



Evaluation der Pilotphase des Deutsch-Afrikanischen Jugendwerks für Nachhaltige Entwicklung (DAJW)

Abschlussbericht

Autor*innen:

Tobias Schumann
Katharina Gies
Jelena Schmidt

Institut für Sozialforschung, Praxisberatung und Organisationsentwicklung GmbH, Saarbrücken

Kontakt bei Engagement Global gGmbH:

Marvin Schmelzer-Pauschinger,

Abteilungsleitung Deutsch-Afrikanisches Jugendwerk
+49 228 20 717-1120
marvin.schmelzer@engagement-global.de

Stand:

Januar 2025

*Wir erinnern an unseren unerwartet und viel zu plötzlich verstorbenen Freund und Geschäftsführer
Erik Schäffer.*

Er hat iSPO, unsere Arbeit und uns als Menschen geprägt.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	iii
1. Einleitung	1
2. Untersuchungsgegenstand und Auftrag	1
3. Untersuchungsaufbau	4
4. Evaluationsergebnisse	7
4.1 Umsetzung der Datenerhebung und Bewertung der Aussagekraft	7
4.2 Bewertung der Relevanz	8
4.3 Bewertung Effektivität	14
4.3.2 DAJW Dach	15
4.3.3 Team works!	17
4.3.4 Teams up!	27
4.3.6 BKJ	33
4.3.5 Beirat	38
4.4 Bewertung der Effizienz	38
4.5 Bewertung von Wirksamkeit und Nachhaltigkeit	42
4.5.1 DAJW Dach	42
4.5.1 Team works!	43
4.5.1 Teams up!	49
5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	55
6. Verzeichnis der Quellen und Dokumente	63

Executive Summary

Untersuchungsgegenstand und Auftrag

Evaluationsgegenstand ist das Förderprogramm Deutsch-Afrikanisches Jugendwerk für Nachhaltige Entwicklung (DAJW). Das DAJW hat das Ziel, junge Menschen aus Deutschland und afrikanischen Ländern zu unterstützen, sich gemeinsam für eine nachhaltige soziale, ökonomische und ökologische Entwicklung zu engagieren. Finanziert wird das DAJW mit Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Engagement Global (EG) ist für die Koordination und Umsetzung des Programms zuständig. Die Pilotphase des DAJW hatte eine Laufzeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023. Anschließend wurden Verlängerungen bis Mitte 2027 bewilligt.

Das DAJW setzt sich aus den beiden Programmlinien Teams up! und Team works! sowie einer Dach-Struktur zusammen. Teams up! fördert Träger- und Partnerorganisationen (TO und PO) dabei, Jugendbegegnungsprojekte sowie Begleit- und Modellprojekte umzusetzen und richtet sich an junge Menschen in außerschulischen Kontexten. Die Programmlinie Team works! wird gemeinsam mit dem Senior Expert Service (SES) durchgeführt und richtet sich an junge Fachkräfte aus Deutschland und Ländern des afrikanischen Kontinents (JFK-D bzw. JFK-A). Diese führen eine Hospitation in einem Betrieb oder einer Organisation in Deutschland bzw. einem afrikanischen Land durch und werden dabei durch Senior Expert*innen (SES-E) unterstützt. Die übergeordnete DAJW-Dachstruktur nimmt eine koordinierende und steuernde Rolle ein, bietet Vernetzungs- und Mitwirkungsangebote an und intendiert eine Qualitätssteigerung im Bereich des deutsch-afrikanischen Jugendaustauschs.

Die Evaluierung erfolgte zwischen Juni 2024 und Januar 2025. Anlass der Evaluation war das Ende der Pilotphase des DAJW Ende 2023. Ziele der Evaluation war die Erkenntnisgewinnung als 1) Entscheidungsgrundlage über eine Verstetigung des DAJW, sowie 2) über Optimierungsmöglichkeiten, die in die Weiterentwicklung des Programms einfließen sollen.

Untersuchungsaufbau

Die Methodik kombinierte qualitative und quantitative Verfahren. Eine Dokumentenanalyse basierte auf Unterlagen zur Implementierung und Umsetzung der Förderlinie. Leitfadengestützte Interviews (n=28) wurden mit Vertreter*innen nahezu aller relevanter Akteursgruppen durchgeführt, d.h. mit der DAJW-Fachabteilung, weiteren (ehemaligen) Programmakteuren, dem BMZ, dem Strategischen Partner Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) und Vertreter*innen von TOs und POs der Modell- und Begleitprojekte. Standardisierte Online-Befragungen wurden jeweils durchgeführt mit TOs/POs von Teams up!, SES-E von Team works!, JFK-A und JFK-D von Team works! sowie ehemaligen Teilnehmenden von Veranstaltungen des DAJW-Dachs.

Bewertung der Relevanz

Das DAJW – welches grundsätzlich offen ist für jungen Menschen jeglichen Hintergrunds und Herkunft – erreicht die übergreifend intendierte Zielgruppen und die Angebote des DAJW werden nachgefragt und in Anspruch genommen. Daneben sollen insbesondere junge Menschen erreicht werden, die bisher nicht oder nur wenig über andere Förderprogramme der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit erreicht werden konnten (vgl. Förderleitlinie DAJW). Da in den Programmunterlagen jedoch nicht präzise definiert ist, anhand welcher Kriterien diese Zielgruppe genau zu bestimmen ist, kann bezüglich **Zielgruppenerreichung** nicht abschließend abgeschätzt werden, in welchem Umfang es dem DAJW gelingt, das spezifische Zielgruppensegment zu erreichen. Bei Team

works! wird deutlich, dass einerseits – entgegen der Zielstellung – ein großer Teil der JFK-D bereits Vorerfahrungen mit anderen Austausch- und Entsendeformaten hatte. Andererseits entstammt offenbar ein großer Teil wie intendiert praxisbezogenen Berufen und dem nicht-akademischen Bereich. Grundsätzlich begünstigt das Format der Programmlinie die Senkung von Einstiegshürden (Begleitung durch SES-E, Kurzzeiteinsatz, umfassende Finanzierung), ist aber nicht frei von Teilnahmehürden (Freistellung von Beruf, Sprachbarrieren). Bezüglich Teams up! zeigte bereits die Evaluation des Vorgängerprogramms, der Förderlinie weltwärts Begegnungen (wwB), dass das intendierte Zielgruppensegment ebenso (nur) in Teilen erreicht wird (u.a. großer Anteil der Teilnehmenden mit Vorerfahrungen zu internationalen Begegnungen).

Die **Erwartungen und Bedarfe** der befragten Zielgruppen der Programmlinie Team works! und der untersuchten DAJW-Konferenzen deckten sich mit den Zielen des DAJW, bzw. der jeweiligen Programmkomponente. Bei Team works! stand für die JFK-D der Wunsch nach interkultureller Begegnung und dem Sammeln von Auslandserfahrungen im Vordergrund, für die JFK-A die Weiterentwicklung von eigenen fachlichen Kompetenzen. Mit der Einführung einer berufspraktischen Austauschkomponente wurde ein Bedarf junger Menschen aus afrikanischen Ländern adressiert, der im konzeptionellen Vorlauf des DAJW von afrikanischen Projektpartnern (der Deutsch-Afrikanischen Jugendinitiative und Förderlinie wwB) als hoch und wichtig hervorgehoben wurde. Bei Teams up! wurde seitens TOs/POs ein klarer Mehrwert für die Teilnehmenden bezüglich Kenntnissgewinnen zu Agenda 2030 und entwicklungspolitischem Engagement erwartet. Die Teilnehmenden der DAJW-Konferenzen erhofften sich, Netzwerke und Kontakte zu knüpfen, Kompetenzen zur Durchführung SDG-bezogener Projekte zu erlangen und in einen interkulturellen Austausch zu treten.

Es konnte festgestellt werden, dass die Arbeit und Ziele des **DAJW vor dem Hintergrund von Zielen und Strategien des BMZ in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit als relevant** eingeschätzt werden können. Das DAJW leistet einen Beitrag zur Erreichung der Afrika-Strategie des BMZ, der Engagement-Strategie des BMZ und der Reform "BMZ 2030". **Alleinstellungsmerkmale** gegenüber anderen internationalen Austausch- und Entsendeformaten sind aus Sicht der befragten Programmakteure von EG, BMZ und SES, neben dem Fokus auf den afrikanischen Kontinent: das reziproke Format beider Programmlinien, die Förderprinzipien von Partnerschaftlichkeit und Augenhöhe (bei Teams up!) und (gegenüber Angeboten außerhalb EG) der thematische Fokus auf die SDGs.

Bewertung der Effektivität

Die für die **Programmkomponente des DAJW-Dachs** vereinbarten Ziele werden laut Monitoringdaten überwiegend erreicht und die Maßnahmen weitestgehend wie geplant umgesetzt. Mit den bisher durchgeführten Qualifizierungs-, Mitwirkungs- und Vernetzungsangeboten in Form von drei internationalen Veranstaltungen waren die befragten Teilnehmenden ausgesprochen zufrieden. Aus der übereinstimmenden Sicht der befragten Programmakteure bei EG, SES und BMZ sowie dem Beirat ist es wichtig und notwendig, dass das DAJW mit dem Dach eine übergreifende Struktur neben, bzw. über, den beiden Programmlinien besitzt. Das aktuelle Aufgabenprofil wird als geeignet angesehen, da es sich dabei um organisationsübergreifend verzahnte Aktivitäten handelt.

Die **Programmlinie Team works!** erreichte im Verlauf der Pilotphase laut Monitoringdaten nur zum Teil ihre Programmziele. Insbesondere konnte nicht die geplante Anzahl an Nord-Süd-Entsendungen sowie an Einsatzplätzen in Deutschland realisiert werden. Als Herausforderungen stellten sich insbesondere die Gewinnung von Teilnehmenden aus Deutschland heraus sowie die Akquise von Un-

ternehmen und Organisationen in Deutschland, die JFK-A für eine Hospitation aufnehmen. Von Seiten junger Fachkräfte aus Afrika erfährt die Programmlinie dagegen ein hohes Interesse. Als Akquisemaßnahmen setzt das DAJW auf Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie auf das große Netzwerk der SES-E. Ein relevanter Teil der Teilnehmenden wurde über die Öffentlichkeitsarbeit des DAJW auf die Programmlinie aufmerksam. Dennoch wurde deutlich, dass hier Weiterentwicklungspotential besteht (insbesondere über Verbände/Kammern). Hürden bei der Akquise von Einsatzplätzen in Deutschland sind begrenzte zeitliche und personeller Kapazitäten bei Unternehmen und Organisationen sowie ein (mutmaßlich) fehlender Mehrwert für ebendiese.

Für diejenigen jungen Fachkräfte, die an einer Hospitation teilnahmen, war die Team works!-Hospitation eine insgesamt sehr positive Erfahrung: 78% der JFK-D und 88% der JFK-A bewerten ihre Hospitation als sehr gut. Die JFK und SES-E waren überaus zufrieden mit der organisatorischen Umsetzung durch den SES. Weiterentwicklungspotentiale ergeben sich hinsichtlich der vorbereitenden Seminarangebote. Häufige, z.T. bereits adressierte Bedarfe betreffen die Vorbereitung auf das Einsatzland, eine stärkere kritische Auseinandersetzung mit der Rolle der Entsendeten im Kontext entwicklungspolitischer Arbeit sowie eine bessere Klärung der Ziele und Aufgaben der JFK-D im Einsatz. Die Evaluation konnte offene Bedarfe, **Weiterentwicklungsvorschläge und Lessons Learned** der Zielgruppen bezüglich Team works! identifizieren: 1) Vernetzung der JFK und Aufbau eines Alumni-Netzwerks, 2) Verlängerung der Dauer der Hospitation, 3) Sprachbarrieren als die größten Hindernisse in Hospitationen, sowie 4) die Bedeutung guter Vorbereitung als förderlicher Einflussfaktor.

Die **Zusammenarbeit zwischen SES-E und JFK** wurde von allen Beteiligten mehrheitlich als (sehr) gut beschrieben. Nur in sehr wenigen Fällen waren die gemeinsame Erfahrung und Zusammenarbeit problematisch (Konflikte im Tandem, Schwierigkeiten beim Einsatzbetrieb). Deutlich wurde, dass in der z.T. sehr engen und von intergenerationalen Unterschieden geprägten Zusammenarbeit, ein toleranter, reflektierter und Differenzen offen ansprechender Umgang miteinander wichtig ist. Mit dem **Tandemansatz** (Nord-Süd) gehen aus Sicht des SES operative Stärken einher: Erst der Rückgriff auf das langjährig etablierte SES-Auslandsentsendeprogramm ermögliche, genügend Einsatzplätze für JFK-D zu organisieren. Zudem entstehe durch die Begleitung der SES-E deutlich weniger Betreuungsaufwand für den SES. Die Evaluation zeigt, dass mit dem Tandemformat weitere Mehrwerte einhergehen: ein wechselseitig bereichernder Austausch über Generationen hinweg, eine gesunkene Teilnahmehürde durch das begleitete Format sowie fachliche Vorteile auf unterschiedlichen Ebenen. Der **Mentoransatz** (Süd-Nord) hatte für die JFK-A einen hohen Mehrwert. Die Begleitung durch die SES-E wird für die Alltagsbewältigung, für kulturellen Austausch und Orientierung sowie für den persönlichen, privaten Kontakt als hilfreich, wichtig und häufig auch notwendig angesehen. Grundsätzlich wurde die Reziprozität von Team works! von mehreren befragten JFK und SES-E positiv hervorgehoben. Vereinzelt wurde hinsichtlich der Austauschmodelle jedoch kritisiert und problematisiert, dass in beiden Fällen eine Begleitung durch eine(n) deutsche(n) Expert*in erfolgt, was Machtsymmetrien zwischen dem Globalen Norden und Süden verstärke.

Die Stärken, die der SES in das DAJW einbringt, machen ihn zu einem **geeigneten Träger für die Programmlinie**: der berufsfachliche Bezug, das große Netzwerk ehrenamtlich engagierter SES-E, das globale Kontaktnetzwerk zu auftraggebenden Unternehmen, eine umfangreiche Erfahrung und Expertise mit der Entsendung ins Ausland und eine eigene Auslandsstruktur. Es ergeben sich klare Synergien für das DAJW. Herausforderungen sehen mehrere Befragte bei EG und BMZ im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, bzw. genauer, in der Bildungsarbeit zu Globalem Lernen und zur Agenda 2030, welche in der Pilotphase zu wenig verfolgt wurde.

Hinsichtlich der **Zielerreichung bei der Programmlinie Teams up!** kann konstatiert werden, dass die Ziele überwiegend erreicht werden. Die TOs/POs sind überwiegend zufrieden mit den durch Teams up! angebotenen Informations- und Beratungsleistungen. Weniger positiv bewertet wurde die zeitnahe Prüfung des Antrags und dessen rechtzeitige Bewilligung. Die am häufigsten genannten Weiterentwicklungsvorschläge betreffen ein schnelleres Bewilligungsverfahren sowie verstärkte Angebote zu Vernetzung und Austausch mit anderen TOs/POs. Die Auswahl geeigneter **Modellprojekte** und die Sicherung des Mehrwerts für das DAJW erwiesen sich aus Sicht der Befragten von EG und BMZ als Herausforderung in der Pilotphase. Nicht alle geförderten Projekte hatten die gewünschte strategische Relevanz und die Ergebnisse wurden nicht immer ausreichend in die Breite getragen. Auch wenn unter den Modellprojekten durchaus innovative und über die Einzelprojektebene hinaus relevante Ansätze feststellbar sind, fiel den Befragten bei EG und BMZ die konkrete Benennung von Mehrwerten aus den aktuellen Modellprojekten zugleich schwer. **Begleitprojekte** zielen darauf ab, die Qualität von (zukünftigen) Teams up!-Projekten zu steigern und dadurch ihre entwicklungspolitische Wirkung zu verbessern. Bei den analysierten Begleitprojekten lag jedoch nicht die Steigerung der Qualität im Vordergrund. Im Rahmen der Projekte wurden Produkte erstellt (Toolkits, Materialien zu inhaltlichen und pädagogischen Themen), die anderen Projekten zur Verfügung stehen. Der potenzielle Mehrwert der Kombination zwischen Begleitprojekt und Jugendaustauschprojekt wurde anerkannt, aber nicht umgesetzt, da dies mit einem höheren Organisationsaufwand einhergehen würde. Abschließend bleibt festzuhalten, dass die projektübergreifenden, strategischen Zielstellungen von Modell- und Begleitprojekten und einhergehenden Erwartungen im Rahmen der Pilotphase noch nicht hinreichend spezifisch definiert waren. Mittlerweile wurde die Förderleitlinie dahingehend überarbeitet.

Die vertraglich vereinbarten Ziele der **strategischen Partnerin BKJ** im Rahmen ihres Modellprojekts wurden überwiegend erreicht. Die BKJ hat mit Informations-, Vernetzungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbreitung und Stärkung entwicklungspolitischer Fragestellungen in der Trägerlandschaft der Kulturellen Bildung beigetragen. Ein signifikanter Teil der Teams up! Projekte und *Matchings* von TOs/POs wurde über die BKJ gewonnen. Die BKJ stellt Angebote bereit, die von den TOs/POs als hilfreich und wertvoll bewertet werden, eine grundsätzlich in der Trägerschaft bestehenden Austauschs- und Vernetzungsbedarf adressieren und bisher vom DAJW nicht bereitgestellt werden (können). Aus Sicht von EG und BMZ erweist sich das große Netzwerk der BKJ zu Trägern, die bisher noch nicht im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit aktiv waren, als zentraler Mehrwert. Aus Sicht von EG wird die strategische Relevanz des Beitrags der BKJ dennoch kritisch gesehen. Die Zielstellungen der Strategischen Partnerschaft und einhergehenden Erwartungen wurden im Anschluss an die Pilotphase daher im zu Grunde liegenden Zuwendungsantrag präzisiert.

Das Mitwirkungsinstrument des **Beirats des DAJW** und die damit geleistete zivilgesellschaftliche Beratungsfunktion wird grundsätzlich als gewinnbringend für die programmatische und strategische Weiterentwicklung des DAJW eingeschätzt. Als Herausforderungen wurden längere Abstände zwischen den Sitzungen benannt sowie die Informationsversorgung der Mitglieder durch das DAJW.

Bewertung der Effizienz

Während im Vorgängerprojekt des DAJW, der Deutsch-Afrikanischen Jugendinitiative (DAJ), Herausforderungen bezüglich Steuerung und Koordination bestanden, finden sich in den Interviews mit Vertreter*innen von EG, BMZ und SES keine Problemmeldung diesbezüglich. Es ist davon auszugehen, dass die **Steuerung und Koordination** des DAJW durch EG, bzw. das DAJW-Dach zweckmäßig

umgesetzt wird. Die **Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten** in der Kooperation zwischen **BKJ, EG und BMZ** wird übereinstimmend als gut und geeignet sowie gegenüber dem Setting in der Förderlinie wwB verbessert bewertet. Die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden wird als gut, konstruktiv und kollegial beschrieben. Herausforderungen bestanden laut EG in der Pilotphase dahingehend, bezüglich BKJ-Aktivitäten genügend informiert, involviert und konsultiert zu werden. Mittlerweile wurde jedoch ein gemeinsames Verständnis zu den Erwartungen, Abläufen und Zuständigkeiten bei Informations-, Kommunikations- und Koordinationsprozessen erarbeitet. Die aktuelle **Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten** zwischen den Akteuren **SES, EG und BMZ** und die Abläufe und Zuständigkeiten bei Kommunikations-, Koordinations- und Abstimmungsprozessen – Ergebnis von Abstimmungen während und im Anschluss der Pilotphase – wird als gut und funktionierend beschrieben. Die Zusammenarbeit wurde als gut, konstruktiv und kollegial bewertet.

Bewertung von Wirkungen und Nachhaltigkeit

Die **DAJW-Konferenzen** ermöglichten den Teilnehmenden einen Kompetenzgewinn darin, als Multiplikator*in für SDGs aktiv zu werden und eigene SDG-bezogene Projekte durchzuführen. Aber auch der Informationsgewinn zur Agenda 2030 und den SDGs allgemein und interkultureller sowie fachlicher Austausch konnten durch die Veranstaltungen erzielt werden. Die große Mehrheit gab an, sich aktuell aktiv – beruflich, ehrenamtlich oder per Weitergabe ins eigene Umfeld – für die SDGs zu engagieren, bzw. deren Werte zu vertreten, und das eigene alltägliche Handeln im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung verändert zu haben. Im Nachgang der Konferenzen sind einzelne, wenige konkrete Projekte umgesetzt worden, die ein Engagement im Sinne der SDGs verfolgen.

Bei den Teilnehmenden der **Programmlinie Team works!** sind viele positive Effekte im Sinne der intendierten Wirkungen feststellbar. JFK-D und JFK-A wurden Einblicke in fremde Lebenswelten ermöglicht, sie können sich besser in das Denken und Handeln der Menschen im Hospitationsland hineindenken, eigene Perspektiven und Sichtweisen haben sich durch einen Reflexionsprozess verändert und es fanden Perspektivwechsel auf Herkunfts- und Hospitationsland statt. Auch positive Entwicklungen im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung waren zu verzeichnen. Weiterhin wird deutlich, dass Globales Lernen bei den JFK stattfindet und sie sich mit den Zusammenhängen zwischen Ländern des Globalen Südens und Nordens und den globalen Auswirkungen ihres persönlichen Handelns auseinandersetzen. Das Wirkungsfeld mit der geringsten Zustimmung bei den JFK betrifft den Themenbereich Agenda 2030, insbesondere hinsichtlich der eigenen Möglichkeiten, sich entwicklungspolitisch für die Umsetzung der SDGs zu engagieren oder in ihrem Alltag zu einer Umsetzung der SDGs beitragen zu können. Hier wird deutlich, dass in der Programmlinie Team works! während der Pilotphase Aktivitäten und Inputs zu den SDGs nicht oder kaum umgesetzt wurden. In Abstimmung mit und auf Wunsch von EG und BMZ erarbeitet der SES mittlerweile ein pädagogisches Konzept zur Vermittlung der SDGs, mit dessen Umsetzung im Laufe des Jahres 2024 begonnen wurde (Online-Modul in der Vorbereitung). Auch wenn die Agenda 2030 nicht explizit Programminhalt war, zeigten die Datenerhebungen, dass in den Hospitationen dennoch häufig eine indirekte Auseinandersetzung mit den Problemkontexten der SDGs stattfand. Für die JFK-A stand die fachliche und berufliche Weiterentwicklung als zentraler Mehrwert der Hospitation klar im Vordergrund. Es zeigte sich, dass Einblicke in (kulturell, nicht fachlich) fremde berufliche Lebenswelten, welche den Kern von Team works! ausmachen, sehr geeignet sein können, sowohl relevante praxisbezogene Fachverfahren zu machen als auch einen berufsfachlich interkulturellen Reflexionsprozess anzustoßen und Perspektivwechsel anzuregen.

Auch bei der **Programmlinie Teams up!** sind viele positive Effekte im Sinne der intendierten Programmwirkungen feststellbar. Anzumerken ist, dass bezüglich Wirkungen bei Teilnehmenden nur auf die Sichtweise der TOs/POs zurückgegriffen werden konnte. Wirkungen bei den Teilnehmenden umfassten demnach Einblicke in neue Lebensweisen und Lebenswelten, interkulturellen Austausch und Lernen voneinander (inkl. Reflexion der Wahrnehmung vom eigenen Land und vom Partnerland), ein besseres Verständnis für das Denken und Handeln von Menschen aus dem Partnerland, ein tieferes Verständnis für globale Zusammenhänge und Kenntnisszuwächse zur Agenda 2030 und dem SDG des Projekts. Zudem würden die Projekte das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit der jungen Teilnehmenden stärken. Die Mehrheit der TOs/POs (63%, bzw. 83%) gab an, dass sich mindestens die Hälfte der Teilnehmenden (aus den jeweiligen Begegnungsgruppen) im Anschluss an das Projekt weiterhin im Sinne der SDGs agieren, bzw. sich engagieren. Hinsichtlich Wirkungen bei den TOs/POs kann konstatiert werden, dass die Teams up! Jugendbegegnungen die Kompetenzen im Bereich der internationalen Jugendarbeit, der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit sowie der Vermittlung von SDGs stärkten. Zudem seien die SDGs bzw. das SDG, welches im Fokus des Jugendaustausches stand, präsenter und wichtiger in der Organisation geworden. Der Aufbau langfristiger Partnerschaften wurde durch das Teams up! Projekt befördert. Bei den TOs/POs, die bereits vorher eine Zusammenarbeit und Partnerschaft hatten, intensivierte sich die Zusammenarbeit (zum Teil hin zu erhöhter Partnerschaftlichkeit bei der Rollen- und Aufgabenteilung) und das Verständnis der Perspektive des Projektpartners wurde verbessert.

