im Auftrag der europäischen Union. Online [URL]: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571385/IPOL\\_STU\(2016\)571385\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571385/IPOL_STU(2016)571385_EN.pdf) (besucht am 04.10.2021)

Schröttle, Monika / Hornberg, Claudia et al. (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen in Deutschland. Eine repräsentative Studie. Forschungsprojekt des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online [URL]: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-beeintraechtigungen-und-behinderungen-in-deutschland-80576> (Besucht am 04.10.2021)

Schröttle, Monika / Vogt, Kathrin / Rosemeier, Janina (2015): Zugang von Frauen mit Behinderung zu Opferschutz- und Unterstützungseinrichtungen bei Gewalterfahrungen. Ergebnisse und Empfehlungen. Daphne Project. Online [URL]: [https://www.frauenmagdeburg.de/Archiv/pdf\\_2017/unterstuetzung.pdf](https://www.frauenmagdeburg.de/Archiv/pdf_2017/unterstuetzung.pdf) (Besucht am 04.10.2021)