Empfehlungen

Mit dem DAJW ist es erfolgreich gelungen ein auf den afrikanischen Kontinent ausgerichtetes Austausch- und Entsendeprogramm aufzubauen und zu etablieren. Die Angebote der Programmkomponenten werden angenommen, Maßnahmen konnten weitestgehend wie intendiert umgesetzt werden und die Zielgruppen sind mit deren Umsetzung überwiegend zufrieden. Die DAJW-Angebote sind durchweg als relevant zu bewerten. Mit den Programmaktivitäten werden intendierte Wirkungen erzielt. Aufgrund der belegten Relevanz und Wirksamkeit des DAJW insgesamt, lautet die **Empfehlung** des Evaluationsteams, dass das **Programm fortgeführt werden sollte**.

Weitere Empfehlungen betreffen den Aspekt der **Zielgruppenerreichung**. Es sollten Maßnahmen zur Akquise von insbesondere JFK-D intensiviert werden (Öffentlichkeits- und Informationsarbeit des DAJW; Ansprache von Verbänden, Kammern und Berufsschulen; Unternehmenspartnerschaften). Um verstärkt das Zielgruppensegment derjenigen jungen Menschen, die bisher nicht oder nur wenig von anderen Formaten der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit erreicht wurden, adressieren zu können, sollten zunächst eine präzise Zielgruppendefinition mit realistischen Zielwerten erarbeitet und Monitoringmaßnahmen (z.B. Antragsauswertung, Teilnehmendenbefragung) zur Erfassung der Zielgruppenerreichung etabliert werden.

Um die Programmziele des DAJW besser zu erreichen, sollte der Fokus auf die SDGs in der **Programmlinie Team works!** weiter ausgebaut und das Globale Lernen der Teilnehmenden während der Hospitation stärker befördert werden. SES-E sollten stärker für die entsprechende Zielstellung der Programmlinie sensibilisiert und ihnen niedrigschwellige Tools, Methoden und (optionale) Schulungen für die pädagogische Vermittlung zur Verfügung gestellt werden. Um *Peer-to-Peer*-Austausch zu ermöglichen und die reziproke, interkulturelle Begegnung zu stärken, sollte eine Vernetzung der Hospitations-Alumni untereinander und mit aktuellen JFK stattfinden. Bezüglich des zuletzt weiterentwickelten Vorbereitungsprogramm des SES sollte geprüft werden, ob Bedarfe der JFK aus

der Pilotphase erfolgreich adressiert werden konnten. Weiterhin sollte konzeptionell geprüft werden, ob Bedarfe und Änderungsvorschläge der Programmteilnehmenden umgesetzt werden können (Optionale Verlängerung der Hospitationsdauer, Hinderungsbedingung Sprachbarrieren, Sicherstellung fachliches *Matching*).

Bezüglich **Teams up!** sollten Aktivitäten zur In-Wert-Setzung von Ergebnissen von Modell- und Begleitprojekten ausgebaut und verstärkt werden. Weiterhin sollte geprüft werden, ob die Verfahren und Anforderungen für die Durchführung von Jugendbegegnungen für die TOs/POs weiter vereinfacht werden können und ob zusätzliche Vernetzungs- und Austauschangebote angeboten werden können. Bisher wird dieser klare Bedarf der TOs/POs nur von der BKJ adressiert. Es sollte sichergestellt werden, dass entsprechende Angebote auch in Zukunft (etwa im Fall des Wechsels des Strategischen Partners) weiterhin (in ggf. anderer Form) zur Verfügung stehen. Angebote des strategischen Partners sollten sich idealerweise an die ganze Breite des Trägerfelds richten.

Hinsichtlich der Mitwirkungs- und Vernetzungsangebote des **DAJW-Dachs** wird eine weitere konzeptionelle Schärfung hinsichtlich der verfolgten Zielstellungen empfohlen (Anschlussengagement der Alumni). In der Evaluation wurden offene Bedarfe der Programmteilnehmenden identifiziert, die hierbei eine Orientierung bieten können: verstärkte Alumni-Vernetzung bei Team works!, Angebote zu Vernetzung und Austausch für TOs/POs von Teams up!. Bei einer Weiterentwicklung ist darauf zu achten, dass keine Redundanzen und Aufgabendopplungen im Bereich Vernetzung mit dem Strategischen Partner BKJ entstehen. Für eine weiterhin effektive Mitwirkung des Beirats, insbesondere bei anzunehmendem Komplexitätszuwachs durch die geplante Internationalisierung, sollte die Informationsversorgung des Beirats verbessert werden.

Abkürzungsverzeichnis

ASA	Entwicklungspolitisches Lern- und Qualifizierungsprogramm ASA-Programm der EG
BKJ	Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
DAC	Development Assistance Committee
DAJ	Deutsch-Afrikanische Jugendinitiative
DAJW	Deutsch-Afrikanisches Jugendwerk
DeGEval	Gesellschaft für Evaluation
EG	Engagement Global gGmbH
ENSA	Entwicklungspolitisches Schulaustausch-Programm der EG
IJA	Internationalen Jugendarbeit
iSPO	Institut für Sozialforschung, Praxisberatung und Organisationsentwicklung
JFK-A	Junge Fachkräfte aus afrikanischen Ländern
JFK-D	Junge Fachkräfte aus Deutschland
PO	Partnerorganisation
SDG	Sustainable Development Goals
SES	Senior Expert Service
SES-E	Senior Expert Service-Expert*in
TO	Trägerorganisation
wwB	Außerschulisches Austauschprogramm weltweit Begegnungen der EG

1. Einleitung

Der Gegenstand der vorliegenden Evaluation ist das Deutsch-Afrikanische Jugendwerk für Nachhaltige Entwicklung (DAJW). Das DAJW zielt darauf ab, junge Menschen aus Deutschland und aus afrikanischen Ländern darin zu unterstützen, sich gemeinsam für eine nachhaltige soziale, ökonomische und ökologische Entwicklung zu engagieren. Durch die Förderung von Austausch- und Begegnungsmöglichkeiten für junge Menschen soll Raum für das Sammeln von Erfahrungen, das Kennenlernen neuer Perspektiven und das Knüpfen neuer Kontakte geschaffen werden. Auf übergreifender Ebene sollen Partnerschaften zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen in Deutschland und Afrika aufgebaut und gestärkt werden. Auf Impact-Ebene soll ein Beitrag zur Bekanntmachung und Umsetzung der 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) der Agenda 2030 geleistet werden. Finanziert wird das DAJW durch Mittel des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Engagement Global (EG) ist für die Koordination und inhaltliche Umsetzung zuständig.

Ziel der vorliegenden Evaluation ist es, eine fundierte Erkenntnisgrundlage für die strategische Entscheidung über die weitere Fortführung und Verstetigung des DAJW über das Ende der zweiten Phase am 31.12.2026 hinaus bereit zu stellen. Zudem sollen Optimierungsbedarfe für eine potentielle Fortführung und Verstetigung identifiziert und Entwicklungspotentiale erschlossen werden. Sie hat mit ihrer bilanzierenden, rechenschaftslegenden Betrachtung des Zeitraums der Pilotphase von 2021 bis 2023 einen summativen Charakter und verfolgt zugleich einen formativen Lern- und Weiterentwicklungszweck. Die Durchführung der Evaluierung erfolgte zwischen August 2024 und Januar 2025.

Der Evaluationsbericht ist in drei Abschnitte unterteilt. Er beginnt im ersten Abschnitt (Kapitel 2 und 3) mit einer Darstellung des Evaluationsgegenstands, des Evaluationsauftrags und des dafür angewandten Untersuchungsaufbaus. Im zweiten Abschnitt (Kap. 4) werden die Ergebnisse der Evaluation entlang der zu Grunde liegenden OECD-DAC Bewertungskriterien dargestellt. Für eine bessere Übersichtlichkeit ist die Bewertung der Effektivität und Wirksamkeit jeweils in verschiedene Unterkapitel entlang der verschiedenen Programmkomponenten des DAJW aufgeteilt. Auf die dargelegten Ergebnisse aufbauend werden im abschließenden Teil (Kap. 5) des Berichtes entsprechende Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen vorgeschlagen.

2. Untersuchungsgegenstand und Auftrag

Programmatrischer Hintergrund des DAJW

Die im September 2015 verabschiedete Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung hat die Form eines Weltzukunftsvertrags und setzt ein klares Zeichen für eine staatenübergreifende Zusammenarbeit im Sinne einer sozial gerechten, ökologisch unschädlichen und wirtschaftlich ausgeglichenen Welt. Die in der Agenda enthaltenen 17 SDGs bilden den Orientierungsrahmen für die entwicklungspolitischen Aktivitäten der einzelnen Länder. Leitgedanke der Agenda 2030 ist die Umsetzung einer Globalen Partnerschaftlichkeit, welches sich zudem explizit in Ziel 17 („Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung stärken“) ausdrückt. Dahinter steckt die Auffassung einer wechselseitig vernetzten und in Abhängigkeiten verflochtenen Welt, in der globale Herausforderungen nur in gemeinsam getragener Verantwortung auf globaler Ebene gemeistert werden können.

Es bedarf geeigneter Instrumente für Menschen aller Altersgruppen, um die Umsetzung der Agenda 2030 und ihre Ziele voranzutreiben, insbesondere junge Menschen sind für die Gestaltung der Zukunft von Bedeutung. Ein Instrument, um globale Zusammenhänge auf lokaler Ebene zu verorten und partnerschaftliche Strukturen weltweit zu entwickeln, sind internationale Austausch- und Begegnungsformate. Die Teilnahme an diesen Formaten ermöglicht den jungen Menschen einen Einblick in andere Lebenswelten und Gesellschaften, wodurch sie ein Bewusstsein für globale Zusammenhänge bekommen. Sie lernen sich dabei selbst sowohl als global agierendes Individuum als auch Teil einer global agierenden Gruppe kennen. Das Verständnis der eigenen Rolle, das Erkennen von Handlungsmöglichkeiten und die Einsicht in die globale Verantwortung sind notwendige Schritte zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030. Zugleich können die Austausch- und Begegnungsformate auf Durchführungsebene der involvierten Trägerinstitutionen des Globalen Südens und Nordens eine Realisierung und Stärkung partnerschaftlicher Strukturen und einer reziproken, transnationalen Zusammenarbeit bewirken.

Mit dem Ziel einer vertieften Partnerschaft mit dem Nachbarkontinent Afrika, die insbesondere jungen Menschen erfahrbar gemacht werden soll, wird das DAJW umgesetzt.

Die drei Programmelemente des DAJW: Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen

Die **Programmlinie Teams up!** baut auf den Erfahrungen der von 2016 bis Ende 2020 pilotierten Deutsch-Afrikanischen Jugendinitiative (DAJ) und der im gleichen Zeitraum bestehenden Förderlinie weltwärts – Außerschulische Begegnungsprojekte im Kontext der Agenda 2030 (wwB) auf. Direkte Zielgruppe sind die Träger- und Partnerorganisationen (TO/PO) von Teams up!, die mit Mitteln des DAJW Jugendbegegnungsprojekte sowie Begleit- und Modellprojekte umsetzen. Die Teilnehmenden der Begegnungsprojekte sind Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 30 Jahren und stellen die indirekte Zielgruppe von Teams up! dar. Ein Schwerpunkt der Zielgruppenerreichung liegt auf jungen Menschen, die bisher über andere Förderprogramme der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit nicht oder nur wenig erreicht werden konnten.

Ziele von Teams up! für teilnehmende junge Menschen sind: 1) Beitrag zu den SDGs: Erwerb von Kenntnissen zur Agenda 2030, Förderung des entwicklungspolitischen Engagements im Sinne der SDGs; 2) Erfahrung von Perspektivwechsel, differenziertes Bild vom jeweils „Anderen“, Abbau von Vorurteilen; 3) Beitrag zur Bildung für nachhaltige Entwicklung: Erkenntnis- und Lernprozesse hinsichtlich globaler Zusammenhänge, Erwerb von Handlungskompetenzen im Sinne einer Global Citizenship; 4) Vernetzung und Aufbau persönlicher Beziehungen; sowie 5) erhöhte Teilnehmendenzahl von jungen Menschen mit wenig Berührung zu entwicklungspolitischer Bildung.

Ziele von Teams up! bezüglich den teilnehmenden TOs/POs sind: 1) Befähigung zur Durchführung von Teams up! Jugendaustauschbegegnungen; 2) Qualitäts- und Kompetenzsteigerung bezüglich internationalem Jugendaustausch, insbesondere mit Bezug auf Wissensvermittlung und Engagementsteigerung im Sinne der SDGs; sowie 3) der Aufbau und Stärkung von langfristigen Partnerschaften¹ zwischen deutschen und afrikanischen Träger- und Partnerorganisationen entlang der Prinzipien von Partnerschaftlichkeit, Augenhöhe und Reziprozität.

¹ Langfristige Partnerschaft sind nicht in dem Sinne zu verstehen, dass das DAJW kontinuierlich mit Trägern über einen langen Zeitraum zusammenarbeitet, oder, dass bestehende Partnerschaften mehrfach oder langjährig vom DAJW über Projektförderungen finanziert werden.

In der Teams up! Programmlinie existieren drei Projektformate. In **Jugendbegegnungen** sollen sich internationale Jugendgruppen im Rahmen eines Gemeinschaftsprojektes mit mindestens einem der 17 SDGs der Vereinten Nationen auseinandersetzen. Die Jugendgruppen bestehen aus Jugendlichen, die zwischen 16 und 30 Jahren alt sind, und aus Deutschland, Ländern des afrikanischen Kontinents, sowie in Dreieckskooperationen auch aus anderen Ländern der DAC-Liste kommen. Die Laufzeit eines Projektes beträgt maximal 2 Jahren. In diesem Zeitraum finden sowohl ein persönliches Treffen im jeweiligen afrikanischen Partnerland als auch eines in Deutschland statt. Die Vor- und Nachbereitung der persönlichen Treffen sowie die Zwischenphase wird digital durchgeführt. Zusätzlich zu der Förderung dieser internationalen Jugendbegegnungen werden Begleit- und Modellprojekte gefördert.

Begleitprojekte können als selbständige Projekte oder als einzelne Maßnahme innerhalb eines Austauschprojektes beantragt werden. Sie sollen die Qualität des Jugendaustauschs, den Aufbau weiterer Projekte, die entwicklungspolitisch intendierte Wirkung und das Profil der Programmlinie stärken. Im Vergleich dazu bieten die zeitlich begrenzten **Modellprojekte** die Möglichkeit neue Methoden und Ansätze für eine entwicklungspolitische, internationale Jugendarbeit auszuprobieren.

Unterstützt wird die Programmlinie von dem **Strategischen Partner, der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ)**. Diesem kommt u.a. die Rolle zu, Träger- und Partnerorganisationen aus dem Bereich der Kulturellen Bildung zu gewinnen und einen Beitrag zur Qualitätssteigerung der Programmlinie zu leisten.

Die **Programmlinie Team works!** ist im Sommer 2021 hinzugekommen. Die Programmlinie wird im Auftrag von Engagement Global von der **Senior Expert Service gGmbH (SES)** durchgeführt. Die direkte Zielgruppe von Team works! sind junge Fachkräfte (zwischen 18 und 30 Jahren im dritten Lehrjahr der Ausbildung oder in den ersten Berufsjahren) aus Deutschland und aus Ländern des afrikanischen Kontinents. Die jungen Fachkräfte (JFK) haben die Möglichkeit eine Hospitation in einem Betrieb oder einer Organisation in Deutschland oder in einem afrikanischen Land zu machen. Eine Hospitation dauert in der Regel zwischen 3 und 10 Wochen. Der SES leistet eine pädagogische und organisatorische Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung der Hospitationen. Während der Hospitation werden die JFK von ehrenamtlichen SES-Expert*innen (SES-E) des SES unterstützt, wobei zwei unterschiedliche Modelle zur Anwendung kommen: JFK aus afrikanischen Ländern (JFK-A) werden von SES-E in der Rolle als Mentoren unterstützt. JFK aus Deutschland (JFK-D) begleiten im Rahmen des Tandem-Modells SES-E "huckepack" bei ihrem Einsatz in einem afrikanischen Partnerland.

Team works! zielt mit diesen Angeboten auf folgende Wirkungen bei den jungen Menschen ab: 1) Beitrag zu den SDGs: Erwerb von Kenntnissen zur Agenda 2030, Förderung des entwicklungspolitischen Engagements im Sinne der SDGs; 2) Erfahrung von Perspektivwechsel, differenziertes Bild vom jeweils „Anderen“, Abbau von Vorurteilen; 3) Beitrag zur Bildung für nachhaltige Entwicklung: Erkenntnis- und Lernprozesse hinsichtlich globaler Zusammenhänge, Erwerb von Handlungskompetenzen im Sinne einer Global Citizenship; 4) Stärkung berufsfachlicher Kompetenzen; sowie 5) Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung.

Eine übergeordnete **Dachstruktur des DAJW** nimmt zum einen eine koordinierende und steuernde Rolle hinsichtlich der beiden Programmlinien ein. Zum anderen liegt ihre Aufgabe in der Qualitäts- und Kapazitätssteigerung im Bereich des deutsch-afrikanischen Jugendaustauschs. Zu ihren wesentlichen Aufgaben zählen: 1) Steuerung und Koordination, Monitoring, Weiterentwicklung des DAJW;

2) Maßnahmen im Bereich Informations- und Öffentlichkeitsarbeit; 3) Vernetzung mit Projektpartner*innen und; 4) Beratung und Qualifizierung von Projektpartner*innen, Teilnehmenden von Teams up! Jugendbegegnungen und JFK von Team works!; sowie 5) Durchführung von Mitwirkungsangeboten. Die **Zielgruppen** der DAJW-Dachstruktur sind: 1) ehemalige und aktuelle Teilnehmende von Teams up!-Projektformaten; 2) ehemalige und aktuelle JFK von Team works!; 3) TOs/POs von Teams up!; 4) weitere relevante Akteure innerhalb und außerhalb von Engagement Global, v.a.: Organisationen und Netzwerke aus Deutschland und afrikanischen Ländern, die im Bereich des internationalen Jugendaustausches mit Schwerpunkt Afrika und Deutschland tätig sind oder tätig werden wollen; sowie 5) die (Fach-)Öffentlichkeit.

Darstellung des Evaluationsauftrags

Von der Auftraggeberin wurde ein umfangreicher Fragenkatalog vorgegeben, der von der Evaluation beantwortet werden soll. Im Zuge der *Inception* Phase der Evaluation wurden die Fragestellungen vom Evaluationsteam in Absprache mit der Auftraggeberin spezifiziert und ergänzt (vgl. Anlage 1). Bewertungsmaßstab sind die spezifischen, für den Untersuchungsgegenstand operationalisierten Evaluierungskriterien des *Development Assistance Committees* (DAC) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (*Organization for Economic Cooperation and Development*, OECD): Relevanz, Effektivität, entwicklungspolitische Wirksamkeit (*Impact*), Effizienz und Nachhaltigkeit.

Im Rahmen der Evaluation sollte geprüft werden, ob die mit dem DAJW intendierten Zielsetzungen in einer Weise formuliert sind, die eine Messbarkeit und Überprüfung der Zielerreichung möglich macht. Dabei wurde festgestellt, dass einige der in den Zuwendungsanträgen enthaltenen Ziele für eine Überprüfung nicht hinreichend spezifisch formuliert sind, insbesondere in Bezug auf die Outcome-Ebene. Die Evaluation entwickelte daher auf Basis des Dokumentenstudiums und in Abstimmung mit der Auftraggeberin **Indikatoren und Prüfkriterien** zur Überprüfung der Zielerreichung. Das spezifizierte Zielsystem wurde anschließend in ein bereits vorliegendes **Wirkungsmodell** des DAJW übertragen, um den Zusammenhang mit den Aktivitäten des DAJW und die dabei zu Grunde liegenden Ursache-Wirkungsbeziehungen zu visualisieren und transparent zu machen. Zu beachten ist, dass das überarbeitete Wirkungsmodell (vgl. Anlage 3) lediglich ein auf den konkreten Untersuchungsfokus der Evaluation hin zugeschnittenes Modell darstellt.

3. Untersuchungsaufbau

Evaluationsdesign

Die mit der Evaluation verfolgten Zwecke und Leitfragen lassen sich vier Aufgabenbereichen zuordnen: Prozessanalyse, Überprüfung der Zielerreichung, Untersuchung der Wirksamkeit und Untersuchung von Wirkungszusammenhängen zum Zweck der Identifizierung von Optimierungspotentialen.

Die Evaluierung setzte in der **Prozessanalyse** zunächst bei der retrospektiven Betrachtung des Konzeptions- und Einführungsprozesses des DAJW an. Dies ist relevant, da sich Entwicklungen und Ergebnisse der weiteren Laufzeit u.U. auf Einflussfaktoren in der Anfangsphase zurückführen lassen, wie Interessen- und Bedarfslagen involvierter Akteure. Bei der anschließenden Betrachtung der Anwendungsprozesse wurden die Projektmaßnahmen selbst, d.h. die Dienstleistungen des DAJW betrachtet (sämtliche Leistungsbestandteile, d.h. Aktivitäten der beiden Programmlinien, des DAJW-

Dachs, der BKJ und des SES). Von Interesse war hier, ob und in welchem Umfang die Angebote in Anspruch genommen wurden sowie die Bedarfs-, Zufriedenheits- und Nützlichkeitsbewertungen der Zielgruppen. Weiterhin kam die organisationsstrukturelle Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten inklusive der einhergehenden Koordinations- und Kooperationsprozesse in den Blick. Dabei wurden sowohl mögliche Synergien als auch Herausforderungen bei der Zusammenarbeit und Koordination betrachtet.

Die **Überprüfung der Zielerreichung** betraf vor allem die Leitfragen zu Effektivität. Es sollte untersucht werden, ob die mit dem Programm verfolgten (vertraglich vereinbarten) Ziele erreicht wurden. Aufgrund des Fehlens eines hinreichend eindeutigen Ziel- und Maßnahmensystems, wurden in der Vorbereitungsphase der Evaluierung gemeinsam mit den Programmbeteiligten die Ziele weiter spezifiziert und Bewertungskriterien entwickelt (vgl. Kapitel 2). Die Bewertung der Zielerreichung erfolgte, soweit vorhanden, anhand von Monitoring-Daten sowie durch Primärdatenerhebungen bei den Programmzielgruppen.

Bei der **Untersuchung der Wirksamkeit** wurden intendierte und nicht-intendierte, positive wie negative Wirkungen in den Blick genommen. Zur Bewertung dieser Wirkungen wurde auf die Einschätzungen von Zielgruppen und Programmakteuren zurückgegriffen und vergleichende Analysen herangezogen, z.B. durch einen Vergleich zwischen der Situation vor und nach der Implementierung (durch rückblickende Vorher-Nachher-Einschätzungen seitens der Programmbeteiligten und Zielgruppen sowie eine Längsschnitt-Analyse der Entwicklung von Indikatoren, etwa der Anzahl von Trägern und Teilnehmenden).

Um formativ zu einer verbesserten Gestaltung zukünftiger Programme beitragen zu können, gilt es **Gelingsbedingungen und Erfolgsfaktoren zu identifizieren**. Als Einflussfaktoren wurden, entsprechend der Leitfragen der Evaluation, explizit untersucht: Bedarfsgerechtigkeit der Leistungen und Strukturen, Eignung der Organisationsstruktur inkl. Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Zweckmäßigkeit der Ausgestaltung der Maßnahmen und Instrumente aller Programmformate und Komponenten. Auch der Beitrag EG-externer Kooperationspartner wurde als Einflussfaktor für die Zielerreichung untersucht (Eignung SES, Mehrwert Strategische Partnerschaft). Darüber hinaus wurden auch, falls identifiziert, Einflussfaktoren auf Seiten der TO/PO, den Einsatzbetrieben bei Team works!, den Angebotsteilnehmenden sowie weiteren programmexternen Bedingungen aufgenommen.

Methoden der Datensammlung und Auswertung

Die methodische Herangehensweise fußt auf einem Multi-Methoden-Mix, der qualitative Verfahren (halbstrukturierte Leitfadeninterviews mit Einzelpersonen und Gruppen) und quantitative Verfahren (Sekundäranalyse vorhandener statistischer Daten, Online-Befragungen) miteinander kombiniert. So wurde sichergestellt, dass mögliche Schwächen eines Instruments durch die Stärken eines anderen ausgeglichen werden konnten. Die ausgewählten Erhebungsverfahren und Datenquellen ergänzten sich gegenseitig und hatten das Potential, ein breites Informationsbild zu generieren. Zur Beantwortung der Forschungsfragen kamen die folgenden Datenerhebungs- und Datenauswertungsmethoden zum Einsatz:

(a) Dokumentenstudium und -analyse

Das Dokumentenstudium diente als Grundlage, um den Evaluationsgegenstand und die Evaluationsfragen zu präzisieren. Weiterhin war es die Basis für die Weiterentwicklung des Wirkungsmodells

und der einhergehenden Spezifizierung des Zielsystems des DAJW. Das Dokumentenstudium betrachtete Dokumente, die seitens des Auftraggebers zur Verfügung gestellt worden sind, sowie auf Dokumente, die zur Unterstützung der Beantwortung der Fragestellungen recherchiert wurden. Die Auswertung der Dokumente erfolgte in Form einer qualitativen, d.h. interpretierenden Inhaltsanalyse.

(b) Halbstrukturierte leitfadengestützte Einzel- und Gruppeninterviews

Zur Erfassung komplexer (auch kausaler) Zusammenhänge im Aktivitätenradius und Kontext des DAJW und für einen vertieften Einblick in Wirkungsfaktoren und Gelingensbedingungen sind Leitfadengespräche das geeignete Mittel. Leitfadengestützte Interviews wurden mit Vertreter*innen nahezu aller relevanten Akteure

sgruppen durchgeführt, insbesondere mit Zielgruppen und Programmbeteiligten (siehe detaillierte Darstellung weiter unten). Die Auswahl der Akteure erfolgte kriteriengeleitet. Im Analyseraster (vgl. Anlage 2) lassen sich die für die verschiedenen Akteursgruppen jeweils relevanten Fragestellungen ablesen. Die Auswertung aller halbstrukturierten Interviews erfolgt mittels qualitativer Inhaltsanalysen.

Die analytische Bedeutsamkeit der in den Interviews getätigten Aussagen leitet sich dabei neben Fragen der inhaltlichen Relevanz auch davon ab, ob eine Übereinstimmung zwischen Befragten aus verschiedenen Akteursgruppen erkennbar ist und wie viele Interviewpartner*innen in ihren Aussagen und Bewertungen übereinstimmen. Da es sich um qualitative Erhebungen und Analysen handelt, ist eine konkrete Angabe der Zahlenwerte methodisch jedoch nicht zweckmäßig. Stattdessen wird im folgenden Ergebnisteil über die jeweilige Angabe grober Mengenangaben signalisiert, inwiefern eine Aussage, Meinung oder Bewertung von einem kleinen oder großen Teil der Befragten geteilt wird. Dabei werden folgende Begrifflichkeiten verwendet, die sich jeweils auf eine genannte (Teil-)Gruppe der Akteure bezieht: „einzelne“ für einen sehr kleinen Teil einer Befragtengruppe, „mehrere“ für einen größeren Teil der Befragtengruppe, die aber noch keine Mehrheit darstellen, „mehrheitlich“/„von einer Mehrheit“, wenn mehr als die Hälfte einer Gruppe zustimmt und „von einer überwiegenden Mehrheit“ wenn ein sehr großer Teil bis nahezu alle der Befragten zustimmen. Daneben wird jeweils angegeben, aus welchen Akteursgruppen die Aussagen stammen.

(c) Standardisierte Online-Befragungen

Quantitativ-orientierte, standardisierte Erhebungen spielen zur Messung des Gesamterfolgs einer Maßnahme eine wichtige Rolle und wurden für die Erfassung von Daten zur Zielerreichung und Wirksamkeit eingesetzt. Weiterhin wurde die Zufriedenheit von Programmzielgruppen mit angebotenen Aktivitäten erfragt und Bedarfe und Gelingensbedingungen untersucht. Im Zuge der Evaluation wurden insgesamt vier Online-Befragungen durchgeführt mit:

- ehemaligen Teilnehmenden von Team works!-Hospitationen aus Deutschland und afrikanischen Ländern;
- SES-Expert*innen, die in Team works! als Mentor*innen oder im Tandem mit JFK zusammengearbeitet haben;
- Vertreter*innen der TO/PO von Teams up! aus Deutschland und afrikanischen Ländern; sowie

- ehemaligen Teilnehmenden von DAJW-Dach Angeboten (internationale Konferenzen).

Informationen zum erzielten Rücklauf werden im folgenden Abschnitt dargestellt. Die Fragebögen für die Online-Befragungen wurden in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch zur Verfügung gestellt. Die Auswertung aller Online-Befragungen erfolgte durch einfache deskriptive Statistik.

4. Evaluationsergebnisse

4.1 Umsetzung der Datenerhebung und Bewertung der Aussagekraft

Mittels der in Kapitel 3 dargestellten Untersuchungsmethoden wurden die folgenden Akteursgruppen befragt:

Leitfadengestützte halbstrukturierte Einzel- und Gruppeninterviews

- 3 Interviews mit fünf Mitarbeitenden des DAJW (Abteilungsleitung, Projektleitungen, Öffentlichkeitsarbeit; alle Programmkomponenten abgedeckt);
- 1 Interview mit zwei Vertreter*innen des BMZ;
- 2 Interviews mit drei Mitarbeitenden des SES (Abteilungsleitung, Projektleitungen)
- 1 Interview mit zwei Mitarbeitenden des Strategischen Partners BKJ (Projektreferent*innen);
- 1 Gruppeninterview mit vier Mitgliedern des Beirats;
- 3 Gruppeninterviews mit insgesamt sieben JFK von Team works! aus Deutschland;
- 3 Gruppeninterviews mit insgesamt zehn JFK von Team works! aus afrikanischen Ländern;
- 3 Gruppeninterviews mit insgesamt elf SES-E, von denen ein Teil JFK-D und ein Teil JFK-A betreut hatte;
- 1 Interview mit einer TO-Vertreter*in sowie 2 Interviews mit je einer PO-Vertreter*in von Teams up! Modellprojekten (hier ist das Interview mit den Projektreferent*innen der BKJ nicht miteingeschlossen);
- 2 Interviews mit je einer TO-Vertreter*in sowie 1 Interview mit einer PO-Vertreter*in von Teams up! Begleitprojekten;
- 5 Interviews mit 3 Vertreter*innen von TOs und 3 Vertreter*innen von POs, die an Angeboten der BKJ teilgenommen haben.

Standardisierte Online-Befragungen

- Befragung JFK von Team works!: 68 ehemalige JFK-D und JFK-A, Rücklaufquote: 57% (Grundgesamtheit: 115);
- Befragung der SES-E von Team works!: 50 SES-E, Rücklaufquote: 51% (Grundgesamtheit: 98);
- Befragung der TO/PO von Teams up!: 43 Vertreter*innen von TOs/POs, Rücklaufquote: 48% (Grundgesamtheit: 89);
- Befragung von Teilnehmenden des DAJW-Dachs: 17 Teilnehmende der internationalen DAJW-Konferenzen in Ghana (2022) und Ruanda (2023), Rücklaufquote: 38% (Grundgesamtheit: 45).

Einschätzung Aussagekraft der Datenerhebung

Die Online-Erhebungen konnten im geplanten Umfang umgesetzt werden. Bei der Durchführung der qualitativen Erhebungen ergaben sich jedoch Herausforderungen. Die Teilnahmebereitschaft von angefragten Gesprächspartner*innen auf Zielgruppenebene stellte sich als nicht so hoch wie erhofft heraus. Häufig erhielt das Evaluationsteam keine Rückmeldung auf Einladungen zu Interviewerhebungen und mehrfach erschienene Gesprächspartner*innen nicht zu vereinbarten (Online-)Terminen. Dies betraf insbesondere die JFK von Team works!, die TOs und POs von Modell- und Begleitprojekten sowie an BKJ-Angeboten teilnehmende Träger. Mittels umfangreichen Akquise- und Nachfassaktionen konnten viele der Erhebungen letztendlich realisiert werden. Dennoch wurden nicht alle qualitativen Einzel- und Gruppeninterviews im geplanten Umfang umgesetzt. So ist die Anzahl an Teilnehmenden bei Gruppeninterviews mit JFK-D und die Anzahl an Interviews zu Modell- und Begleitprojekten sowie BKJ-Angeboten niedriger als erhofft. Dennoch kann konstatiert werden, dass Sichtweisen von allen geplanten Akteursgruppen eingeholt werden konnten.

Die Online-Befragungen weisen überwiegend gute Rücklaufquoten von über 50% auf. Bei der Befragung der JFK von Team works! und der Teilnehmenden von DAJW-Konferenzen fällt auf, dass die Teilnehmenden aus afrikanischen Ländern jeweils etwas überrepräsentiert sind (zu einem höheren Anteil teilgenommen haben). Für die Auswertung spielte dies keine Rolle, da die Ergebnisse von JFK-D und JFK-A getrennt ausgewertet wurden. Etwas niedriger ist die Rücklaufquote (38%) bei der Befragung der Teilnehmenden der Dach-Konferenzen. Hier konnte aber ergänzend auf Monitoringdaten (Teilnehmendenevaluationen) von EG zurückgegriffen werden.

Das umfangreiche Akteursgefüge des DAJW umfasst eine große Anzahl unterschiedlicher Zielgruppen, Programmbeteiligten und Stakeholdern. Im Rahmen der Evaluation konnten weitestgehend alle relevanten Akteursgruppen abgedeckt werden. Aufgrund von praktischen Erwägungen (v.a. Verfügbarkeit von Kontaktdaten) und angesichts der im Mengengerüst der Evaluation verfügbaren Ressourcen konnten jedoch nicht alle Akteursgruppen befragt werden. Nicht Teil der Datenerhebungen waren: Teilnehmende von Teams up! Jugendaustauschen (inkl. Modell- und Begleitprojekte) sowie auftraggebende und aufnehmende Einsatzbetriebe bei Team works!. Aus diesem Grund ist die Aussagekraft der Evaluation eingeschränkt bezüglich der Wirksamkeit der Teams up! Programmlinie (eine Annäherung erfolgt über die Online-Befragung der TOs/POs), dem Mehrwert von Teams up! Modell- und Begleitprojekten für deren Teilnehmende sowie dem Mehrwert von Team works! Einsätzen für auftraggebende / aufnehmende Unternehmen / Organisationen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Aussagekraft der generierten Daten weitestgehend gegeben ist. Dies ist auch dank den Redundanzen in der Datenerhebung der Fall, die sich durch das zur Anwendung kommende triangulierende Methodendesign ergeben.

4.2 Bewertung der Relevanz

Die Beurteilung der Relevanz fokussiert auf die Übereinstimmung mit den konzeptuellen Überlegungen laut Programmakteuren und Stakeholdern, den Bedarfslagen der Zielgruppen und den Zielen der deutschen EZ.

Zielgruppenerreichung Team works!

Konnten über die Programmlinie Team works! junge Menschen zwischen 18 – 30 Jahren, insbesondere aus dem nichtakademischen Umfeld bzw. in praxisnahen Berufen, erreicht werden? Gibt es ggf. Verbesserungsbedarf?

Mit dem Hospitationsprogramm sollen junge Fachkräfte erreicht werden, die insbesondere praxisorientierten Berufen sowie aus Gesellschaftsbereichen entstammen, die bisher nicht oder wenig über andere Förderprogramme der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit erreicht werden konnten. Eine genaue Definition von Kriterien, mit deren Hilfe diese Zielgruppen definiert werden, liegt in den Programmunterlagen nicht vor. Die Evaluation näherte sich der Frage an, in dem der berufsfachliche Hintergrund der Programmteilnehmenden sowie deren Vorerfahrungen mit Austausch- und Entsendeprogrammen untersucht wurden.

Bei den JFK-D zeigte sich in der Online-Umfrage, dass nur ca. ein Drittel der Befragten (29%) keine Vorerfahrungen mit internationalen Begegnungen hatte. Viele hatten vorab bereits andere internationale Begegnungsprojekte (z.B. Schüleraustausche, Jugendgruppenaustausche) absolviert (43%) oder an einem internationalen Freiwilligendienst teilgenommen (29%). Auch in den qualitativen Erhebungen mit JFK-D wurde dies deutlich, wo Teilnehmende häufig angaben, über entsprechende Vorerfahrungen zu verfügen.² Mehrere Befragte brachten bereits interkulturelle Erfahrungen mit Ländern des Globalen Südens mit und hatten sich bereits mit Themen zu globalen Zusammenhängen auseinandergesetzt. Demgegenüber hat die Mehrheit der JFK-A keine entsprechenden Vorerfahrungen (73%). Nur etwas mehr als ein Viertel hatte vorher bereits an internationale Begegnungsprojekten teilgenommen (28%). In den Gruppeninterviews wurde deutlich, dass die Hospitation meist die erste Auslandserfahrung der Teilnehmenden in Europa gewesen war.

Die überwiegende Mehrheit der JFK-D war zum Zeitpunkt der Hospitation berufstätig (61%). Ein weiterer Teil absolvierte ein Studium (28%). Fast keine JFK-D befanden sich noch in einer Schul- oder Berufsausbildung. Die JFK-A übten zu 44% eine Berufstätigkeit aus, 25% befanden sich in einer Berufsausbildung und 16% studierten. Auch die Monitoring-Daten des SES sprechen dafür, dass die JFK-D und JFK-A mehrheitlich einen nicht-akademischen Hintergrund haben. Die JFK-D und JFK-A entstammen unterschiedlichen fachlichen Sektoren. Besonders häufig ist der Gesundheitssektor vertreten. Weitere, häufiger anzutreffende Bereiche sind: Landwirtschaft, Handwerk, sozialer Sektor, Gastronomie und Kunst/Gestaltung.

Die Erreichung von Zielgruppen, die im Feld der Austausch- und Entsendeprogramme typischerweise nur zu einem geringeren Grad erreicht werden, geht laut SES mit Herausforderungen einher. Diese z.T. grundsätzlich den Akquiseprozess betreffenden Herausforderungen werden (aus Gründen der inhaltlichen Nachvollziehbarkeit) weiter unten thematisiert (vgl. Kap. 4.3.3).

² Zum Nachvollzug, inwiefern eine Aussage, Meinung oder Bewertung von einem kleinen oder großen Teil der Befragten geteilt wird, siehe die im Methodenteil erläuterten Begrifflichkeiten (vgl. Kap. 3, S.6). Zudem wird jeweils angegeben, aus welchen Akteursgruppen die Aussagen stammen.

Bedarfsgerechtigkeit Team works! für Zielgruppen

Inwiefern decken die Programmlinien sowie die Vernetzungs- und Qualifizierungsarbeit des DAJW-Daches den festgestellten bzw. angenommenen Bedarf der Zielgruppen? Welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung können aufgezeigt werden?

Um zu bewerten, ob die Programmlinie den Bedarf der Zielgruppen adressiert, wurde untersucht, welche Erwartungen und Ziele die JFK mit einer Teilnahme verknüpften. In den Kapiteln zu Effektivität und Wirksamkeit wird geschildert, inwiefern die Bedarfe gedeckt werden.

Die übergroße Mehrheit der JFK-D verband mit der Teilnahme – darin stimmen die Ergebnisse der Online-Befragung und der Gruppeninterviews überein – den Wunsch nach interkultureller Begegnung und dem Sammeln von Auslandserfahrungen. Die Stärkung beruflicher Kompetenzen und der Wunsch, einen fachlichen Beitrag zu leisten, waren weitere wichtige Gründe. Die Auseinandersetzung mit den SDGs oder einen Beitrag zu den SDGs zu leisten sind dagegen Aspekte, die deutlich weniger im Zentrum stehen und – laut Online-Befragung – nur von rund der Hälfte der JFK-D als Ziel verfolgt wurden. Die JFK-A stimmten in der Online-Befragung allen zur Auswahl gestellten Motivationsgründen und Zielen in hohem Maße zu (zwischen 55 % und 75%), wobei eine Differenzierung kaum möglich ist. In den Gruppeninterviews wurde jedoch deutlich, dass insbesondere berufliche Erfahrungen und die Weiterentwicklung von fachlichen Kompetenzen den zentralen Grund darstellt, warum die JFK-A an der Team works!-Programmlinie teilnehmen. Bereits im Zuge der DAJ und der Förderleitlinie wwB war der Bedarf nach einer Kombination von Austauschformaten mit der Möglichkeit einer beruflichen Weiterentwicklung von Seiten afrikanischer Partner an EG herangetragen worden. Als weiterer, in der Online-Befragung von JFK-A und JFK-D mehrfach genannter Grund (Freitext-Antwort) ist die Vernetzung mit anderen jungen Menschen aus Deutschland und afrikanischen Ländern.

Auffällig in den Gruppeninterviews mit den SES-E war, dass mehrere der Expert*innen die Relevanz der Programmlinie vor allem in der beruflichen Weiterentwicklung von JFK sahen – insbesondere in Bezug auf die JFK-A. Eine Ausrichtung auf interkulturellen Austausch, Perspektivreflexion und Persönlichkeitsentwicklung wurde nur einzelnen der SES-E als primäre Zielrichtung gesehen (gleichwohl jedoch auch als relevant bewertet).

Zielgruppenerreichung Teams up!

Konnten über die Programmlinie Teams up! junge Menschen in den Austausch über entwicklungspolitische Fragestellungen gebracht werden, die bisher über andere Förderprogramme der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit nicht oder nur wenig erreicht werden konnten? Inwiefern gibt es Verbesserungsbedarf?

Die Programmlinie Teams up! steht grundsätzlich allen jungen Menschen (im Alter von 16 bis 30 Jahren) offen. Darüber hinaus sollen insbesondere junge Menschen erreicht werden, die bisher nicht oder wenig über andere Förderprogramme der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit erreicht werden konnten. Ebenso wie bei Team works! liegt eine genaue Definition von Kriterien, mit deren Hilfe diese Zielgruppen definiert werden, in den Programmunterlagen nicht vor. Eine Befragung der Zielgruppe der Teilnehmenden von Teams up! war nicht Teil dieser Evaluation (siehe Kap. 3), so dass eine Einschätzung der Zielgruppenerreichung kaum vorgenommen werden kann. Eine Annäherung an diese Frage erfolgte über die Online-Befragung der TO/PO.

Die Mehrheit der TO (63%) gab an, dass die Hälfte der Teilnehmenden oder mehr bereits im Vorfeld des Projektes Kenntnisse und Erfahrungen zu dem SDG des Projektes oder dem übergeordneten Themenbereich hatten. Zugleich war die Mehrheit (48%) der Ansicht, dass die Agenda 2030 wenigen Teilnehmenden bekannt gewesen sei. Demgegenüber steht die Wahrnehmung der PO, wo mehrheitlich angegeben wurde, dass die Agenda 2030 fast allen Teilnehmenden bekannt gewesen sei. Die Kenntnisse zu entwicklungspolitischem Engagement werden von beiden Organisationen als am wenigsten verbreitet eingeschätzt. Dies deutet darauf hin, dass Teams up! an dieser Stelle einen Mehrwert für die Zielgruppe bringen kann.

Laut den Interviews mit den Ansprechpersonen der TOs/POs von Modell- und Begleitprojekten handelte es sich bei den Teilnehmenden ihrer Projekte um Personen, die bisher wenig oder kaum Kontakt mit Entwicklungszusammenarbeit oder internationalen Austausch hatten. Viele der Teilnehmenden waren bereits im Vorfeld in der PO/TO (oder einem assoziierten Verein/Verband) aktiv. Dies trifft sowohl auf die Teilnehmende aus Deutschland als auch auf die Teilnehmende aus den afrikanischen Ländern zu. Durch diese Aktivität hätten, insbesondere die deutschen Teilnehmenden, bereits einen Bezug zu den SDGs gehabt. In einem der Projekte war der Fokus auf SDGs auch ein relevanter Einflussfaktor auf die Zielgruppenszusammensetzung gewesen, da sich primär Personen mit einem akademischen Hintergrund beworben hätten, die mit diesem Konzept etwas anfangen konnten und keine Bedenken hatten, Projektmanagementaufgaben zu übernehmen. Bei der Arbeit mit Teilnehmenden, die bisher keine Erfahrung mit (Vereins-)Arbeit hatten, galt es zu Beginn des Projektes erst einmal die grundlegenden Abmachungen/Arbeitsprozesse zu klären. Dies wurde als herausfordernd beschrieben, legte sich aber später in einem Kompetenzzuwachs nieder (siehe Kap. 4.3.4).

Besonders erfolgsversprechend für die Zielgruppenerreichung sei es laut Interviews mit TO/PO mit Multiplikator*innen und PO vor Ort, also im Lebensumfeld der Zielgruppe, zusammen zu arbeiten, Vertrauen aufzubauen und eine Beziehung zur Zielgruppe herzustellen. Zusätzlich könnte der Zugang über Schulen eine wichtige Ergänzung darstellen, um Personen zu erreichen, die bisher wenig Kontakt mit dem Thema hatten.

Bedarfsgerechtigkeit Teams up! für Zielgruppen

Die interviewten Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte hielten die Ziele des DAJW für relevant. Begegnungen zwischen Jugendlichen seien stets positiv und vorteilhaft, da sie für alle Beteiligten Lernmöglichkeiten bieten und insbesondere jungen Menschen helfen, sich weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen. Vielen Menschen seien die Inhalte und Bedeutung der Agenda 2030 noch nicht ausreichend bekannt, demnach sei es umso wichtiger Programme und Projekte zu fördern, die ein Bewusstsein für die Nachhaltigkeitsziele schaffen.

Die Ausrichtung des DAJW auf die SDGs wurde auf zwei Arten positiv hervorgehoben: Zum einen würde dies den Projekten einen klaren Rahmen bieten, an dem sich Projekte orientieren können und mit dem sich die Teilnehmenden identifizieren können. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass viele Organisationen selbst die Erfüllung der SDGs oder einzelner SDGs in ihrer Organisation anstreben. Zum anderen bieten die SDGs einen ausreichend großen Rahmen, um den Antragsstellenden Flexibilität in der Gestaltung ihrer Austauschprojekte zu ermöglichen, und schaffen so Raum für vielfältige und individuelle Ansätze. Die Flexibilität in der Zielsetzung des eigenen Projektes wurde an dieser Stelle in Bezug zu anderen Projekten (wie Erasmus Plus) positiv hervorgehoben. Eine Limitation, die benannt wurde, sei, dass die Ziele der Projekte von den Ansprechpersonen der

Organisationen im Vorfeld des Projektes formuliert werden und diese ggf. dann noch nicht wissen, wie der Bedarf der finalen Zielgruppe sei.

Zielgruppenerreichung DAJW-Dach

Die Aktivitäten des DAJW-Dachs richten sich zum einen auf die ehemaligen Teilnehmenden von Teams up! und Team works! sowie auf (potentielle) Träger von Teams up! Projekten. Laut den vorliegenden Monitoring-Daten konnten diese Zielgruppen erfolgreich erreicht werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den ehemaligen Teilnehmenden der Programmlinien. Die Teilnehmenden von Konferenzen des DAJW setzen sich dabei aus ehemaligen Teilnehmenden beider Programmlinien zusammen (Online-Befragung: annähernd gleiche Anteile). Träger von Jugendaustauschprojekten wurden zu einem geringeren Grad adressiert (v.a. über eine pilotierte Online-Session). Weiterhin zielen die Aktivitäten auf die allgemeine und fachliche Öffentlichkeit. Inwiefern mittels der durchgeführten Öffentlichkeitsarbeit die intendierte Zielgruppe erreicht wurde, kann mangels Datenlage nicht bewertet werden.

Bedarfsgerechtigkeit Dach-Aktivitäten für Zielgruppen

Inwiefern decken die Programmlinien sowie die Vernetzungs- und Qualifizierungsarbeit des DAJW-Daches den festgestellten bzw. angenommenen Bedarf der Zielgruppen? Welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung können aufgezeigt werden?

Laut Rückmeldung in der Online-Befragung stimmten die **Erwartungen der Teilnehmenden** mit den Zielen der **DAJW-Veranstaltungen** überein. Besonders viele Teilnehmenden (55-75%) erhofften sich von den Veranstaltungen 1) Netzwerke und Kontakte zu knüpfen, 2) Kompetenzen zu erlangen, um SDG-bezogene Projekte durchzuführen und 3) in einen interkulturellen Austausch mit Menschen aus anderen Ländern/Kulturen zu treten. Aber auch der Informationsgewinn zur Agenda 2030 und den SDGs allgemein, Kompetenzgewinne darin, als Multiplikator*in für SDGs aktiv zu werden oder internationale Austausche durchzuführen sowie der fachliche Austausch mit anderen Teilnehmenden waren Erwartungen, die die Teilnehmenden mehrheitlich mit der Veranstaltung verbanden.

Übereinstimmung Programmziele mit Zielen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit

Inwiefern stimmen die Ziele des DAJW (Programmlinien sowie die Vernetzungs- und Qualifizierungsarbeit des DAJW-Daches) mit den Zielen der deutschen Entwicklungspolitik überein (z.B. Afrika-Strategie des BMZ)?

Es gibt in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit vier Strategien, die im Zusammenhang mit dem DAJW relevant sind. Zum einen die Reform "BMZ 2030", welche sich auf eine strategischere Zusammenarbeit mit 65 Partnerländern, um globale Herausforderungen wie Armut, Klimawandel und Konflikte anzugehen, fokussiert. Die Strategie basiert auf der Agenda 2030 und dem Pariser Klimaabkommen. Die Relevanz des DAJW liegt hier im intendierten Beitrag zur Agenda 2030.

Und zum anderen die Afrika-Strategie des BMZ, welche im Januar 2023 veröffentlicht wurde. Sie stellt eine Neuausrichtung der Entwicklungszusammenarbeit zwischen Deutschland und Afrika dar, und betont die Bedeutung einer fairen und gerechten Zusammenarbeit sowie eine stärkere Einbindung und Berücksichtigung von Stimmen afrikanischer Staaten. Dadurch sollen auch historische Wirkungen der Kolonialzeit reflektiert werden. Folgende Ziele sollen dabei erreicht werden: Die von der AU und ihren Mitgliedsstaaten selbst gesetzten Entwicklungsziele mit strukturpolitischen Ansätzen

sollen flankiert werden, damit der Kontinent seine enormen Potenziale entfalten und widerstandsfähiger werden kann. Es soll gemeinsam mit afrikanischen Partner*innen an der globalen Transformation hin zu einem würdevollen und sicheren Leben für alle in einer intakten Umwelt gearbeitet werden. Es soll mit dem Nachbarkontinent in Krisen solidarisch und sichtbar zusammengearbeitet werden. Das DAJW trägt mit seinem geographischen Fokus auf den afrikanischen Kontinent und den Prinzipien von Partnerschaftlichkeit und Augenhöhe aktiv zur Erreichung dieser Ziele bei.

Die Relevanz des DAJW zeigt sich auch daran, dass sie als Maßnahme expliziter Bestandteil der im Juni 2023 veröffentlichten Engagement-Strategie des BMZ ist. Die Strategie beabsichtigt Menschen zu entwicklungspolitischen Aktivitäten zu motivieren und sie zu mobilisieren. Sie richtet sich an alle Teile der Gesellschaft und bietet Angebote für Menschen jeden Alters, in unterschiedlichen Lebensphasen und mit verschiedenen Erfahrungshintergründen. Das DAJW trägt im Rahmen der Säule I "Engagement mobilisieren" zu diesem Ziel bei, indem junge Menschen aus dem außerschulischen Bereich und aus praxisnahen Berufen angesprochen und zum langfristigen Engagement motiviert werden sollen.

Letztendlich gibt es noch die feministische Entwicklungspolitik, welche die Überwindung von Geschlechterungleichheit anstrebt, indem strukturelle Diskriminierung bekämpft, Gendergerechtigkeit gefördert und Intersektionalität berücksichtigt werden. Sie unterstreicht die Bedeutung einer Integration von Prinzipien wie Nichtdiskriminierung, Partizipation und Transparenz in alle Projekte der deutschen Entwicklungspolitik. Die feministische Entwicklungspolitik und die Arbeit des DAJW ergänzen sich, indem sie gleiche Werte und Zielsetzungen verfolgen: die Stärkung junger Menschen, die Förderung von Gleichberechtigung der Geschlechter (SDG 5), und die Schaffung von Möglichkeiten für eine gerechte, nachhaltige Entwicklung. Die Förderung von Gleichberechtigung der Geschlechter ist dabei nicht explizit in den Anträgen des DAJW genannt, aber den Projekten des DAJW liegt, wie oben beschrieben, die Agenda 2030 zu Grunde – einschließlich Ziel 5. Auch können einzelne Projekte das SDG 5 als Kernthema ihres Projektes sehen, wie es bereits in der Vergangenheit schon gemacht wurde. In der Zukunft könnte das DAJW die Strategie noch weiter unterstützen, indem es bei der Planung und Umsetzung von Projekten die unterschiedlichen Bedürfnisse und Herausforderungen von Frauen berücksichtigt und Projekte initiiert, die gezielt Mädchen und junge Frauen fördern.

Stellt das DAJW eine sinnvolle Ergänzung zu den Formaten anderer internationaler Austausch- und Entsendeprogramme bzw. Akteure in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit dar (innerhalb und außerhalb von Engagement Global)? Wo liegen die Alleinstellungsmerkmale des DAJW-Angebots? Gibt es Redundanzen / Dopplungen zu anderen Angeboten in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit?

Im Projektantrag von DAJW wurde beschrieben, dass es bisher kein direkt vergleichbares Engagement anderer Geber*innen mit dem Fokus des Austauschs zwischen Deutschland und Ländern auf dem afrikanischen Kontinent gebe. Zwar existierten andere national und auf europäischer Ebene verankerte Fördermöglichkeiten, welche den gegenseitigen Austausch u.a. von jungen Menschen fördern, wie u.a.: Erasmus+, Erasmus Mundus (EU), Ausbildung weltweit (Deutschland), ASA- Programm, weltweit Freiwilligendienst, internationaler Jugendfreiwilligendienst (IJFD), Freiwilligendienst kulturweit, Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP). Diese haben jedoch einen anderen Zuschnitt.

Alleinstellungsmerkmale aus mehrheitlicher Sicht der befragten Programmakteure von EG, BMZ und SES sind, neben dem Fokus auf den afrikanischen Kontinent, insbesondere: das reziproke Format beider Programmlinien, die Förderprinzipien von Partnerschaftlichkeit und Augenhöhe (insbesondere bei Teams up!) und (gegenüber Angeboten außerhalb EG) der thematische Fokus auf die SDGs. Der berufsfachliche (bei Team works!) und außerschulische (bei Teams up!) Bezug sowie das niedrighschwellige Format beider Programmlinien (Kurzzeiteinsätze, Begleitung durch Expert*innen, Gruppenformat) begünstigen die Erreichung von Zielgruppen, die bisher mit anderen Austausch- und Entsendeprogrammen nicht oder nur wenig erreicht wurden.

In den Interviews und Gruppendiskussionen mit Zielgruppen und Stakeholdern wurden von einzelnen Befragten unterschiedliche Aspekte beim Vergleich mit anderen Austausch- und Entsendeangeboten thematisiert. Bezüglich Team works! wurde von einzelnen Programmteilnehmenden v.a. der fachliche Bezug, die Reziprozität und die wahrgenommene Sinnhaftigkeit hervorgehoben. Im Einzelfall wurden das Tandemmodell und der thematische Bezug zu den SDGs genannt. Einzelne Team works! JFK-D verglichen die Programmlinie mit vorherigen Erfahrungen mit weltwärts und einem anderen kommerziellen Freiwilligendienst. Gegenüber dem kommerziellen Angebot wurde die hohe Qualität in der Organisation und Konzeption der Programmlinie hervorgehoben ("viel mehr durchdacht") und die höhere Wahrscheinlichkeit, durch die Teilnahme tatsächlich einen "helfenden Beitrag" leisten zu können. Dem weltwärts-Programm wurde eine bessere pädagogische Begleitung zugeschrieben, die ein umfassenderes Globales Lernen ermögliche, was allerdings auch an dem deutlich längeren zeitlichen Umfang der Entsendung liege.

Von mehreren Ansprechpersonen aus Modell- und Begleitprojekten wurde darauf verwiesen, dass es niemals genug Programme geben könne, welche die Nachhaltigkeitsziele und deren multidimensionale Perspektive – ökologisch, ökonomisch und sozial – in den Fokus rücken. Das DAJW stelle daher eine relevante Ergänzung anderer existierender Formate dar. Insbesondere da Fördergelder für den Jugendaustausch zwischen Deutschland und afrikanischen Ländern bislang selten seien. Auch die Befragten des Beirats stimmen mit der Meinung überein, dass parallellaufende Förderprogramme (unterschiedlichen Zuschnitts) nicht negativ seien, da die angesprochene Zielgruppe einfach sehr groß und divers sei. Man müsse nur aufpassen, dass keine Doppelförderung vorkommt. Zugleich sei es wichtig, dass die Projekte/die Ergebnisse der Projekte kontinuierlich geprüft werden, um zu sehen, ob der gewählte Ansatz noch angemessen für die Zielerreichung ist. Ein Alleinstellungsmerkmal sei es, dass Deutschland im Vergleich zu anderen bilateralen Strukturen mit einem gesamten Kontinent kooperiert. Hierbei wurde empfohlen, den Namen zu ändern von Afrika zu afrikanischen Ländern. Dies würde nichts an der Ausgestaltung des Programms ändern, aber die in dem Namen verbundene Verbindung zu kolonialen Strukturen brechen.

Von Seiten der BKJ wird angemerkt, dass der Anspruch eines Jugendwerks nicht vollständig eingelöst werde, da Repräsentant*innen afrikanischer Länder und/oder der afrikanischen Zivilgesellschaft nicht in die Konzeption und Struktur eingebunden waren.

4.3 Bewertung Effektivität

Unter dem Evaluierungskriterium Effektivität wird betrachtet, inwiefern das DAJW seine Ziele erreicht. Grundlage für die Bewertung sind die vertraglich vereinbarten Ziele laut Zuwendungsanträgen. Weiterhin wird betrachtet, inwiefern die Angebote und einhergehenden Aktivitäten zweckmäßig waren, um die Ziele zu erreichen. Auch weitere Einflussfaktoren auf die Erreichung der Ziele

sowie der intendierten Wirkungen werden betrachtet. Die Darstellung der Ergebnisse ist nach den unterschiedlichen Komponenten und Kooperationspartnern des DAJW strukturiert.

4.3.2 DAJW Dach

Bewertung der Zielerreichung

Wurden die vertraglich vereinbarten Ziele des DAJW-Daches erreicht?

Im Angebot wurden sechs Maßnahmenziele mit 17 Indikatoren für die DACH-Struktur formuliert (vgl. Anlage 5). Im Rahmen der Auswertung von Monitoringdaten wurde festgestellt, dass die formulierten Ziele überwiegend erreicht und die Maßnahmen weitestgehend wie geplant umgesetzt wurden. Zwei der 17 Indikatoren wurden bis Ende 2023 nicht erfüllt.

Im Rahmen des Maßnahmenziels 1.2 wurde der Indikator 4 nicht erfüllt. Ein inklusives Konzept für den DAJW konnte bis Ende 2023 nicht finalisiert werden. Das Thema Diversität wurde jedoch im Rahmen einer Beiratssitzung aufgegriffen und es wurden folgende Fragen diskutiert: "Wie kann die Diversität der Teilnehmenden in den Programmlinien Teams up! und Team works! erhöht werden?" und "Wie könnte das DAJW-Vernetzung und Qualifizierung zukünftig gestalten?". Die Vorschläge wurden anschließend im Jahr 2024 in die Förderleitlinie für Teams up! eingearbeitet, um mit einer klaren Definition sowie Hinweisen für Träger das Thema Diversität neu zu verankern. Zugleich wurde im Bereich Team works! ein Konzept zur Erhöhung der Diversität der Teilnehmenden erarbeitet, welches am 06.06.2024 finalisiert wurde.

Der dritte Indikator des Maßnahmenziels 1.3 ("EG verfasst Fachartikel und Fachtexte zum Jugendaustausch mit afrikanischen Ländern für Fachzeitschriften und Publikationen. Es soll jährlich ein Fachartikel verfasst und in geeigneten Medien publiziert werden") wurde auch noch nicht erfüllt, und wird auch im kommenden Antrag 2024-2026 nicht weitergeführt.

Sind die Maßnahmen und Angebote des DAJW-Daches geeignet, um die Ziele des DAJW sowie weitere positive Effekte zu erreichen?

Die Aufgaben des DAJW-Dachs umfassen die administrative und fachliche Steuerung und Koordination des Werks (vgl. Kap. 4.4), die Sicherstellung zivilgesellschaftlicher Mitwirkung in Form des Beirats (vgl. Kap. 4.3.5), die Durchführung einer übergreifenden Öffentlichkeitsarbeit sowie die Implementation von Qualifizierungs-, Mitwirkungs- und Vernetzungsangeboten.

Aus der übereinstimmenden Sicht aller befragten Programmakteure bei EG, SES und BMZ ist es wichtig und notwendig, dass das DAJW mit dem Dach eine übergreifende Struktur neben, bzw. über, den beiden Programmlinien besitzt. Für alle der genannten Aufgabenbereiche wird es als zweckmäßig bewertet, dass sie in der Dach-Struktur verortet sind, da es sich dabei um organisationsübergreifend verzahnte Aktivitäten handelt. Während die Aufgaben der Steuerung/Koordination sowie des Beirats in anderen Kapiteln thematisiert werden, stehen die weiteren zwei Tätigkeitsbereiche in diesem Abschnitt weiter unten im Blickpunkt.

Die Öffentlichkeitsarbeit des DAJW verfolgt als Ziele zum einen die Bekanntmachung des DAJW in der (fachlichen) Öffentlichkeit und die Akquise von Programmlinienteilnehmenden. Zum anderen soll die Öffentlichkeitsarbeit zu übergreifend relevanten Themen sensibilisieren und Informations-

arbeit leisten. Beispiele sind die SDGs und die Reflexion des existierenden Afrika-Bildes. Alle befragten Programmakteure sind der Auffassung, dass eine übergreifende Öffentlichkeitsarbeit (unter Einbezug der Programmlinien) wichtig ist, damit ein einheitliches Erscheinungsbild "aus einem Guss" gelingt. Anhand im Rahmen der vorliegenden Evaluation durchgeführten Datenerhebungen kann eine Einschätzung zur Bewertung durch die Zielgruppen und damit zur Wirksamkeit kaum vorgenommen werden. Es liegen lediglich einzelne Rückmeldungen aus Interviews mit Programmzielgruppen (JFK-D und JFK-A) vor. Dabei äußerten sich die Befragten sehr positiv über die Öffentlichkeitsarbeit und dabei insbesondere den Instagram-Kanal des DAJW. Auch einzelne Programmbeteiligte heben diesen Aspekt hervor.

Die Qualifizierungs-, Mitwirkungs- und Vernetzungsangebote des DAJW umfassten in der Pilotphase vor allem zwei große internationale Konferenzen (Ghana, 2022 und Ruanda, 2023). In der aktuellen Programmphase wurde in diesem Jahr eine weitere Konferenz in Tansania implementiert. Konzept und Inhalte der Veranstaltungen variierten jeweils. Der Schwerpunkt war v.a. die Stärkung des entwicklungspolitischen Engagements im Sinne der SDGs insbesondere von ehemaligen Teilnehmenden der beiden Programmlinien. Ansätze, die dabei verfolgt wurden, waren ein Fokus auf Kapazitätsstärkung (Training zu verschiedenen Aspekten der Projektkonzeption und -implementation, wie z.B. Projektmanagement, Fundraising) und auf Peer-to-Peer-Austausch. Es wurde dabei jeweils versucht, Bedarfe und Lerneffekte aus vorhergehenden Veranstaltungen bei der anschließenden Konferenz zu inkorporieren. Grundsätzlich ist die konzeptionelle Idee, dass besonders engagierte Alumni aus beiden Programmlinien vernetzt und zu weiterem Engagement befähigt werden. Eine Herausforderung, die laut EG deutlich wurde, ist die finanzielle Realisierung der (fachlich) in den Konferenzen geförderten Projektideen, da EG keine anschließende Projektförderung bereitstellen kann. Aus Sicht der BKJ wurde im Interview konzeptionell die Frage aufgeworfen, ob die Vernetzungs- und Mitwirkungsangebote ggf. zu stark auf die praktische Projektumsetzung (im Sinne eines konkreten Beitrags zu den SDGs) fokussiert sind statt auf Bildungsarbeit.

Das Vorhandensein einer übergreifenden Dach-Struktur für die interne Absprache und Koordinierung zwischen den einzelnen Programmlinien wurde von den Befragten des Beirats als positiv wahrgenommen. Die Dachstruktur wurde dabei als relevant für Koordination und Absprachen der beiden Programmlinien erachtet. Laut den Rückmeldungen besteht jedoch der Wunsch nach mehr Transparenz und frühzeitiger Wissensweiterleitung (z. B. von Protokollen oder Einladungen zu Konferenzen). Es fehle an Transparenz bezüglich der Aktivitäten des Dachs, welche den Befragten im Beirat nicht bekannt seien.

Im Rahmen der vorliegenden Evaluation wurden die Teilnehmenden der zwei DAJW-Konferenzen in einer Online-Befragung befragt. Mit der **Durchführung der Veranstaltung** waren die Teilnehmenden ausgesprochen zufrieden. Nahezu allen Teilnehmenden hat die Veranstaltung sehr gut gefallen. Alle abgefragten Aspekte wurden sehr positiv bewertet. Demnach war das Veranstaltungsthema interessant und wurde verständlich vermittelt und es war möglich, sich mit anderen Teilnehmenden auszutauschen. Auf die Frage, was ihnen besonders gefallen hat, hoben die Befragten unterschiedliche Aspekte hervor. Besonders häufig wurde das Format des *Market Place* (Konferenz in Ghana, 2022) genannt. Weiterhin mehrfach als positiv angegeben wurden die Möglichkeit zur Vorstellung eigener Projektideen, um konstruktives Feedback einzuholen, die Kompetenzentwicklung in Projektentwicklung und -management und die wertschätzende und vertrauensvolle Kommunikation / Betreuung. Kritische Kommentare der Teilnehmenden bezogen sich auf eine (aus ihrer Sicht) zu kurze Dauer der Veranstaltung (v.a. Konferenz in Ghana, 2022), ein zu volles, straffes und inflexibles

Programm (v.a. Konferenz in Ruanda, 2023) sowie organisatorische Aspekte (Catering, Hotel). Auf den Mehrwert der Konferenzen wird im Kapitel zu den Programmwirkungen weiter eingegangen (vgl. Kap. 4.5.1).

Keine der interviewten Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte hatte an den Dach-Veranstaltung teilgenommen. Als Gründe wurden dabei v.a. zeitliche Kapazitäten genannt (andere Termine, zeitliche Ressourcen in anderen Projekten der Organisation gebunden).

Hat die Steuerung, Koordination und Gestaltung der Maßnahmen durch das DAJW-Dach einen relevanten Beitrag zur Erreichung der Ziele des DAJW geleistet? Gibt es Vorschläge zur Verbesserung?

Die Steuerung und Koordination des DAJWs durch das DAJW-Dach wird weiter unten im Effizienz-Kapitel thematisiert (vgl. Kap. 4.4). Für die Frage nach dem Beitrag des DAJW siehe Kap. 4.5.1 zu den festgestellten Effekten der DAJW-Konferenzen.

4.3.3 Team works!

Bewertung der Zielerreichung

Wurden die vertraglich vereinbarten Ziele in der Programmlinie Team works! erreicht?

Im Angebot wurden fünf spezifische Team works! Maßnahmenziele mit neun Indikatoren formuliert (vgl. Anlage 5). Vier Indikatoren wurden bis Ende 2023 erfüllt, drei wurden teilweise erfüllt, und zwei Indikatoren wurden nicht erfüllt.

Im Rahmen des Maßnahmenziels 3.1 fanden im Jahr 2023 32 Tandemeinsätze in Deutschland statt (Zielwert min. 25), und 26 Tandemeinsätze auf dem afrikanischen Kontinent (Zielwert min. 100). Insgesamt fanden über die drei Jahre 44 Nord-Süd Hospitationen (geplant 161) und 45 Süd-Nord Hospitationen (geplant 40) statt. Zur Nicht-Erreichung der Ziele für die Nord-Süd Hospitationen befanden sich das BMZ, EG und SES in engem Austausch. Das Ziel wurde dementsprechend im Folgeantrag entsprechend realistischer geplant.

Es sollten im Rahmen von Maßnahmenziel 3.2 insgesamt von 2021 bis 2023 190 junge Fachkräfte in Deutschland gewonnen werden. Der Indikator wurde teilweise erreicht, da über die drei Jahre 178 junge Fachkräfte gewonnen werden konnten.

Die Indikatoren des Maßnahmenziels 3.4 zielen auf die Gewinnung von geeigneten Hospitationsplätzen in Deutschland ab. Insgesamt sollten über die drei Jahre 40 (2021: 5, 2022: 10, 2023: 25) durch SE im Folgeinsatz gewonnen werden, und 20 (2021: 3, 2022: 7, 2023: 10) durch ausbaufähige andere Kanäle (wie über die Handwerkskammer). Diese Anzahl konnte nicht erreicht werden. Ursächlich hierfür sei laut Verwendungsnachweis, dass das Programm und sein Netzwerk noch im Aufbau waren, und es durch die Pandemie generell weniger Einsätze gebe. Im Jahr 2023 gab es jedoch 16 Hospitationsplätze, welche durch SE gewonnen, und 16 Hospitationsplätze, welche durchs Netzwerk gewonnen werden konnten.

Der erste Indikator des Maßnahmenziels 3.5 ("Mindestens 90 % der Rückmeldungen der Tandems auf die Vorbereitungsseminare sind positiv.") erfüllte bis Ende 2023 nicht mehr seinen Zielwert von 90%. Im Jahr 2023, bewerteten 87% der SE und 57% der JFK die Vorbereitungsseminare positiv.

Zufriedenheit der Teilnehmenden insgesamt

Für die teilnehmenden JFK-D und JFK-A war die Team works! Hospitation eine insgesamt sehr positive Erfahrung. Dies war der Grundtenor in den Gruppeninterviews. In der Online-Befragung bewerteten 78% der JFK-D die Hospitation als sehr gut und weitere 11% als gut. Bei den JFK-A war die Bewertung sogar noch positiver. 88% der JFK-A bewerteten die Hospitation als sehr gut, die weiteren 12% als gut.

Die Bewertung der SES-E fällt etwas weniger – aber dennoch klar – positiv aus: 57% der SES-E fanden die Hospitationserfahrung sehr gut und weitere 27% gut. Für 6% (n=3) war die Hospitation eine (eher) schlechte Erfahrung (als Gründe werden angegeben: Unzufriedenheit mit der JFK sowie mit dem Einsatz grundsätzlich). Die grundsätzliche Zufriedenheit zeigte sich auch daran, dass die übergroße Mehrheit der befragten SES-E (82%) sich vorstellen kann, erneut eine Hospitation zu begleiten. Auch in den Gruppeninterviews war die weit verbreitete Zufriedenheit und Offenheit für eine wiederholte Hospitationsbegleitung erkennbar.

Sind die Maßnahmen und Angebote von Team works! geeignet, um die Ziele des DAJW sowie weitere positive Effekte zu erreichen?

Akquise JFK

Die Erfahrungen in der Pilotphase zeigen, dass sich ursprüngliche Annahmen aus der Konzeptionsphase bezüglich der Akquise von JFK – die sich auch in den unterschiedlichen Zielwerten für JFK-D und JFK-A widerspiegeln – nicht bewahrheitet haben: Es zeigte sich, dass sich die Gewinnung von jungen Fachkräften aus afrikanischen Ländern einfacher als erwartet herausstellte, während die Motivation von JFK-D schwieriger als gedacht war. Auf Basis der Rückmeldungen von Befragten beim SES sowie Programmunterlagen (Verwendungsnachweis) lassen sich die folgenden **Herausforderungen** benennen, welche der intendierten Zielerreichung entgegenstanden: Der operative Start der Programmlinie Team works! erfolgte demnach verspätet (erst im Laufe des Jahres 2021) und fiel zudem mitten in die Zeit der Corona-Pandemie, welche sich grundsätzlich hinderlich auf die Realisierung von Entsendeprogrammen auswirkte. Weiterhin war die Nachfrage seitens der JFK-D deutlich niedriger als das Interesse der JFK-A. Als mögliche Erklärungsgründe werden die Lebensumstände der JFK-D (Einbindung in Ausbildung und Beruf, Familiengründe) und nicht ausreichende Sprachkompetenzen genannt. Dies deckt sich mit der Online-Befragung, in der die Freistellung vom Beruf sowie Sprachbarrieren mehrfach (aber insgesamt nicht häufig) als Hürden für eine Teilnahme an der Programmlinie genannt werden. Die Erteilung von Visa für JFK-A hat sich entgegen ursprünglichen Befürchtungen nicht als (relevante) Hürde für die Gewinnung von jungen Fachkräften aus afrikanischen Ländern herausgestellt.

Aus Sicht der Befragten beim SES sind die jetzigen, auf der bisherigen Programmdurchführung basierenden Zielwerte realistisch und erreichbar.

Zentrale **Maßnahmen zur Akquise** von JFK sind die Öffentlichkeitsarbeit von SES und DAJW-Dach, die Teilnahme an Veranstaltungen, die Informationsarbeit bei Stakeholdern und Kooperationspartnern des SES (Wirtschaftsverbände, Handwerkskammer, etc.) und der Rückgriff auf das Netzwerk der SES-E. In der Online-Befragung geben die meisten JFK-D an, dank eigener Recherche auf Team works! aufmerksam geworden zu sein (50%). Andere Informationsquellen sind deutlich seltener vertreten (Anfragen durch den SES, durch Freunde und Bekannte, berufliche Kontakte oder Veranstaltung: jeweils zwischen 7% und 10%). Bei den JFK-A sind die Informationsquellen vielfältiger verteilt

und betreffen v.a. Anfragen durch den SES sowie Freunde und Bekannte (jeweils 28%) sowie berufliche Kontakte (18%). Die Angaben decken sich mit Abfragen und Monitoringdaten von SES und EG, denen zu Folge die Vermittlung durch SES-E, ÖA und berufliche Kontakte das Einstiegstor darstellten. In den Jahren 2023 und 2024 haben demnach rund ein Viertel der Bewerber*innen für das Programm über den Instagram-Kanal des DAJW von Team works! erfahren. Auch in den Gruppeninterviews wurde deutlich, dass einzelne der Hospitationen auf Initiative der SES-E hin entstanden waren. Dass Verbände/Kammern sehr selten genannt werden, könnte darauf hindeuten, dass hier noch Potential zur Verstärkung der Informationsarbeit besteht.

Der **Antragsprozess** und einhergehende Anforderungen stellen laut Rückmeldung der überwiegenden Mehrheit der JFK in den Gruppeninterviews keine Hürde für eine Teilnahme an der Programmlinie dar. Die Erfahrung des SES zeigt jedoch, dass Bestimmungen und Vorgaben im Antragsprozess durchaus Einfluss haben auf die Akquise von JFK: Eine in diesem Jahr eingeführte zusätzliche Abgabe eines Motivationsschreibens bei JFK-A scheint den Rücklauf an Hospitationsinteressenten aus afrikanischen Ländern merklich gesenkt zu haben.

Vor dem Hintergrund der allgemeinen Herausforderung, genügend JFK-D zur Teilnahme an Hospitationen zu akquirieren, stellt es sich aus Sicht der Befragten beim SES noch komplexer dar, spezifisch junge Menschen zu gewinnen, die bisher wenig von entwicklungspolitischen Austausch- und Entsendeprogrammen erreicht werden. Insbesondere sei es in der Pilotphase zunächst darum gegangen, die Programmlinie "zum Laufen" zu bringen. Potential wird grundsätzlich in der Niederschwelligkeit des Team works!-Formats sowie der berufsfachlichen Orientierung gesehen.

Matching mit SES-E und Einsatzbetrieben

Neben der Gewinnung von Interessenten für die Team works! Programmlinie müssen – damit eine Hospitation zu Stande kommt – als weitere Voraussetzungen erfüllt sein,: die Akquise von SES-E und die Akquise von auftraggebenden/empfangenden Betrieben.

Nach Auskunft aller Befragten beim SES gelingt es sehr gut, SES-E für die Teilnahme an Team works! zu gewinnen. Ein Grund dafür sei deren hohes Engagement. Dies gilt sowohl für das Tandem- als auch das Mentor-Modell. Auftraggebende Betriebe in afrikanischen Ländern sind laut Schilderungen des SES in der Regel ebenso meist offen für einen gemeinsamen Einsatz von SES-E und JFK-D – solange keine oder nur geringe finanzielle Mehrkosten entstehen. Schwieriger hingegen sei das *Matching* von JFK-D zu Einsatz-Anfragen. Angaben im Verwendungsnachweis zur Anzahl von potentiellen Interessenten (im Vergleich zu realisierten Hospitationen) deuten darauf hin, dass das bestehende Potential noch nicht ausgeschöpft wird. Herausforderungen beim *Matching* bestehen u.a. im nötigen Aufwand für die individuelle Suche nach fachlich passgenauen Einsatzmöglichkeiten und in der zeitlichen Koordination der drei Akteure SES-E, JFK-D und auftraggebendem Betrieb.

Organisationen in Deutschland zu finden, die bereit sind, JFK-A für eine Hospitation zu empfangen, ist laut Rückmeldungen aller Befragten vom SES eine weitere zentrale Herausforderung. Als Hürden werden genannt: mangelnde zeitliche und personelle Kapazitäten für den einhergehenden Zusatzaufwand, mangelnde (Englisch-)Sprachkenntnisse sowie die wirtschaftliche Situation. Insbesondere

gäbe es für die Betriebe und Unternehmen (im Gegensatz zu ihren afrikanischen Counterparts) keinen offensichtlichen Mehrwert.³ Die Teilnahme am Programm basiere vor allem auf Engagement. Vor diesem Hintergrund gestalte sich die Gewinnung von empfangenden Einsatzplätzen als schwierig, bedürfe eines individuellen Akquiseprozesses und ginge mit hohem zeitlichem und personellem Aufwand einher. Ein förderlicher Faktor ist das Engagement der SES-E, da diese in einem gewissen Umfang selbstständig Einsatzplätze für JFK-A organisieren – mehrere Beispiele dazu fanden sich auch in den Gruppeninterviews. Potential für eine zukünftige Erleichterung wird in Unternehmenspartnerschaften gesehen und in einer zunehmenden Bekanntheit der Programmlinie und einhergehenden Stärkung des Kontakt-Netzwerks (z.B. auch durch Folge-Einsätze).

Unterstützung und Begleitung durch SES-Team

Aufgaben des SES-Teams sind neben Akquise und *Matching* die organisatorische Umsetzung und die pädagogische Vor- und Nachbereitung der Entsendungen. Die Ergebnisse der Online-Befragung und Gruppeninterviews zeigen übereinstimmend: Alle drei Akteursgruppen – JFK-D, JFK-A und SES-E – waren **überaus zufrieden mit der administrativen und organisatorischen Umsetzung der Entsendungen** (durchschnittliche Bewertung von 5 auf seine Skala von 1 bis 6). Die organisatorische Umsetzung von Aspekten wie Flügen, Unterkünften, Visa, etc. wurden bis auf wenige Ausnahmen durch alle Akteure äußerst positiv bewertet. Positiv wurde eine Informationsbroschüre zur Einführung in kulturelle Besonderheiten Deutschlands sowie als Orientierungshilfe beim Umgang mit Alltagsherausforderungen bewertet. Auch die Erreichbarkeit und Responsivität bei Anfragen wurde sehr häufig hervorgehoben. Die durchweg sehr positive Bewertung der verschiedenen Unterstützungsaspekte in der Online-Befragung lässt kaum Unterscheidungen zu. Es lässt sich lediglich feststellen, dass die JFK-D und SES-E die Nachbereitung und die JFK-D die Vorbereitung etwas weniger gut bewerten.

Einzelne **kritische Rückmeldungen** der JFK-D hinsichtlich der Unterstützung durch den SES bezogen sich sowohl in der Online-Befragung als auch in den Gruppeninterviews fast ausnahmslos auf die **Vorbereitung durch den SES** und dabei vor allem auf die Seminarangebote. Mehrfach genannte Kritikpunkte waren, dass sich JFK-D eine spezifischere Vorbereitung auf das Einsatzland (Sicherheit, kulturelle Besonderheiten) gewünscht hätten, dass die Seminare – nach Ansicht der Befragten – eine zu geringe kritische Auseinandersetzung mit entwicklungspolitischer Arbeit leisteten sowie dass eine bessere Klärung der eigenen Ziele und Aufgaben im Einsatz hilfreich gewesen wäre. Auch mehrere SES-E gaben in der Online-Befragung an, dass sie sich eine bessere Vorbereitung der JFK-D auf den Einsatz (Was ist zu erwarten? Wie sollte man sich verhalten?) und eine bessere Ziel- und Aufgabenklärung bezüglich der JFK-D wünschen. In den Gruppeninterviews gaben auch einzelne SES-E an, sich eine spezifischere Vorbereitung auf die Landeskultur des Einsatzlandes gewünscht zu haben. Durch eine bessere Orientierung mit kulturellen Besonderheiten hätten Irritationen vermieden werden können. Mehrfach wurde zudem konstatiert, dass es wichtig sei, die Aufgaben und Ziele der JFK-D vorab möglichst gut zu bestimmen. Alle Befragten beim SES beschrieben, dass Inhalte und Formate der Vorbereitungsseminare während der Pilotphase mehrfach weiterentwickelt wurden

³ Die Schilderungen mehrerer SES-E in Gruppeninterviews zeigen, dass es von Seiten der empfangenen Unternehmen und Organisationen das Interesse an der Gewinnung von Fachkräften gäbe und schildern Fälle, in denen sich eine Ausbildung an die Hospitation anschloss. Laut Rückmeldung aus dem SES könnten auf diese Weise tatsächliche Mehrwerte für die Unternehmen (und die deutsche Wirtschaft) generiert werden, dies sei jedoch explizit nicht das Ziel der Programmlinie.

und Rückmeldungen der Teilnehmenden einfließen. Unter anderem seien im aktuellen Seminarkonzept auch Inhalte zu postkolonialen und rassismuskritischen Ansätzen aufgenommen worden. Tatsächlich stammen die kritischen Bewertungen der Vorbereitungsseminare überwiegend von JFK-D, die ihre Hospitation im Jahr 2022 absolviert hatten.

Zusammenarbeit SES-E und JFK

Von allen Beteiligten wurde die Zusammenarbeit zwischen JFK und SES-E mehrheitlich als (sehr) gut beschrieben. Die JFK-D bewerteten das Kennenlernen, den Umgang miteinander sowie Begleitung und Unterstützung durch die SES-E in der Online-Umfrage und in den Gruppeninterviews positiv und die überwiegende Mehrheit gab an, sich gut mit den SES-E verstanden zu haben (durchschnittliche Bewertung von 5 auf seine Skala von 1 bis 6). Die meisten befragten JFK-D (Gruppeninterviews) hatten vorab (mehrfach) Gespräche mit den SES-E per Telefon oder Video-Call und fanden dies zum gegenseitigen Kennenlernen völlig ausreichend. Noch positiver – in Bezug auf alle Aspekte – war die Bewertung der JFK-A. In den Gruppeninterviews beschrieb Mehrheit der JFK-A, dass sie die Begleitung durch die SES-E als äußerst herzlich, wohlwollend und unterstützend empfanden („cared for me like for his kids“).

Auch die SES-E geben in Online-Umfrage und Gruppeninterviews überwiegend sehr positive Rückmeldungen (je nach Aspekt der Zusammenarbeit Zufriedenheitswerte zwischen 66% und 88%). Die SES-E schätzten an den JFK häufig deren Aufgeschlossenheit und Offenheit, Wissbegierde und Neugier sowie hohe Motivation. Mehrere SES-E hoben die fachliche Kompetenz der JFK hervor und den fachlichen Austausch sowie Beitrag zum Einsatz, die dadurch möglich wurden. Aus den Rückmeldungen wurde auch deutlich, dass die SES-E die Zusammenarbeit oder Betreuung mit der JFK als eine Bereicherung empfanden. Die SES-E schätzten dabei den gemeinsamen Erfahrungsaustausch und die gegenseitige Wissensvermittlung sehr wert. Mehrfach wurden (mit Bezug auf Süd-Einsätze) die guten Gespräche und das tägliche Revue-passieren-lassen (häufig am Ende des Tages) als bereichernde Momente beschrieben.

Nur in sehr wenigen Fällen war die gemeinsame Erfahrung und Zusammenarbeit laut Online-Befragung (n=3) und Gruppeninterviews (n=1) problematisch (und dabei zumeist im Tandem-Modell). Als Gründe gaben JFK-D dann ein unangemessenes Verhalten des SES-E vor Ort an, intergenerationale Konflikte sowie mangelnde Unterstützung. Mehrere Stimmen in Online-Umfrage und Gruppeninterviews kritisieren, dass SES-E ihre entwicklungspolitische Rolle vor dem Hintergrund der Gefahr von Reproduktion von Machasymmetrien (sowie postkolonialen Ansätzen) zu wenig reflektieren und hinterfragen (und daher ein entsprechender Fokus in Vorbereitungsseminaren für alle Teilnehmenden sinnvoll wäre). Die wenigen SES-E, die die Zusammenarbeit oder den Kontakt mit JFK kritisieren, benannten (neben verschiedenen, z.T. sehr individuellen Aspekten) v.a. Schwierigkeiten in der Kommunikation (Absprachen, keine Offenheit) und fehlendes Interesse und Motivation.

Deutlich wurde in der Datenerhebung aber auch, dass – angesichts der intergenerationalen Differenzen und der engen Zusammenarbeit – das Risiko von Konflikten besteht. Das Aufeinandertreffen generational unterschiedlicher Erwartungen, Werte und Handlungsweisen kann zwar bereichernd sein, bedeutet aber in der Entsendesituation auch einen „doppelten Kulturschock“. In den Gruppeninterviews wurde deutlich, dass zur Vermeidung und Lösungen von Konflikten ein offener, toleranter und reflektierter Umgang miteinander wichtig ist. Eine Teilnehmerin berichtet: „Dann haben wir uns meistens an den Tisch gesetzt und gesagt, okay, jeder sagt mal seinen Teil dazu und man versucht irgendwie nachzuvollziehen, wie die anderen Meinungen zustande kommen.“ Es sei dabei

“super wichtig, dass wir unsere Erwartungen kommunizieren und nicht für selbstverständlich nehmen”.

Tandemansatz

Hat sich der Tandemansatz in der Programmlinie Team works! in afrikanischen Ländern als Instrument bewährt?

Wie oben dargelegt, funktioniert die Zusammenarbeit zwischen JFK-D und SES-E in der Regel gut bis sehr gut. Auch auf operativer Ebene überwiegen aus Sicht des SES die Stärken des Modells gegenüber den einhergehenden Herausforderungen. Zwar ist, wie dargelegt, der Prozess des fachlichen Matchings und die Koordination von drei Akteursparteien herausfordernd und ressourcenintensiv. Dennoch ist es durch Rückgriff auf das langjährig erprobte und etablierte SES-Auslandsentsendeprogramm und die bestehenden Kontakte möglich, genügend Einsatzplätze für JFK-D zu organisieren. Im Rahmen des anfragebasierten Vorgehens des SES wäre es laut Sichtweise der Befragten beim SES schwierig, die auftraggebenden Unternehmen – welche sich mit einem konkreten Unterstützungsbedarf an den Auslandsentsendesevice wenden – dazu zu bewegen, eine Junior-Fachkraft allein aufzunehmen, von der nicht in gleichem Maße erwartbar sei, dass sie den nötigen fachlichen Input leisten könne. Vor allem aber überwiegt aus Sicht des SES die durch das Modell ermöglichte Arbeitserleichterung dank der Involvierung der SES-E den Aufwand beim Matching. Im Tandemmodell leisten die SES-E vorab einen Beitrag zur Vorbereitung der JFK-D und übernehmen vor allem vor Ort die Aufgabe der Betreuung, geben Orientierung und stehen bei allen aufkommenden Fragen und Problemen als Ansprechpartner*in zur Verfügung. Die Einschätzung der Befragten beim SES ist, dass für die Projektleitenden ohne diese Unterstützung durch die SES-E deutlich mehr Arbeitsaufwand pro Hospitation entstehen würde.

Mit dem Format des Tandems gehen aus Sicht des SES weitere **Mehrwerte** einher. Die Annahme ist, dass durch das “Huckepack”-Verfahren für junge Menschen mit wenig oder keiner Auslandserfahrung Hürden gesenkt werden, am Programm teilzunehmen. Der Einsatz im Tandem mit einer erfahrenen Person gebe Sicherheit und könne bei der Bewältigung von “Kulturschocks” helfen. Auch berge die fachliche Expertise der SES-E das Potential für einen Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung der JFK-D. Nicht zuletzt, das zeige die Erfahrung aus der Programmumsetzung, würde der gemeinsame Einsatz häufig von beiden Seiten als eine wechselseitige persönliche und fachliche Bereicherung erlebt. In den Gruppeninterviews mit den JFK-D wurde dies weitgehend bestätigt. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden erlebte das Tandem als klaren Mehrwert und als bereichernd. Individuell sind die Gründe z.T. verschieden, aber häufig genannte Aspekte betreffen: den regelmäßigen Austausch und das tägliche Revue-passieren-lassen zum gemeinsamen Einsatz, den intergenerationalen Austausch und das (z.T. starke, aber in anderen Fällen auch gar nicht passierende) fachliche Lernen. Einzelne Befragte berichteten, dass das Tandemformat ihnen Sicherheit gab und damit die Einstiegshürde senkte. Andererseits konstatierten mehrere Interviewpartner*innen, dass sie sich einen Austausch im Land auch allein zugetraut hätten – allerdings kommt hier deutlich zum Tragen, dass die JFK-D bereits über Vorerfahrungen mit Austausch- und Entsendeformaten (im Globalen Süden) hatten.

Die Sichtweise der auftraggebenden Organisationen in den afrikanischen Ländern auf das Tandemmodell konnte im Rahmen der vorliegenden Evaluation (angesichts des umfassenden Akteursgefüges des DAJW) nicht erfasst werden. Aus mehrheitlicher Sicht der SES-E laut Online-Befragung gelang es, dass die JFK-D einen fachlichen Beitrag zum Einsatz beim Auftraggeber leisteten. Auch in

den Gruppeninterviews mit den JFK-D fanden sich einzelne Beispiele hierzu. Deutlich wurde dabei auch, dass mehrere der JFK-D das explizite Ziel hat, einen helfenden Beitrag zum Einsatz beizusteuern. Insofern kann konstatiert werden, dass es Hinweise darauf gibt, dass das Tandemmodell auch einen fachlichen Mehrwert für den Einsatz zur Unterstützung auftraggebender Unternehmen haben kann.

Mentormodell

Hat sich der Mentor-Einsatz durch SES-Begleiter*innen in der Programmlinie Team works! in Deutschland bewährt?

Die Rolle und Aufgabe der SES-E unterscheidet sich im Mentormodell deutlich vom Tandemansatz. Bei der Begleitung der JFK-A in Deutschland steht weniger der fachliche Beitrag im Zentrum, sondern, angefangen mit der Abholung am Flughafen, die Beratung und Begleitung in alltagspraktischen Dingen. Weiterhin ist angedacht, dass die SES-E, im Sinne einer Art Kulturbotschafter, einen Beitrag dazu leisten, dass die JFK-A „Land und Leute kennenlernen“.

Für die JFK-A hatte die Begleitung durch einen Mentor einen hohen Mehrwert. In den Gruppeninterviews schilderte die überwiegende Mehrheit der JFK-A die Unterstützung der SES-E als hilfreich, wichtig und häufig auch notwendig. Ein Aufenthalt allein ohne die entsprechende Begleitung war für die allermeisten befragten JFK-A nicht vorstellbar, bzw. mit deutlichen Nachteilen verbunden. Typische Bereiche, in denen die JFK-A für sie wertvolle Unterstützung erhielten, betreffen u.a.: Zu-rechtfinden am Einsatzort und im öffentlichen Nahverkehr, Vorstellung beim Einsatzbetrieb und Hilfe bei gesundheitlichen Notfällen oder organisatorischen Herausforderungen. Alle JFK-A beschrieben zudem, abseits der Hospitation gemeinsame Freizeitaktivitäten mit den SES-E verbracht zu haben, z.B. durch Ausflüge und Besichtigungen sowie Einladungen zu Familien und Freunden. Den persönlichen Kontakt benannten JFK-A mehrheitlich als wichtig, da es sich für manche schwierig herausstellte, private Kontakte über die Kolleg*innen im Einsatzbetrieb zu gewinnen, u.a. auch aufgrund von Sprachbarrieren. Die SES-E waren zudem ein wichtiger Bestandteil des kulturellen Austauschs: als Mentoren, indem sie Aspekt der deutschen Kultur erklärten und Orientierung boten, aber auch als Austauschpartner, zum bereichernden wechselseitigen Gespräch über kulturelle Unterschiede. Auch ein fachlicher Mehrwert wurde von einzelnen beschrieben, wenn eine fachliche Passung zwischen SES-E und JFK-A vorlag, was nicht immer der Fall war (und dann auch nicht als problematisch beschrieben wurde). Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass aus Sicht der JFK-A das Mentoring durch die SES-E für die Alltagsbewältigung, für kulturellen Austausch und Orientierung sowie für den persönlichen, privaten Kontakt als notwendig angesehen wird.

Auch aus Sicht der SES-E stellten die Hilfe im Alltag sowie kulturelle Orientierung und Austausch wichtige Aufgaben dar, die sie mit ihren Aktivitäten angehen. Nur einzelne der SES-E verfolgten (über den interkulturellen Austausch hinaus) explizit das Ziel eines Beitrags zum Globalen Lernen und boten dezidierte Aktivitäten dazu an (z.B. Treffen mit anderen Migranten, Besuch von Veranstaltungen, Versuch eines Reflexionsanstoßes in gemeinsamen Gesprächen). Es wurde deutlich, dass das Mentoring einer JFK-A für SES-E mit einigem Aufwand verbunden ist. Das hohe ehrenamtliche Engagement der SES-E wurde daran deutlich, dass dieser Aufwand nicht problematisiert, sondern im Gegenteil gern übernommen wird.

Reziprozität: Mentor- vs. Tandemmodell

Grundsätzlich wurden von mehreren befragten JFK-D, JFK-A und SES-E positiv benannt oder sogar als besondere Stärke von Team works! hervorgehoben, dass die Programmlinie reziprok angelegt ist und die Austausche/Entsendungen in beide Richtungen (Nord-Süd, Süd-Nord) geschehen. Vereinzelte wurde in Gruppeninterviews jedoch von JFK-D der unterschiedliche Zuschnitt der beiden Austauschmodelle kritisiert (Tandem vs. Mentor). Dabei wurde problematisiert, dass in beiden Fällen eine Begleitung durch eine(n) deutsche(n) Expert*in erfolgt, was Machtasymmetrien zwischen dem Globalen Norden und Süden verstärkte. Problematisch wurde auch gesehen, dass der Unterschied der Formate damit gerechtfertigt worden sei, dass es nicht genügend Expert*innen in afrikanischen Ländern gäbe. Die Mehrheit der interviewten Programmbeteiligten war sich dieser Herausforderung im Konzept bewusst und verwies auf die zu Grunde liegende operative Struktur der Arbeit des SES und die existierenden Rahmenbedingungen bei der Akquise von auftraggebenden / empfangenden Einsatzbetrieben. Wichtig sei daher, eine klare, transparente Kommunikation in Bezug auf diesen Aspekt zu verfolgen und bestehende Machtasymmetrien im Programm explizit zu reflektieren.

Die einzelnen Nord-Süd und Süd-Nord-Hospitationen sind für sich genommen getrennte Einsätze. In der Datenerhebung fanden sich jedoch einzelne Beispiele, bei denen sich reziproke Folgeeinsätze ergaben, z.B. wenn junge Fachkräfte aus einem auftraggebenden Unternehmen anschließend und vermittelt über den SES-E oder die JFK-D eine Hospitation in Deutschland absolvieren. Auf diese Weise konnte der reziproke Charakter der Programmlinie weiter gestärkt werden.

Eignung SES als Träger

Eignet sich der SES als Durchführer für eine zielführende Umsetzung der Programmlinie Team works!? Inwiefern gibt es Verbesserungsbedarf? Können Synergieeffekte zwischen DAJW und SES bzw. zwischen DAJW und der BKJ genutzt werden?

Können Synergieeffekte zwischen DAJW und SES genutzt werden?

Für den SES bedeutete die Einführung der Programmlinie Team works! eine doppelte Weiterentwicklung. Aufbauend auf dem seit bereits vierzig Jahren existierenden Nord-Süd-Auslandsentsendeprogramm von SES-E wurde erstmalig eine Süd-Nord-Komponente neu eingeführt. Zugleich wurde die Arbeit mit jungen Menschen, bzw. Fachkräften (zuvor nur über das Mentoringprogramm VerAplus) deutlich ausgeweitet. Aus Sicht aller befragten Programmakteure (EG, BMZ, Beirat, SES) brachte der SES eigene **Stärken** mit, die es ihm ermöglichten, den Programmauftrag des BMZ zum Aufbau eines praxisorientierten Austausch- und Entsendeprogramms junger Menschen im Rahmen des DAJW aufzubauen und zu implementieren. Zu diesen Stärken gehören insbesondere: der berufsfachliche Bezug, das große, rund 13.000 Personen umfassende Netzwerk ehrenamtlich engagierter SES-E, das globale Kontaktnetzwerk zu auftraggebenden Unternehmen, umfangreiche Erfahrung und Expertise mit der Entsendung ins Ausland und – mit den SES-Repräsentant*innen – eine eigene Auslandsstruktur. Auf diese Netzwerke konnte erfolgreich aufgebaut werden, wie oben bezüglich der Akquise von auftraggebenden Unternehmen und begleitenden Expert*innen ersichtlich wurde. Durch das Mentoringprogramm VerAplus bestand zudem eine Expertise, die für die Umsetzung von Süd-Nord-Hospitationen hilfreich war. Aufgrund der benannten Stärken ist aus Sicht der Mehrheit der befragten Programmakteure der SES zur Umsetzung von Team works! geeignet.

Durch die Zusammenarbeit mit den SES-E ergeben sich klare **Synergien** für das DAJW. Die SES-E bringen aus ihrem Berufsleben vielfältige Kontakte und Netzwerke mit, die für das Programm einen Mehrwert darstellen. Bei der Akquise von empfangenen Unternehmen und der Gewinnung von JFK-D haben sich die Kontakte der SES-E als förderlich erwiesen.

Herausforderungen beim SES liegen aus mehrheitlicher Sicht der Befragten aus den Akteursgruppen EG und BMZ im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, bzw. genauer, in der Bildungsarbeit zu Globalem Lernen und zur Agenda 2030. Aus Sicht der Befragten wurde der Schwerpunkt des DAJW, Bildungsarbeit zu den SDGs zu implementieren, in der Pilotphase zu wenig verfolgt. Auf Wunsch von BMZ und EG wurde in der aktuellen Programmphase konzeptionell ein stärkerer Fokus auf die Thematik der SDGs gelegt. Dazu hat der SES in Zusammenarbeit mit dem BMZ ein dezidiertes Konzept zur pädagogischen Begleitung der JFK (und SES-E) in Sachen SDGs erarbeitet, welche nun mit Aktivitäten implementiert wird. Es ist vorgesehen, dass das pädagogische Konzept in regelmäßigen Abständen einem Review unterzogen und weiterentwickelt wird. Erklärtes Ziel ist, dass das Hospitationsprogramm nicht nur einen Beitrag zum interkulturellen Austausch leistet, sondern Kenntnissgewinne zu den SDG generiert und Lerneffekte leistet bei der Auseinandersetzung mit globalen Zusammenhängen.

Für die Frage der Eignung sind auch Aspekte der Qualität der Zusammenarbeit sowie der Struktur- und Prozessqualität relevant. Diese werden, entsprechend den vorgegebenen Leitfragen im Effizienz-Kapitel thematisiert (vgl. Kap. 4.4).

Weitere Einflussfaktoren, *Lessons Learned* und Weiterentwicklungsvorschläge

In Gruppeninterviews und Online-Befragungen wurde auch nach offenen Bedarfen, Weiterentwicklungsvorschlägen und *Lessons Learned* gefragt. Im Folgenden findet sich eine Übersicht über die Aspekte, die häufig von den Befragten thematisiert wurden.

- **Vernetzung, Alumni-Netzwerk:** Viele der JFK-D, JFK-A und SES-E regen eine Vernetzung der Teilnehmenden an. Insgesamt ist dies klar der am häufigsten genannte Vorschlag für die Weiterentwicklung der Programmlinie. Mit der Vernetzung werden unterschiedliche Erwartungen verbunden. Am häufigsten wird mit dem Vorschlag eine **Mentor-Funktion auf Peer-to-Peer-Ebene** verbunden. JFK, die bereits eine Hospitation absolviert haben, könnten die dabei von ihnen gesammelten Erfahrungen an die neuen JFK weitergeben und auf diese Weise Synergien generieren. Ermöglicht würden dadurch eine bessere Vorbereitung und eine schnellere Orientierung in der neuen Kultur und dem fremden Alltag. Durch den Rückgriff auf ein großes Netzwerk könnte auch die gewünschte landes- oder sogar einsatzspezifische Vorbereitung realisiert werden. Vorteil wäre dabei auch die Peer-Ebene mit ihrem Austausch von Menschen gleichen Alters oder Geschlechts. Die Mentor-Rolle könnte vorbereitend übernommen werden, aber auch begleitend im eigenen Land. Vorstellungen reichen von kurzen vorbereitenden Telefonaten bis zu einer stärkeren Einbindung in die Begleitung von JFK. In Einzelfällen gaben JFK an, dass ein entsprechendes vorbereitendes Telefonat mit einem Alumni bereits erfolgte und sehr hilfreich war. Weitere Potentiale, die mit einer stärkeren Vernetzung von Alumni genannte wurden, betreffen einen **intensivierten interkulturellen Austausch** (z.B. durch Treffen mit andere JFK noch während der Hospitation) und mögliche Akquisen von reziproken **Folge-Einsätzen** oder generell von Einsatzplätzen oder Unterkünften.

- Mehrere der JFK-A und einzelne JFK-D wünschen sich in Gruppeninterviews und Online-Befragung eine **Verlängerung der Dauer der Hospitation**. Dabei wird häufiger eine Dauer von zwei bis drei Monaten genannt. Erwartet wird dabei eine verbesserte Wirksamkeit hinsichtlich beruflichem Lernen und Kulturaustausch. Den Wunsch einer verlängerten Dauer begründeten die Befragten damit, dass die ersten Wochen zunächst nötig sind, um sich in der neuen Kultur und Lebenswelt zurecht- und einzufinden. In dem Moment, wo eine stärkere Orientierung gefunden werde, sei die Hospitation schon wieder zu Ende. Argumentiert wurde zudem damit, dass dies auch eine Entlastung für die aufnehmenden Unternehmen sei, da ein großer Teil der Hospitation für die Einarbeitungszeit aufgewandt werden müsse und sich Mehrwerte für die Betriebe erst anschließend ergaben würden.
- Die von JFK-A (mit Abstand) am häufigsten genannte Hinderungsbedingung betrifft den Aspekt der Sprachbarrieren (online nennen dies ein Viertel als Hürde in einer Freitextfrage). Die mangelnde **Sprachkompetenz** erschwere das berufliche Lernen und das Knüpfen von persönlichen Kontakten (je nach Befragten zu einem unterschiedlichen Ausmaß). Zwar begrüßten die JFK-A, dass vorab ein Sprachkurs gefördert wurde. Jedoch wurde mehrfach konstatiert, dass dieser Kurs nicht ausgereicht hatte, weil entweder die Qualität des Kurses nicht hoch genug gewesen oder weil grundsätzlich das Niveau A1 zu niedrig sei.
- Die SES-E nannten mehrfach, dass ein besseres Kennenlernen und eine umfassendere Abstimmung vorab zwischen JFK-D und SES-E nötig sei und wünschten sich, dass persönliche Treffen ermöglicht werden. Dies sei wichtig, um ein gegenseitiges Verständnis herzustellen, Erwartungen zu klären und besser vorbereitet in den Einsatz zu starten. Einzelne SES-E beschrieben auf Basis von guten Erfahrungen ein **gründliches, persönliches Kennenlernen vorab** als eine wichtige Gelingensbedingung. Mehrere SES-E hatten zudem gute Erfahrungen damit gemacht, die JFK-D selbst auszuwählen (nach fachlichen und persönlichen Kriterien), bzw. die Akquise von JFK-D zu übernehmen (möglich aufgrund von beruflichen Kontakte zu Berufsschulen, Hochschulen, Auftraggebern) und empfehlen dieses Vorgehen. Aus Sicht der JFK-D war dieser Aspekt nicht so relevant. Für die allermeisten waren Telefonate oder Video-Calls vorab ausreichend.
- Wie bereits an andere Stelle erwähnt, wünschen sich mehrere JFK-D und SES-E eine bessere, insbesondere landesspezifische **Vorbereitung der Hospitation**, andere Inhalte in der pädagogischen Begleitung und eine bessere Aufgabenklärung für die JFK-D.
- **Weitere Weiterentwicklungswünsche** betreffen: Mehrfach-Hospitationen ermöglichen (besserer Beitrag vor Ort, besseres Lernen); das Mindestalter erhöhen; bessere Prüfung von Eignung und Motivation von JFK.
- **Weitere Lessons Learned** umfassen: gutes *Matching* von fachlichen Interessen und Kompetenzen mit Einsatzbetrieb; klares Erwartungsmanagement bei JFK-A bezüglich anschließender beruflicher Ausbildungs- und Berufsoptionen in Deutschland; im Einsatz regelmäßige Austausche des Tandems, um Ereignisse Revue passieren zu lassen und zu reflektieren

Programmexterne Einflussfaktoren

Gibt es weitere programmexterne Faktoren, die die Zielerreichung fördern oder hemmen?

Einzelne Rückmeldungen von JFK-D und SES-E zeigten auf, dass **Probleme mit dem auftraggebenden Unternehmen** eine Hinderungsbedingung für die Hospitation sein können. Demnach habe es

Fälle gegeben, bei denen mit dem Einsatzbetrieb grundsätzliche Probleme vorlagen (falsche Informationen vorab an den SES, mangelnde Kooperation, schlechte Behandlung von Mitarbeitenden) oder das Verhalten gegenüber der JFK-D inadäquat war (unangemessene Bitten zu finanzieller Unterstützung oder Anbahnung private Kontakte; „wussten nichts mit der jungen Fachkraft anzufangen“). Es handelte sich insgesamt jedoch nur um sehr wenige Fälle. Die betreffenden JFK-D und SES-E wünschten sich in diesen Fällen eine gründlichere Vorauswahl der auftraggebenden Unternehmen.

Weiterhin wird in den Interviews mit Programmbeteiligten konstatiert, dass die **Corona-Pandemie** während der Pilotphase eine wesentliche Hinderungsbedingung darstellte. Wie auch in anderen Austausch- und Entsendeprogrammen seien jungen Menschen zögerlich gewesen, einen Aufenthalt ins Ausland anzutreten.

4.3.4 Teams up!

Bewertung der Zielerreichung

Wurden die vertraglich vereinbarten Ziele in der Programmlinie Teams up! erreicht?

Im Angebot wurden vier spezifische Teams-up! Maßnahmenziele mit neun Indikatoren formuliert (vgl. Anlage 5). Acht Indikatoren wurden bis Ende 2023 erfüllt, ein Indikator wurde nicht erfüllt, zeigt aber Fortschritte.

Indikator 3 des Maßnahmenziels 2.4 (“FöPro ist im Rahmen der Einführung bei EG als neue Datenbank für die Programmkomponente etabliert.”) Die Einführung der FöPro wurde fristgerecht beschlossen. Die Einführung wurde jedoch verzögert, so dass sie zur Antragsfrist April/Mai 2025 für Teams up! umgesetzt sein wird.

Sind die Maßnahmen und Angebote von Teams up! geeignet, um die Ziele des DAJW sowie weitere positive Effekte zu erreichen?

In der TO/PO-Online-Befragung der Teams up!-Projekte wurden diese zu verschiedenen Aspekten der Programmlinie gefragt, beginnend mit dem Weg zur DAJW-Förderung. Auf die Förderung aufmerksam wurden die TO durch verschiedene Wege. Die am häufigsten genannte Wege war “durch eigene Recherche” (37 %), “durch eine Veranstaltung der BKJ” (26 %), oder “durch eine andere Veranstaltung von Engagement Global” (22 %). Die PO wurden “durch die Trägerorganisation” (62 %), “durch andere Veranstaltungen von Engagement Global” (31 %), oder “durch eine Veranstaltung der BKJ” (25 %) darauf aufmerksam.

Beratungsleistungen von Teams up!

Alle Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte sagten aus, dass sie die Betreuung und Kommunikation durch das DAJW positiv bewerten. So waren die DAJW-Ansprechpersonen jederzeit erreichbar und hilfsbereit, wodurch bei der Projektumsetzung entstandene Herausforderungen, z.B. durch die COVID-19-Pandemie, direkt in Absprache mit dem DAJW gelöst werden konnten. Auch die Unterstützung bei der Antragstellung und Umsetzung des Projekts wurde als positiv wahrgenommen.

Diese positive Wahrnehmung der Beratungsleistungen durchs DAJW spiegelt sich in den Ergebnissen der TO/PO Online-Befragung wider. So wurden die Beratungsleistungen des Programms insgesamt mehrheitlich als „gut“ (48 %) von den TO bewertet. 89% der TO und 75% der PO waren (eher) zufrieden mit der Beratung und Unterstützung im Antragsprozess sowie 81% der TO und 81% der PO mit der Begleitung bei der Projektdurchführung. Weiterhin wurde die Zufriedenheit mit den durchs DAJW angebotenen Informations- und Beratungsleistung erfragt. Die PO und TO sind mit den einzelnen Leistungen überwiegend zufrieden. Weniger positiv bewertet wurden insbesondere die Nachvollziehbarkeit und Kommunikation der Anforderungen und Voraussetzungen für eine (erfolgreiche) Antragsstellung und insbesondere die zeitnahe Prüfung des Antrags und dessen rechtzeitige Bewilligung (48% eher bis sehr unzufrieden). Auch die PO bewerteten diese Aspekte weniger positiv.

Antragsstellung

Etwa 20 % der PO waren wenig oder gar nicht zufrieden („stimme nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“) mit den Unterstützungsleistungen bei der Antragsstellung. Dies traf nicht auf die TO zu. Möglicher Grund hierbei könnte sein, dass die Dokumente primär auf deutsch waren. Zugleich hatten primär die TO Kontakt mit dem EG/DAJW Team, was dazu führen könnte, dass die PO weniger zu den Anforderungen und Bedingungen einer Teilnahme erfuhren.

Die Mehrheit der befragten PO gab an, dass es keine Gründe gab, die sie davon abgehalten haben an einem Teams Up!-Projekt teilzunehmen. Anders sah dies bei den TO aus. Fast ¾ der TO nannten einen Grund, der sie „fast“ davon abgehalten hatte, einen Antrag auf ein Teams up! Projekt zu stellen. Folgende Gründe wurden dabei genannt:

- Die Akquise der 25 % Eigenfinanzierung stelle für die TO der Jugendaustauschprojekte eine große Herausforderung dar, insbesondere da afrikanische Partner meist keine finanziellen Beiträge leisten können. Gleichzeitig sei es schwierig, Drittmittelgeber zu finden, die bereits bei der Antragstellung feststehen müssen. Dieser Umstand erhöhe den Planungsdruck erheblich. Dieser Aspekt wurde auch in den Interviews mit den Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte genannt. Um die Finanzierung des Eigenanteils zu stemmen, müssen die Organisationen kreativ nach Lösungen suchen, z.B. durch Aufteilung der Eigenmittel auf verschiedene Quellen. Positiv an den Modell- und Begleitprojekten sei es, dass die Eigenanteile über Drittmittel finanziert werden können.
- Zudem sei die Antragsstellung deutlich komplexer und bürokratischer als bei vergleichbaren Programmen wie Erasmus Plus (In den Interviews mit TOs/POs der Modellprojekte finden sich hierzu jedoch auch gegenteilige Aussagen). Der umfangreiche Antrag und die fehlende Möglichkeit zur Online-Bearbeitung machen den Prozess zusätzlich umständlich. Besonders fordernd sei die Detailtiefe im Finanzplan, die eine präzise Planung der Kosten ein Jahr im Voraus verlangt, was Flexibilität nehme. Änderungen seien zwar durch Änderungsanträge möglich, erzeugen jedoch erneut großen bürokratischen Aufwand. Viele ehrenamtlich arbeitende Organisationen ohne professionelle Strukturen in Buchhaltung oder Projektmanagement würden hier an ihre Grenzen stoßen. Für basisdemokratisch arbeitende Organisationen ohne klare Hierarchien sei es zudem eine Herausforderung, feste Ansprechpersonen zu benennen.

- Der hohe Zeitaufwand für Kommunikation mit Förderstellen, Erarbeitung des Antrags und des Nachweises binde Ressourcen, die besser in die eigentliche Bildungsarbeit investiert werden könnten. Hinzu kommen zahlreiche als bürokratisch wahrgenommene Hürden wie umfangreiche Regelungen zur Mindestdauer, Gruppengröße oder die Notwendigkeit, Verpflichtungserklärungen und Visa zu organisieren. Die verzögerte Bearbeitung von Anträgen und Verwendungsnachweisen hemme darüber hinaus die Planung von Folgeprojekten. Laut den interviewten Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte sei der personelle Aufwand für Organisation und Durchführung der Jugendaustauschprojekte insbesondere für die afrikanischen Partner eine weitere Hürde. Hauptamtliche Strukturen seien dafür notwendig.
- Die verpflichtende Einreichung aller Unterlagen auf Deutsch entspricht nicht dem Gedanken der Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit internationalen Partnern und verursache doppelte Arbeit für die deutschen TO.

Weiterentwicklungsvorschläge

Sowohl die in der Online-Befragung befragten TOs als auch die POs sehen ein schnelleres Bewilligungsverfahren sowie die Vernetzung mit anderen TOs/POs und das Ermöglichen von Austausch als die Punkte mit dem größten Optimierungspotenzial für die Programmlinie (rund 20-30 %).

Um das Programm zugänglicher zu machen, empfahlen mehrere der in der Online-Befragung befragten TO eine Reduzierung des Eigenanteils, mehr Unterstützung bei der Drittmittelakquise und eine flexiblere Gestaltung des Finanzplans. Zu weiteren Empfehlungen zählen die Erstellung von Beispielvorlagen für Anträge und Berichte, sowie eine klare und einfache Sprache in den Richtlinien für eine Erleichterung des Prozesses. Die TO regten die Erstellung eines Online-Tools für Antragstellung und -bearbeitung an – eine Maßnahmen, die mit der Einführung der FöPro vom DAJW derzeit bereits umgesetzt wird. Weiterhin wünschten sich die TO die Mehrsprachigkeit der Unterlagen, um die Zusammenarbeit zwischen den TO/PO zu fördern – ein Aspekt, welchen sich auch die PO wünschten, um die Arbeitslast der TOs für Übersetzungen zu reduzieren. Auch hier stellt das DAJW sämtliche Unterlagen bereits mehrsprachig zur Verfügung. Schlussendlich würde eine stärkere Unterstützung bei Visa-Anträgen und eine bessere Aufklärung von Botschaften über die Projekte die Prozesse erleichtern. Die Empfehlungen der POs richteten sich an eine Stärkung von Austauschen und Vernetzungsmöglichkeiten.

Haben sich die drei unterschiedlichen Projektformate in der Programmlinie Teams up! hinsichtlich der jeweils geplanten Zielerreichung bewährt? Inwiefern gibt es Verbesserungsbedarf?

Jugendaustauschprojekte

Laut den Befragten von EG stellten die klassischen Jugendaustauschprojekte weiterhin den Kern von Teams up! dar und zeigen einen stabilen Bekanntheitsgrad, was sich in den hohen Antragszahlen widerspiegelt. Die kurze Dauer, die Zusammensetzung der Gruppen, die Hin- und Rückbewegung sowie die pädagogischen Vorbereitungs-, Zwischen- und Nachbereitungsphasen wurden als sinnvoll erachtet und in der neuen Förderleitlinie im Wesentlichen beibehalten. Positiv hervorgehoben wurde auch, dass, im Vergleich zu den Vorgängerprogrammen, in den Jugendaustauschprojekten ein stärkerer Fokus auf die Agenda 2030 und die SDGs gelegt wird.

Als herausfordernd beschrieben mehrere Befragte von EG und BMZ, dass die Qualität der Projekte nicht immer einheitlich hoch sei. Es bestehe Verbesserungsbedarf im Bereich der Beratung und Begleitung der TOs/POs, um sicherzustellen, dass die Projekte den Anforderungen des DAJW gerecht werden und die Fördermittel effektiv eingesetzt werden. Zugleich wird in der Praxis festgestellt, dass obwohl die Partnerschaftlichkeit zwischen den deutschen und afrikanischen Organisationen ein wichtiges Prinzip von Teams up! ist, die fachliche Expertise und die Initiative oft von den deutschen TOs ausgehen würde. Letztendlich sollten konkrete Maßnahmen und Erfolgskontrollen etabliert werden, damit wirklich geprüft werden kann, ob die anvisierte Zielgruppe – Menschen, die bisher wenig mit entwicklungspolitischer Bildungsarbeit in Berührung gekommen sind – wirklich erreicht werden konnte.

Mehrwert Modellprojekte

Kann bestätigt werden, dass die durchgeführten Modellprojekte in der Programmlinie Teams up! Vorhaben mit neuen Ansätzen waren, die von besonderer Relevanz für die entwicklungspolitische, internationale Jugendarbeit sind und auf andere Organisationen übertragen werden können?

Laut der Befragten von EG und BMZ liegt die Relevanz der Modellprojekte darin, dass sie konzeptionell wichtige und zeitgemäße Themen bearbeiten sollen, die für die Erreichung der Programmziele und die Positionierung des DAJW in der entwicklungspolitischen Bildungslandschaft relevant seien. Durch die Auswahl und Förderung von bestimmten Modellprojekten könne das DAJW gezielt Themen setzen, die für die Weiterentwicklung des Werks und die Erreichung der Programmziele von Bedeutung seien.

Für Modellprojekte gelten keine festen Vorgaben zu Teilnehmerzahlen oder Projekttagen. Wichtig sind eine sorgfältige Vorbereitung, fachliche Begleitung und die Einhaltung grundlegender Förderkriterien wie Partnerschaftlichkeit. Die Projektanträge für die Modellprojekte beinhalten einen expliziten Block, in dem die projektspezifische Relevanz für die entwicklungspolitische, internationale Jugendarbeit skizziert werden soll. Über die finanzielle Förderung entscheidet das BMZ individuell auf Basis eines detaillierten Projektantrags mit Finanzierungsplan. Bevor ein Kurzkonzept eingereicht werden kann, ist, laut der neuen DAJW Teams up!-Förderleitlinie, ein Beratungsgespräch mit EG verpflichtend.

Laut den Befragten von EG wurden im Rahmen der Antragstellung aktiv Trägerorganisationen angesprochen, die bereits ein Projekt mit DAJW gemacht und eine gute Reichweite hatten, worauf aufgebaut werden sollte. Die Auswahl geeigneter Modellprojekte und die Sicherung des Mehrwerts für das DAJW erwiesen sich aus Sicht der Befragten von EG und BMZ jedoch als Herausforderung in der Pilotphase. Nicht alle geförderten Projekte hatten die gewünschte strategische Relevanz und die Ergebnisse wurden nicht immer ausreichend in die Breite getragen. Zugleich fiel den Befragten die konkrete Benennung von Mehrwerten aus den aktuellen Modellprojekten schwer.

Die Innovativität des Ansatzes wurde von allen interviewten Ansprechpersonen der Modellprojekte weniger in den Vordergrund bei der Beschreibung der Antragsstellung gestellt. Ausschlaggebender für die Antragstellenden war es eine Förderung für die geplanten Bildungsarbeiten, sowie den Ausbau einer bereits bestehenden Zusammenarbeit zu erhalten. Im Rahmen der Antragsstellung wurde ihnen dann von EG geraten, ein Modellprojekt durchzuführen.

Im Rahmen der Evaluation wurden die drei bisher abgeschlossenen Modellprojekte betrachtet (Etablierung eines trilateralen digitalen Austausches, Verringerung des ökologischen Fußabdrucks

von internationalen Maßnahmen, sowie das von der BKJ durchgeführte Modellprojekt “jugend.kultur.austausch global”). Das von der BKJ durchgeführte Modellprojekt wird gesondert in einem späteren Kapitel (Kapitel 4.3.4) thematisiert. Während der eine Ansatz aus Sicht der Befragten einen innovativen bisher noch nicht in DAJW vorliegenden Ansatz (Etablierung eines trilateralen-digitalen Austausches) darstellt, wurde das andere Projekt (Verringerung des ökologischen Fußabdrucks von internationalen Maßnahmen) aufgrund seiner besonderen Relevanz für andere Projekte bestimmt.

Ein wichtiger Aspekt des Modellprojektes ist die Skalierbarkeit und Übertragbarkeit der Projektergebnisse auf verschiedene Kontexte und Organisationen. Die Ergebnisse sollen dokumentiert und mit Fachakteuren geteilt werden, etwa durch Veranstaltungen, die die Konzepte einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen. Die Kommunikation und Verbreitung der Ergebnisse erfolgt in enger Abstimmung mit dem DAJW, wobei diese auch für deren Öffentlichkeitsarbeit bereitgestellt werden. Ein Beispiel ist die vor kurzem vom DAJW-Dach pilotierte Vorstellung von Ergebnissen eines Modellprojekts für andere TOs/POs in einer Online-Session. Als Gelingensbedingungen für eine Skalierung des Ansatzes wurde von den interviewten Ansprechpersonen das Vorhandensein bereits bestehender Netzwerke, auf denen aufgebaut werden kann, sowie eine starke Organisationsstruktur genannt. Als herausfordernd für die Übertragbarkeit und Skalierbarkeit der Ergebnisse, sei fehlendes Interesse oder fehlende (Anschluss-)Förderung, welche die Weiterführung des Modellprojektes hemmt.

Basierend auf den Ergebnissen der Interviews lässt sich festhalten, dass es sich bei den Modellprojekten generell um wertvolle Projekte für die teilnehmenden Organisationen handelte. Wobei bei diesen Organisationen oft der Ausbau ihrer Zusammenarbeit und ihres Netzwerkes stärker im Vordergrund stand als die Innovativität ihres Projektansatzes.

Einzelne Befragte von EG und dem BMZ empfehlen für eine Stärkung des Instruments Modellprojekte die Kriterien für die Auswahl von Modellprojekten transparenter zu kommunizieren. Dies würde zum einen die TO bei der Antragstellung besser unterstützen, und die aktuell hohen Anforderungen an die personellen Ressourcen des DAJW bei der Bearbeitung von Modellprojekten reduzieren. Die bereits durchgeführte Überarbeitung der Förderleitlinie und die weitere Schärfung der Definition von Modellprojekten wurden als wichtige Schritte für eine Stärkung des Instruments angesehen.

Mehrwert Begleitprojekte

Konnten die Begleitprojekte der Programmlinie Teams up! ihr Ziel erreichen, die Qualität von Teams up!-Projekten zu steigern sowie Kooperation und Vernetzung von (potentiellen) Projektpartner von Teams up! zu stärken?

Begleitprojekte zielen darauf ab, die Qualität von (zukünftigen) Teams up!-Projekten zu steigern und dadurch ihre entwicklungspolitische Wirkung zu verbessern. Für Begleitprojekte gelten nicht die üblichen Vorgaben zu Gruppengröße, Altersspanne und Projektdauer, wie sie für Jugendaustauschprojekte festgelegt sind. Allerdings sollte die Projektdauer mindestens fünf Tage betragen. Ein Begleitprojekt kann als eigenständiges Projekt oder als Teil eines Jugendaustauschprojekts beantragt werden und kann auch unabhängig von einem unmittelbar anschließenden Jugendaustauschprojekt durchgeführt werden. Keine Ansprechperson der untersuchten Begleitprojekte gab an zeitgleich ein Teams up! Projekt durchgeführt zu haben. Der potenzielle Mehrwert der Kombination zwischen Begleitprojekt und Jugendaustauschprojekt wurde anerkannt, aber nicht umgesetzt, da dies mit einem

höheren Organisationsaufwand einhergehen würde. Hierbei wurde der Wunsch geäußert ein Antragsformular zu haben, welches diesen Zusatzaufwand von Kombinationsprojekten schon mitdenkt.

Teilnehmende solcher Projekte sollten haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende der beteiligten Organisationen, projektbezogene Kooperationspartnerinnen sowie Personen, die an einer zukünftigen Rolle als Multiplikator*innen interessiert sind, sein. Ein Förderschwerpunkt ist die Qualitätsverbesserung, was die Qualifizierung und Weiterbildung der in der Programmlinie Teams up! aktiven Fachkräfte, sowohl der deutschen TO als auch der afrikanischen PO, mit dem Ziel, sie zu Multiplikator*innen auszubilden, umfasst. Der andere Förderschwerpunkt ist die Kooperation und Vernetzung. Hierunter können Maßnahmen zur Zusammenarbeit und zum Austausch zwischen potenziellen Projektpartner*innen und beteiligten Akteuren gefördert werden.

Laut allen interviewten Ansprechpersonen der Begleitprojekte lagen bei der Projektbeantragung vor allem Aufbau, Stärkung oder Wiederbelebung von Kooperationen und Vernetzung im Vordergrund. Die Qualitätssteigerung von Jugendaustausch war jedoch auch Teil der Zielstellungen. Die im Rahmen der Evaluation untersuchten Begleitprojekte führten zu einem Aufbau einer neuen Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Marokko, einer Stärkung einer Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Südafrika, sowie zu einer Wiederbelebung der durch die Corona-Pandemie unterbrochenen Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Südafrika. Die im Rahmen des Projektes aufgebaute Kooperation bestand bei allen Projekten auch nach Projektende weiter.

Laut Auskunft der befragten Ansprechpartner*innen stehen die im Rahmen des Projektes erstellten Produkte (Toolkits, Materialien zu inhaltlichen und pädagogischen Themen) anderen Projekten/Organisationen zur Verfügung. Herausfordernd bei der Inwertsetzung der Materialien sei, dass die an den Begleitprojekten teilnehmenden Organisationen keine bestimmte Förderung für die Bekanntmachung ihrer Produkte hatten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Durchführung der Begleitprojekte zu einer Steigerung der Vernetzung und Kooperation zwischen den Organisationen führen konnte. Inwiefern die Qualität von Teams up! Projekten durch die Begleitprojekte gesteigert wurde, ist jedoch nicht abschließend bewertbar. Um dies zu tun, wäre es wichtig, klare Kriterien festzulegen, an denen eine Qualitätssteigerung messbar gemacht werden kann. Hilfreich könnte auch sein, die Inwertsetzung der Produkte des Projektes bereits in dem Antrag inkludiert und dementsprechend honoriert werden.

Es lässt sich abschließend schlussfolgern, dass die grundsätzlichen (strategischen) Zielstellungen, die seitens DAJW jeweils mit Modell- und Begleitprojekten verfolgt werden, sowie die einhergehenden Erwartungen im Rahmen der Pilotphase noch nicht hinreichend spezifisch definiert waren und von den Projekten eingefordert wurden.

Programmexterne Einflussfaktoren

Gibt es weitere programmexterne Faktoren, die die Zielerreichung fördern oder hemmen?

Förderlich für die Programmumsetzung sei, laut Rückmeldung der Befragten des BMZ und von EG, die breite politische Unterstützung des DAJWs, sowohl auf deutscher als auch auf afrikanischer Seite. Zugleich würde das wachsende Interesse an Afrika und an den SDGs in der deutschen Gesellschaft die Nachfrage nach Projekten steigern und die Öffentlichkeitswirkung des Programms erhöhen.

Ein wesentlicher Hinderungsgrund für die Durchführung von internationalen Jugendbegegnungen im Verlauf der Pilotphase war – wie in mehreren Interviews erwähnt wurde – die Corona-Pandemie. Schwierigkeiten bei der Projektumsetzung durch Covid19 wurden auch in den Verwendungsnachweisen deutlich, wo geschildert wurde, dass es länger gedauert habe, interessierte Teilnehmenden zu akquirieren und dies zu Ausfällen bei Projektaktivitäten oder zur Umstellung von Präsenz auf online geführt hatte (vgl. Verwendungsnachweise Bridging Gaps, BKJ II). Weiterhin waren TOs aufgrund von Inflation, instabiler Situation in Europa sowie weltweit laut Verwendungsnachweis zögerlich, groß angelegte Maßnahmen umzusetzen. Sie fokussierten sich vielmehr primär auf ihr „nationales“ Kerngeschäft (vgl. Verwendungsnachweis BKJ II).

Laut einer Ansprechperson einer afrikanischen PO würden die Visa-Regularien die Zielerreichung hemmen, da dadurch sehr viel Organisationsaufwand notwendig ist, welcher Personal bindet.

4.3.6 BKJ

Wurden die vertraglich vereinbarten Ziele des Strategischen Partners BKJ erreicht?

Die Programmlinie Teams up! wurde vom strategischen Partner BKJ unterstützt. Diese Unterstützung wird im Rahmen eines Modellprojekts seitens EG/BMZ gefördert. Die Zusammenarbeit von BKJ und EG im Rahmen des DAJW wurde im Anschluss an eine strategische Partnerschaft bei der Förderlinie wwB fortgeführt, im Zuge derer die Förderung eines weiteren Modellprojekts der BKJ bereits geplant war. Die strategische Partnerschaft ist insofern hervorzuheben, als dass sie einen Zugang zu der Trägerlandschaft der kulturellen Bildung sicherstellt sowie die Qualifizierung von Trägern zur Durchführung internationaler Jugendaustauschprojekte verbessert. Im Fokus der strategischen Ausrichtung der Partnerschaft steht die Verbreitung und Stärkung von entwicklungspolitischen Fragestellungen in der Trägerlandschaft der Kulturellen Bildung. In dieser Trägerlandschaft werden Potenziale zur Akquise insbesondere neuer Träger gesehen. Zu dem Zwecke der Akquise und Stärkung von Trägern werden im Rahmen des Modellprojekts Veranstaltungen und Aktivitäten durchgeführt, die sich grob den Schwerpunkten Informations-, Vernetzungs- und Qualifizierungsveranstaltungen unterteilen lassen. Diese Unterteilung ist jedoch nicht immer trennscharf und einige der Veranstaltungen bedienen mehrere dieser Schwerpunkte. Die BKJ stellt in diesem Zusammenhang eine wertvolle Partnerin dar, da sie im Bereich der Kulturellen Bildung stark vernetzt ist. Die Übertragbarkeit der Ergebnisse dieses Modellprojektes liegen bspw. bei dem Format der Partner-Matching-Konferenzen welche dokumentiert wurden und somit für weitere Träger potentiell durchführbar sind. Eine Besonderheit dieses Modellprojektes bzw. der strategischen Partnerschaft liegt darin, dass die BKJ bei der weiteren Ausgestaltung der Förderlinie wwB in Absprache mit BMZ, EG sowie in weiteren Gremien mitwirkt. Es lässt sich also sagen, dass die BKJ ein Modellprojekt durchführt, welches jedoch innerhalb des Programms wwB bzw. Teams up! formativen Charakter annimmt, sowie von einer bereits über mehrere Förderperioden anhaltenden Zusammenarbeit und gegenseitigem Profitieren zwischen BKJ und EG geprägt ist.

Im Folgenden werden neben der Zielerreichung die durchgeführten Maßnahmen zu den Schwerpunkten des Modellprojekts dargestellt.

Im Rahmen des Modellprojekt-Antrags wurden drei Hauptziele und sechs weitere Ziele benannt (vgl. Anlage 5). Laut Weiterleitungsvertrag wurden acht Ziele erreicht und ein Ziel teilweise erreicht. Im Folgenden werden die Ziele in verkürzter Form dargestellt und die jeweilige Zielerreichung beurteilt.

Ziel: Erreichen von 200 haupt- und ehrenamtlichen Akteuren durch die geplanten Informations-, Vernetzungs- und ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen im Zeitraum 2021-2023

Dieses Ziel konnte erfüllt werden, da insgesamt mehr als 200 (198 Teilnehmende aus Deutschland, 97 Teilnehmende aus afrikanischen Ländern) haupt- und ehrenamtliche Akteuren erreicht wurden.

Die BKJ hat Öffentlichkeitsarbeit zur Bewerbung von Teams up! im Rahmen von Veranstaltungen wie bspw. Informationstagen für potenziell an Teams up! teilnehmende Organisationen, durchgeführt. Als gewinnbringender Ansatz wurde darüber hinaus die "Peer-to-Peer"-Kommunikation, also die mündliche Empfehlung seitens Trägern, die bereits gute Erfahrungen mit Teams up! machen konnten, hervorgehoben. Grundsätzlich scheint, dass internationale Jugendaustauschprojekte seitens potenzieller Träger als spannend und bereichernd wahrgenommen wurden. Die BKJ versucht potenzielle Organisationen zur Teilnahme an Teams up! über verschiedene Kanäle zu erreichen, wie beispielsweise Mitgliedsverbände, Newsletter sowie weitere Verteiler und die Webseite der BKJ. Dahingehend schien es herausfordernd, diese Organisationen dazu zu motivieren, ihre Arbeit um internationale und entwicklungspolitische Aspekte zu erweitern. Als relevante Einflussfaktoren seitens der TOs wurden finanzielle Ressourcen und eine gewisse Risikobereitschaft dahingehend, das eigene Programm zu erweitern, genannt.

Für die TOs der Kulturellen Bildung schien die BKJ einen niedrigschwelligen Zugang zur Teilnahme an Teams up! zu bieten. Für die POs erreichten die Netzwerkveranstaltungen der BKJ ihr Ziel des Partner-*Matchings* mit deutschen TO. An dieser Stelle ist jedoch auf die eingeschränkte Aussagekraft der geführten Interviews mit PO hinsichtlich diesen Aspekts hinzuweisen. Die interviewten PO haben ihre TO gänzlich durch die Teilnahme an Vernetzungsveranstaltungen der BKJ kennengelernt.

Ziel: Auf- und Ausbauen von Vernetzungsmaßnahmen in der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Dachverbänden und Trägern aus mehreren Ländern des afrikanischen Kontinents

Die herangezogenen Datenquellen zeigen übereinstimmend, dass das Ziel erreicht wurde.

Für dieses Ziel wurden keine quantitativen Zielwerte festgelegt. Daher ist es primär qualitativ zu bewerten. Zu diesem Zwecke wurden sowohl Interviews als auch die Ergebnisse der Dokumentenanalyse und der standardisierten Befragung von TOs und POs in die Bewertung der Zielerreichung integriert.

Durch verschiedene Angebote der BKJ wie Konferenzen, Studienreisen und digitale Netzwerktreffen konnten Kontakte zwischen TOs und POs aufgebaut werden. Das Partner-*Matching*-Format erwies sich dabei laut Interviews als sehr wertvoll, um neue Kooperationen aufzubauen und bestehende Partnerschaften zu stärken. Die Vernetzung erfolgte sowohl auf bilateraler Ebene zwischen einzelnen Organisationen als auch in Form eines breiteren Netzwerks an Trägerorganisationen.

Laut Online-Befragung der TO und PO bestand für 27% der TO und 38% der PO vor Teams up! noch keine Partnerschaft mit dem jeweiligen Projektpartner. Beim *Matching* der Projektpartner spielte die BKJ eine relevante Rolle: Bei 43% der befragten TO und 33% der PO, welche vor der Programmteilnahme noch keinen Projektpartner hatten, wurde die Projektpartnerschaft über die BKJ vermittelt und eingeleitet.

Bei allen interviewten POs und TOs, die an den Maßnahmen zur Vernetzung und Qualifizierung teilnahmen, führte das BKJ-Angebot dazu, dass aus den initiierten Kontakten tatsächliche konkrete Projektanträge und -umsetzungen entstanden. Angesichts der vorselektierten Auswahl an befragten TOs/POs, welche sowohl am Angebot der BKJ als auch an Teams up! bzw. wwB teilgenommen haben, lassen sich diese Zusammenhänge jedoch nicht auf die Grundgesamtheit der von der BKJ durch ihr Vernetzungsangebot unterstützten TOs/POs übertragen.

Nach persönlicher Wahrnehmung der Befragten Vertreter*innen der BKJ scheinen entwicklungspolitische Fragestellungen unter den Trägern der Kulturellen Bildung generell stärker präsent zu sein.

*Ziel: Gewinnung von Antragsteller*innen für Jugendaustausche und Begleitprojekte aus Deutschland im Bereich der Kulturellen Bildung, die als Teams-up-Begegnungen gefördert werden*

Im Rahmen dieses Ziels sollten jährlich 10 bis 15 Antragsteller*innen von Jugendaustauschen und Begleitprojekten, die als wwB (Teams up!) gefördert werden können, aus Deutschland aus verschiedenen Kunstsparten im Bereich der Kulturellen Bildung gewonnen werden. Diese sollten neue Partnerschaften mit Trägern aus afrikanischen Ländern entwickeln oder bestehende Partnerschaften mit der Durchführung weiterer Jugendaustausche oder Begleitprojekte weiterentwickeln.

Laut dem Verwendungsnachweis des BKJ II-Modellprojektes, beruht die Einschätzung der Zielerreichung auf der Vermutung, dass ca. 5 Tandems pro Jahr Anträge gestellt haben. Somit ist dieses Ziel teilweise erreicht worden.

Die BKJ führte Aktivitäten zu Akquise und Partner-*Matching* durch, war jedoch nicht in den Antragsprozess zu Teams up! eingebunden. Laut Verwendungsnachweis der BKJ seien aufgrund der Wahrung des Datenschutzes keine Informationen zu antragstellenden Trägern aus der kulturellen Jugendbildung wechselseitig kommuniziert worden und es fand keine Berichtserstattung über die am Partner-*Matching* teilnehmenden Träger gegenüber EG statt. Die BKJ würde eine Form der Rückkopplung hierzu begrüßen, um so das eigene Programm weiter zu schärfen, da mit erfolgter Antragstellung ein direktes Feedback vorläge, welche ihrer Veranstaltungen in hinsichtlich der Neuakquise von Trägern erfolgreich seien. Seitens EG ist diese Herausforderung bereits erkannt worden. Es ist geplant (laut Quartalsbericht), hier einen besseren Abgleich und Informationsfluss zu realisieren.

Die Online-Befragung ergab, dass der Zugang zu Teams up! für rund ein Viertel der Projektpartner über die BKJ erfolgte: 26% der befragten TO und 25% der PO gaben an, dass sie durch eine Veranstaltung der BKJ auf Teams up! aufmerksam wurden. Zudem gaben 19% der befragten TO an, durch einen Kontakt durch Mitarbeitende der BKJ von Teams up! erfahren zu haben. Im Vergleich stellt sich die BKJ als eine der am häufigsten genannten Erstzugänge dar (auch häufiger als die Öffentlichkeitsarbeit des DAJW).

Herausforderungen bei der Neuakquise von TOs und POs im Bereich der Kulturellen Jugendbildung für Teams up! bestanden in den wahrgenommenen hohen Anforderungen hinsichtlich Finanzierung und Antragstellung, die Teams up! an die Organisationen stelle. Weitere Herausforderungen stellen mangelnde Erfahrung in der internationalen Projektarbeit sowie der Umgang mit den POs aus dem Globalen Süden dar. Die BKJ versuchte dem durch Informationsveranstaltungen, Beratung und Vernetzung beizukommen. Im Anschluss an das Partner-*Matching*-Format haben, laut Angaben der BKJ, mehrere der teilnehmenden Trägervertretungen einen Antrag für Teams up! gestellt.

Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote der BKJ

Neben der Vernetzung lag ein weiterer Schwerpunkt in der Qualifizierung und Weiterentwicklung der Kompetenzen der an Teams up! teilnehmenden Organisationen. Die BKJ führte Fortbildungsreihen durch, um das Bewusstsein und die Fähigkeiten im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit zu stärken.

Die BKJ führte u. a. Fach- und Workshoptage durch, welche den teilnehmenden TOs die Möglichkeit boten, sich über Themen wie Nachhaltigkeit, globale Gerechtigkeit und Integration auszutauschen. Die Teilnehmendeninterviews zeigten, dass diese Veranstaltungen mehrheitlich als bereichernd wahrgenommen wurden, da sie unmittelbar in die praktische Arbeit mit Jugendlichen einfließen konnten.

In der Qualifizierungsreihe der BKJ wurde den teilnehmenden TOs Wissen zu SDGs und Globalem Lernen vermittelt. Ein weiterer Schwerpunkt war die Sensibilisierung für diskriminierungssensible und rassismuskritische Ansätze in der Jugendarbeit. In den Interviews mit BKJ-TOs/POs wurde dies in einem Fall als sehr hilfreich dafür beschrieben, eine Partnerschaft auf Augenhöhe bei Teams up! Jugendaustausche umsetzen zu können.

Ein Abgleich von Monitoringdaten des DAJW und der BKJ ergab, dass von bisher (inklusive aktuell laufende Programmphase) durch Teams up! geförderten 63 Projektpartnerschaften 13 TOs (21%) und 15 POs (24%) an Veranstaltungen und Angeboten der BKJ teilgenommen haben. Dies deckt sich mit Ergebnissen der Online-Befragung. Demnach hatten ein Viertel der TOs (26%) sowie 44% der POs eine Unterstützung von der BKJ erhalten. Im Vordergrund standen dabei die Beratung und/oder Unterstützung zur Projektkonzeption und zur Antragsstellung sowie das *Matching* mit dem Projektpartner (jeweils rund die Hälfte der Befragten). Trainings zu den Inhalten und zur Vermittlung der Inhalte der Agenda 2030 sowie Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern nahmen knapp ein Drittel der TOs wahr und ein etwas höherer Anteil der POs.

Alle TOs gaben an, durch die Beratung/Unterstützung der BKJ motiviert worden zu sein, ein Teams up!-Projekt durchzuführen. Die große Mehrheit der befragten TOs und POs gab zudem an, dass erfolgreich Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt wurden zur Antragsstellung und zur qualitativ hochwertigen Durchführung von Teams up! Jugendbegegnungen, zu den SDGs und zur Vermittlung der Inhalte der SDGs.

Laut allen interviewten TO- und PO-Vertreter*innen boten die Veranstaltungen der BKJ wertvolle Inputs und Anregungen für die Gestaltung internationaler Jugendaustauschprojekte. In den Veranstaltungen der BKJ wurden u. a. der Umgang mit möglichen Herausforderungen während des Teams up! Jugendaustausches thematisiert. Die in Interviews befragten Vertreter*innen der TOs und POs waren teilweise bereits länger in Kontakt mit der BKJ und fühlten sich gut bei ihr aufgehoben. Insbesondere in Problemsituationen wendeten sie sich an die BKJ und schätzten die unmittelbare Erreichbarkeit. Insgesamt wurde die BKJ als erfahrene Partnerin wahrgenommen, die die Organisationen nicht alleine ließ.

Das Angebot der BKJ ist auf die Organisationen der Kulturellen Jugendbildung zugeschnitten, indem Nachhaltigkeitsthemen mit kulturellen und künstlerischen Angeboten der Kulturellen Bildung kombiniert werden. Eine interviewte Vertreter*in einer TO beschrieb die BKJ als ein "Bindeglied" zwi-

schen EG und den Vertretungen der Trägerorganisationen der Kulturellen Bildung. Als solches fun-
gierte die BKJ in der Wahrnehmung dieser Person als Vermittler der Lebensrealitäten von Personen,
die in der Kulturellen Bildung tätig sind gegenüber EG.

Insgesamt zeigt sich, dass die BKJ-Veranstaltungen einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung
in der Jugendarbeit leisten können, indem sie fachliche Impulse setzten, den Austausch zwischen
Organisationen förderten und für relevante Themen wie bspw. Diskriminierungssensibilität sensibi-
lisierten.

Hat sich das Instrument der Strategischen Partnerschaft mit der BKJ als zielführend im Sinne der
Projektziele und der Ziele des DAJW erwiesen? Inwiefern gibt es Verbesserungsbedarf?

Können Synergieeffekte zwischen DAJW und der BKJ genutzt werden?

Wie im vorigen Abschnitt deutlich wird, wurden die mit der BKJ vertraglich vereinbarten Ziele für
die Programmphase 2021-2023 überwiegend erreicht. Die BKJ leistet demnach einen signifikanten
Beitrag zur Erschließung von Zielgruppen, der Akquise von Teams up! Jugendbegegnungen und zur
Qualifizierung von TOs/POs dazu, qualitativ gute Jugendbegegnungen mit dem Fokus auf globales
Lernen und die Auseinandersetzung mit den SDGs durchzuführen. Auch der Verwendungsnachweis
des DAJW für die Pilotphase konstatiert, dass eine Unterstützung geleistet wurde in den Bereichen:
Erschließung neuer Zielgruppen aus der Trägerlandschaft der kulturellen Bildung, Heranführen die-
ser an die Projektdurchführung und die Unterstützung bei Bekanntmachung und Vernetzung inner-
halb der Programmkomponente“ (vgl. Verwendungsnachweis DAJW 2022).

Aus Sicht des BMZ besteht der Mehrwert der Partnerschaft mit der BKJ darin, dass dessen großes
Netzwerk zu Trägern der Jugendbildung, die bisher noch nicht im Bereich der entwicklungspoliti-
schen Bildungsarbeit aktiv waren, für das DAJW genutzt werden kann. Zudem verweist das BMZ auf
die langjährig bestehende Partnerschaft bereits aus der Zeit der Förderlinie wwB. Auch aus Sicht
aller Befragten von EG ist die zentrale Rolle der BKJ, dass sie einen Zugang zu bestimmten Zielgrup-
pen ermöglicht. Auch verfüge EG nicht über die Ressourcen, um die grundsätzlich als relevant be-
werteten Angebote wie Partner-*Matchings* oder Trägerqualifizierungen zu übernehmen. Von Seiten
EG wird der Beitrag der BKJ im Zuge der Pilotphase dennoch kritischer gesehen. Dabei wird auf den
Umstand verwiesen, dass aufgrund von Dokumentations- und Kommunikationsprozessen nicht klar
sei, wie viele Teams up! Projekte über die BKJ tatsächlich geniert wurden (s.o.). Bei anderen BKJ-
Aktivitäten der Pilotphase wird z.T. nicht der strategische Mehrwert gesehen, der mit einem Mo-
dellprojekt verbunden sein sollte. Zudem sei es kaum gelungen, dass mit den Aktivitäten der BKJ
auch Träger außerhalb des Felds der kulturellen Jugendbildung erreicht wurden, bzw. dass die Er-
gebnisse der Arbeit der BKJ auch für Träger außerhalb des Felds nutzbar gemacht werden konnten.
Aus der Sicht mehrerer Befragter bei EG und BMZ bestand daher Weiterentwicklungspotential da-
hingehend, dass die Strategische Partnerschaft (weiterhin) einen Mehrwert für das DAJW erzeugt.
Mehrfach wurde konstatiert, dass zur Absicherung einer stärkeren strategischen Relevanz des BKJ-
Modellprojekts für das DAJW die im Zuwendungsantrag enthaltenen Zielstellungen geschärft wer-
den mussten. Eine entsprechende Präzisierung der Zielstellungen ist mit dem Zuwendungsantrag
für die aktuelle, sich an die Pilotphase anschließende Förderphase erfolgt. Konkret ist nun die Er-
wartung, dass mit der BKJ im Zuge der derzeit laufenden Förderphase ein neuer, bisher unterreprä-
sentierter geographischer Raum – das nördliche Afrika – erschlossen werden kann. Zudem soll das
Vorgehen bei der Durchführung von Vernetzungsangeboten wie dem Partner-*Matching* dokumen-
tiert werden, um entsprechende Formate auch anderen Trägern zugänglich zu machen.

4.3.5 Beirat

Hat sich die Beratung durch den DAJW-Beirat bei der programmatischen und strategischen Weiterentwicklung des DAJW als nützlich erwiesen?

Die Rolle des Beirats ist es, aus zivilgesellschaftlicher Perspektive Feedback zu den Prozessen, Konzept und Weiterentwicklungsmöglichkeiten des DAJW zu geben. Der Beirat setzt sich aus Fachexpert*innen sowie Vertreter*innen des BMZ, von EG und dem SES zusammen.

Aktuell befindet sich der Beirat in einem Transformationsprozess. Im Zuge einer Internationalisierung ist die Einbindung von Partner*innen aus afrikanischen Ländern geplant. Der Beirat ist dabei in die Auswahl der Akteure eingebunden. Zudem wird laut EG zukünftig die stärkere Einbindung junger Menschen eruiert, wozu das DAJW zuletzt Austauschprozesse im Rahmen einer internationalen Konferenz durchführte. Beide Punkte wurden von den Befragten des BMZ und von EG als wertvolle Entwicklungen hervorgehoben, um das Prinzip von Partnerschaftlichkeit weiter im Werk zu stärken.

Die Befragten des BMZ und von EG schätzten die Beratung durch den DAJW-Beirat grundsätzlich als gewinnbringend für die programmatische und strategische Weiterentwicklung des DAJW ein. Dies spiegelt sich auch in der Wahrnehmung der Mitglieder des Beirats wider. Durch die Kommunikation mit den Mitgliedern der Organisationen, die sie vertreten, können die Mitglieder des Beirats Rückmeldungen einholen, und so die Belange der Zivilgesellschaft in die Formate, Prozesse und Strukturen des DAJW einbringen. Zugleich kann die Einbindung der zivilgesellschaftlichen Akteure dazu beitragen die Informationen weiterzutragen, und die Wahrnehmung und Bekanntheit des Programms zu fördern.

Einige Herausforderungen für eine effektive Beratung wurden in den Interviews mit den Beiratsmitgliedern, den Befragten von BMZ, EG und SES sowie mit den Ansprechpersonen der BKJ benannt. Herausfordernd sei, dass der Beirat längere Zeit nicht getagt hat. Es fehle an Klarheit darüber, welche Empfehlungen aufgegriffen wurden, sowie an engerem Bezug zum Programm, wodurch sich einige Beiratsmitglieder nicht ausreichend informiert fühlten, um zu allen Themen Stellung nehmen zu können. Wenn etwas diskutiert wird, nehmen die Mitglieder des Beirats eine Offenheit des DAJW gegenüber ihren Empfehlungen wahr. Jedoch habe der Beirat nur eine beratende Funktion und keine Mitentscheidungsrechte, und die Themen, zu denen der Beirat berät, werden vom BMZ und EG und nicht von den Beiratsmitgliedern selbst vorgegeben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Beratung durch den DAJW-Beirat einen Beitrag zur Weiterentwicklung des DAJW leistet, dies aber noch verstärkt werden könnte. Um die Effektivität des Beirats zu erhöhen, sollten Verbesserung der Informationsversorgung geprüft werden und Möglichkeiten zur Stärkung der Rolle diskutiert werden.

4.4 Bewertung der Effizienz

Die Bewertung der Effizienz erfolgt anhand der Angemessenheit personeller Ressourcen, der Qualität der Zusammenarbeitsprozesse und der Verteilung von Zuständigkeiten und Aufgaben zwischen den Programmakteuren. Zudem werden mögliche Synergien durch die Zusammenarbeit der Programmakteure betrachtet.

Sind die personellen Ressourcen für die Erreichung der Ziele des DAJW angemessen?

Die Personalressourcen bei **Teams up!** sind laut den befragten Akteuren bei EG im Vergleich zum Zeitpunkt der Förderlinie wwB besser aufgestellt. Zugleich habe der Wechsel zu einem zweistufigen Antragsverfahren mit Kurzkonzepten zu einer effizienteren Bearbeitung geführt, was eine Zeiterparnis ermöglicht habe. Jedoch bestehe aufgrund der gestiegenen Anzahl von Anträgen grundsätzlich weiterer Ressourcenbedarf, insbesondere im Hinblick auf die Bearbeitung von Nachweisen. Mehrfach erwähnt wurden häufigere Personalwechsel, welche mit Zusatzaufwand und Abwanderung von Erfahrungswissen einhergehe.

Die Personalressourcen bei **Team works!** wurden von befragten Akteuren beim SES als aktuell ausreichend bewertet, um die aktuellen und geplanten Aktivitäten durchzuführen und die anvisierten quantitativen Hospitationsziele zu erreichen. Gleichzeitig wurde konstatiert, dass die vorhandenen Ressourcen zu knapp bemessen sind, um potentielle zusätzliche Aktivitäten zu implementieren.

Erweisen sich die Prozesse in den Programmlinien und in der Vernetzungs- und Qualifizierungsarbeit des DAJW-Daches als zielführend? Inwiefern gibt es Verbesserungsbedarf?

Die Eignung der Maßnahmen und Aktivitäten in den Programmlinien und im Dach wurde bereits im Effektivitäts-Kapitel thematisiert. Die Prozesse im Rahmen des DAJW werden im Folgenden lediglich bezüglich Effizienz-Aspekten betrachtet.

Insgesamt schildern mehrere Befragte den Einführungs- und Aufbauprozess zum DAJW als zum Teil schwierig. Gerade der Übergangs- und konzeptionelle Findungsprozess von der DAJ zum DAJW sei nicht ohne Herausforderungen verlaufen. Zudem sei die anfängliche Zeit der Pilotphase noch für konzeptionelle Arbeiten benötigt wurden, so dass mit den eigentlichen Projektaktivitäten beim DAJW-Dach und bei Team works! erst im Verlauf der Pilotphase gestartet werden können. Überwiegend wird jedoch konstatiert, dass es mittlerweile erfolgreich gelungen ist, das DAJW zu einem funktionierenden Programm aufzubauen. Es gehe nun eher noch darum, bestimmte Stellschrauben zu justieren und Weiterentwicklungspotentiale zu adressieren.

Steuerung und Koordination DAJW-Dach

Das DAJW ist aus seinem Vorgängerprojekt, der DAJ, hervorgegangen. Wie in der Evaluation der DAJ festgestellt wurde, bestanden bei der DAJ große Herausforderungen bezüglich Steuerung und Koordination aufgrund eines komplexen Akteursgefüges und einer nicht hinreichend geklärten Rollen- und Aufgabenverteilungen EG-intern und EG-extern. Das Konstrukt, welches abteilungsübergreifend afrikabezogene Aktivitäten mehrerer unterschiedlicher EG-Programme umfasste, jedoch keine eigenen Programmaktivitäten vorsah (abgesehen von Vernetzungs- und Qualifizierungsmaßnahmen), stellte sich als schwer steuer- und umsetzbar dar. Aus Sicht von befragten Akteuren bei EG konnten entsprechende Lerneffekte bei der programmatischen und strukturellen Konzipierung des DAJW erfolgreich berücksichtigt werden. Das DAJW verfügt über zwei Programmlinien und ist von anderen EG-Programmen klar abgegrenzt.

Tatsächlich finden sich in den Interviews mit Vertreter*innen der Programmbeteiligten EG, BMZ und SES keine Problemmeldungen bezüglich der Steuerung und Koordination des DAJW durch das DAJW-Dach. Es ist davon auszugehen, dass die Steuerung und Koordination des DAJW durch EG, bzw. das DAJW-Dach zweckmäßig umgesetzt werden kann und wird. Lediglich seitens BMZ wurde

angemerkt, dass eine stärker eigenverantwortliche Steuerung des DAJW von EG sowie eine stärkere Nutzung von Ermessensspielräumen gewünscht wird, um Ressourcen des BMZ zu schonen.

Prozessqualität Teams up!

Laut den Befragten von EG war ein wichtiger Schritt zur Effizienzsteigerung die Einführung des zweistufigen Antragsverfahrens mit Kurzkonzepten. Dieses Verfahren ermöglicht eine frühzeitige Beratung und Filterung von Projekten, was den Arbeitsaufwand sowohl für die Teams Up-Mitarbeitende als auch für die antragstellenden TOs reduziert. Die Qualität der Anträge hat sich laut Interviewausage dadurch erhöht, da die TOs bereits in der Kurzkonzeptphase Feedback erhalten und ihre Anträge entsprechend anpassen können. Dennoch gibt es weiterhin Herausforderungen in der Bearbeitung von Nachweisen. Die Teams up! Projekte sind oft beratungsintensiv, da die TOs unterschiedlich erfahren und aufgestellt sind. Dies führt zu einem hohen Zeitaufwand für die Teams up!-Mitarbeitende und kann zu Verzögerungen in der Bearbeitung von Nachweisen führen.

Verbesserungsvorschläge seitens der Befragten von EG sind eine klarere Definition und Kommunikation der Bewertungskriterien von Kurzkonzepten. Dies würde den TOs helfen, ihre Kurzkonzepte zielgerichteter zu gestalten und die Wahrscheinlichkeit eine Förderung zu erhalten erhöhen. Es sollten weiterhin regelmäßige Fortbildungen für TOs zu relevanten Themen wie Antragstellung, Nachweisführung und Projektmanagement durchgeführt werden. Von der Einführung und Weiterentwicklung einer Fördersoftware wird eine Prozessoptimierung erhofft, die den Arbeitsaufwand reduzieren könnte.

Prozessqualität Team works!

Die operativen Prozesse der Programmlinie und ihre Eignung für die Zielerreichung wurden bereits im Effektivitätskapitel thematisiert (vgl. Kap. 4.3.3). Als besonders ressourcenaufwändig stellen sich insbesondere das *Matching* von JFK-D mit Einsätzen von SES-E sowie die Akquise von aufnehmenden Organisationen dar. Kommunikations-, Abstimmungs- und Koordinationsprozesse betreffend Team works! werden im folgenden Abschnitt behandelt.

Sind die Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche innerhalb des DAJW und in Kooperation mit dem SES sowie der BKJ förderlich für die Zielerreichung?

Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche in der Kooperation von BKJ-EG-BMZ

Die strategische Partnerschaft zwischen EG und BKJ bestand bereits während der Zeit der Förderlinie wwB. Während der Laufzeit von wwB waren, wie die Evaluation der Förderlinie aufzeigte, stärkere Herausforderung bei der Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten (inklusive Rollenkonflikten) zwischen den beiden Akteuren festzustellen. Die Befragungen der involvierten Programmbeteiligten des DAJW ergaben nun, dass durch eine Überarbeitung der Rollenverteilung die damaligen Herausforderungen gelöst werden konnten. Die Befragten beschreiben übereinstimmend, dass die grundsätzliche Aufgabenverteilung zwischen den beiden Akteuren (v.a. hinsichtlich Trägerakquise/-matching vs. Antragsberatung und Projektabwicklung, und auch hinsichtlich Koordination / Kommunikation mit BMZ) verbessert werden konnte, nun klar sei und auch keine Rollenkonflikte mehr vorliegen. Die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden von BKJ und EG funktioniert demnach gut, konstruktiv und kollegial. Dennoch wurde seitens mehrerer Befragter von EG für die Pilotphase problematisiert, dass nicht durchweg ein einheitliches Verständnis zu den Aufgaben vorlag, bzw. wird Unzufriedenheit dazu geäußert, wie die BKJ ihre Aufgaben wahrnahm. Dies

bezieht sich insbesondere auf Informations- und Kommunikationsprozesse. Demnach wurde EG bezüglich der BKJ-Aktivitäten zu wenig informiert, involviert und konsultiert. Im Übergang zur aktuellen Förderphase des DAJW wurde auch diese Herausforderung laut den Befragten adressiert. Neben der Präzisierung der vertraglichen Grundlage (Zuwendungsantrag) wurde in einem Workshop ein gemeinsames Verständnis zu den Erwartungen, Abläufen und Zuständigkeiten bei Informations-, Kommunikations- und Koordinationsprozessen erarbeitet.

Sowohl das DAJW-Dach als auch die BKJ führen Vernetzungsaktivitäten durch. Im Zuge der Datenerhebung konnten dabei keine Dopplungen oder Redundanzen festgestellt werden. Die Aktivitäten der BKJ richten sich an Träger- und Partnerorganisationen im Vorlauf einer Teams up! Jugendbegegnung, die Maßnahmen des Dachs zielen auf Alumni im Nachgang einer Teilnahme an den beiden Programmlinien. Aus Sicht der BKJ würde aufgrund der doppelten Ausrichtung auf Vernetzung dennoch ein gemeinsamer Austausch zu diesen Themen begrüßt werden, um auch zukünftig Redundanzen und Dopplungen im Aufgabenprofil zu vermeiden.

Zusammenarbeit, Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche in der Kooperation von SES-EG-BMZ

Die Zusammenarbeit zwischen den Zuständigen von SES, EG und BMZ rund um die Programmlinie Team works! wurde von Befragten aller betreffenden Akteursgruppen als gut, konstruktiv und kollegial bewertet. Es finden regelmäßige Austauschtermine statt und ein einheitlicher organisationsübergreifender Informationsstand wird erreicht. Es wurde jedoch auch deutlich, dass die Zusammenarbeit im Zuge der Pilotphase mit Herausforderungen einherging, wie Befragte aus allen beteiligten Akteursgruppen schildern. Unstimmigkeiten betrafen Zulieferungen des SES und einhergehende (Qualitäts-)Anforderungen, hinsichtlich derer Verbesserungspotential von mehreren involvierten Akteuren konstatiert wurde. Die Schilderungen der Beteiligten in den Interviews legten nahe, dass die Herausforderungen in der Zusammenarbeit auch mit unterschiedlichen Organisationskulturen und mit unklaren Rollenverständnissen zusammenhängen.

In den durchgeführten Interviews wurde die aktuelle, zwischenzeitlich neu gestaltete Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten zwischen den Akteuren SES, EG und BMZ als mittlerweile gut und funktionierend beschrieben. Rollenunklarheiten konnten nicht festgestellt werden. Die Koordination und Zusammenarbeit erfolgen laut Schilderungen auch zwischen einzelnen Funktionseinheiten organisationsübergreifend gut, wie am Beispiel der Öffentlichkeitsarbeit deutlich wurde (Zuständigkeit sowohl innerhalb EG als auch SES). Dieser Zustand ist das Ergebnis von Klärungen und Anpassungen im Laufe der Pilotphase und anschließend. Denn deutlich wurde in den Befragungen durchaus, dass nach Programmstart noch kein ausreichend einheitliches Verständnis der Aufgaben- und Zuständigkeitsverteilung der einzelnen Programmakteure vorlag und welche der Programmakteure bei welchen Entscheidungen wie involviert werden. Zum Teil ist dies begründet, durch die andere Position des SES bei Team works! als Zuwendungsempfänger im Unterschied zum Stammgeschäft des SES (Auslandsentsendenservice), bei dem die Rolle von EG im Wesentlichen auf die Mittelweiterleitung beschränkt bleibt, während EG im Fall vom DAJW die fachliche und administrative Steuerung und Koordination des Programms verantwortet. Dies ging einher mit Unklarheit zu Rollen, Mandaten und Pflichten im Zusammenspiel der Programmakteure. Mittlerweile wurde im Anschluss an die Pilotphase laut Rückmeldung der Befragten ein einheitliches Verständnis zur Rollenverteilung erarbeitet. Auch die Abläufe und Zuständigkeiten bei Kommunikations-, Koordinations- und Abstimmungsprozessen wurden auf Basis der bisherigen Erfahrungen mit der Programmdurchführung genauer ausgearbeitet und in einem Schaubild visualisiert, so dass die Beteiligten zuversichtlich sind,

dass die ehemals bestandenen Unstimmigkeiten zu Zulieferungen geklärt werden konnten. Die überarbeiteten Koordinations- und Abstimmungsformate befinden sich derzeit in der Erprobung.

4.5 Bewertung von Wirksamkeit und Nachhaltigkeit

Die folgende Darstellung von Ergebnissen bezüglich der mit dem Werk intendierten Wirkungen orientiert sich an der im Rahmen der Inception Phase nachvollzogenen und im Wirkungsmodell abgebildeten Wirkungslogik der Programmlinien.

4.5.1 DAJW Dach

Haben sich bei den Teilnehmenden an den Maßnahmen des DAJW-Dachs positive (intendiert / nicht-intendiert) Effekte gezeigt? Wenn ja, welche?

Bezogen auf die eigenen Erwartungen hatten die Konferenzen des DAJW-Dachs einen großen Mehrwert für die Teilnehmenden. Besonders häufig konstatierten die befragten Teilnehmenden einen Kompetenzgewinn darin, als Multiplikator*in für SDGs aktiv zu werden und eigene SDG-bezogene Projekte durchzuführen. Aber auch der Informationsgewinn zur Agenda 2030 und den SDGs allgemein, Kompetenzgewinne darin, internationale Austausche durchzuführen, der interkulturelle und fachliche Austausch mit anderen Teilnehmenden und das Knüpfen von Kontakten konnten durch die Veranstaltung erzielt werden.

Hinsichtlich der in der Online-Befragung abgefragten Wirkungen der Konferenzteilnahme stimmten die Teilnehmenden am stärksten zu, dass sie lernen konnten, wie sie eine nachhaltige globale Entwicklung mit ihrem eigenen Verhalten befördern und sich aktiv für die SDGs engagieren können (zwischen 75-80% Zustimmung). Zudem stimmten die befragten Teilnehmenden mehrheitlich zu, dass sich Einblicke in für sie fremde Lebenswelten und einhergehende Perspektivwechsel ereignet haben (verändertes Bild vom eigenen Land und vom Land der Konferenz, besseres Verständnis der Lebenssituation vor Ort, Sensibilisierung gegenüber Stereotypen/Vorurteilen). Auch ein globales Lernen fand demnach statt (Verständnis globaler Auswirkungen des eigenen Handelns, Reflexion globale Zusammenhänge und Ungleichheiten).

Die Konferenzteilnehmenden gaben an, dass sie sich weiterhin mit Themen rund um die Agenda 2030 und den SDGs beschäftigen und sich weiter für diese Themen engagieren möchten (Zustimmung zwischen rund 70-75%). Die große Mehrheit gab an, sich aktuell aktiv für die Agenda 2030 und die SDGs zu engagieren (76%) und das eigene alltägliche Handeln im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung verändert zu haben (65%). Auf die Frage, wie die Teilnehmenden dies konkret tun, nannten sie v.a. die Berücksichtigung von SDGs in beruflichen Tätigkeiten (z.B. Bildungsarbeit, *digital literacy*, Ernährungssicherung, *health education*, erneuerbare Energien), die Multiplikation von SDG-Themen, die erarbeiteten Projektaktivitäten und weiteres (ehrenamtliches) Engagement (Jugendarbeit, freiwilliges ökologisches Jahr). Beispiele für verändertes alltägliches Handeln beziehen sich v.a. auch nachhaltigen Konsum und Müllvermeidung.

Die Konferenz in Kigali, Ruanda (2023) fokussierte darauf, an konkreten Projektenideen zu arbeiten und diese weiterzuentwickeln. Knapp die Hälfte der Befragten (40%, n=4) geben an, dass sie seither ihre Projektideen umsetzen konnten. Projekte, die durch die Konferenzteilnehmenden im Nachgang der Veranstaltung umgesetzt wurden, betreffen ein Aufklärungsprojekt zu weiblichen Gesundheitsfragen, ein Theaterprojekt zur Konfliktsensibilisierung (zwischen Landwirten und Viehzüchtern) und

ein Social Media Projekt zu Ernährungssicherheit. Als Gründe, warum Projekte nicht umgesetzt werden konnten, wurde insbesondere eine mangelnde Finanzierung angegeben sowie fehlende Zeit / Auslastung mit anderen Aktivitäten.

Gibt es durch die Vernetzungs- und Qualifizierungsarbeit des DAJW-Daches nicht-intendierte Effekte? Wenn ja, welche?

Es konnten keine nicht-intendierten Effekte festgestellt werden.

4.5.1 Team works!

Haben sich bei den Teilnehmenden an der Programmlinie Team works! positive (intendiert / nicht-intendiert) Effekte gezeigt? Wenn ja, welche?

Einblicke in fremde Lebenswelten / Perspektivwechsel

Auf die Frage, was ihnen an ihrer Hospitation am besten gefallen hat, heben die JFK-D insbesondere eine positive interkulturelle Erfahrung im Kontakt mit den Menschen hervor und die Freude darüber, Einblicke in für sie fremde Lebenswelten erhalten zu haben. Die JFK-D stimmen in der Online-Befragung dementsprechend mit überwiegenden Mehrheiten zu, dass sie Einblicke in für sie neue Lebensweisen und Lebenswelten gewinnen konnten und sich besser in das Denken und Handeln der Menschen im Hospitationsland hineindenken können (zwischen rund 70-80% Zustimmung). Diese Einblicke bereichern die JFK-D persönlich hinsichtlich ihrer Einstellung auf die Welt. Mehrfach wird dabei beschrieben, wie ein Reflexionsprozess angestoßen wurde und sich die eigenen Perspektiven und Sichtweisen verändert haben („Nochmals gelernt, wie wichtig es ist Situationen, Lebensweisen usw. nicht nur aus seiner Perspektive zu bewerten oder zumindest zu hinterfragen, wieso man Dinge so bewertet“).

Auch die JFK-A konstatierten in der Online-Befragung mehrheitlich, dass sie Einblicke in für sie neue Lebensweisen und Lebenswelten gewinnen konnten und sich besser in das Denken und Handeln der Menschen im Hospitationsland hineindenken können (zwischen rund 60-70% Zustimmung). Die Gruppeninterviews zeigten, dass die Möglichkeit, dank der Hospitation Erfahrungen im (europäischen) Ausland machen zu können, als Privileg und Glück empfunden wurde und persönlich sehr bereicherte. Gefragt nach dem zentralen Mehrwert der Hospitation (Online-Befragung), standen der interkulturelle Austausch und Einblicke in die Kultur Deutschlands nur an zweiter Stelle (gegenüber dem beruflichen Mehrwert).

Veränderte Bilder vom Herkunfts- oder Hospitationsland

Laut der überwiegenden Mehrheit der an der Online-Befragung teilgenommenen JFK-D hat sich deren Bild von Deutschland und ihrem Hospitationsland verändert und Stereotype/Vorurteile konnten abgebaut werden (rund 80% Zustimmung). Dazugehörige Erläuterungen in einer Freitextfrage geben Einblicke, auf welche Weise dies geschah. Klar im Vordergrund der Rückmeldung stand, dass sich die JFK-D durch die Hospitation stärker über die eigene privilegierte Lebenssituation bewusst geworden sind und diese vorher als selbstverständlich genommenen Umstände nun stärker wertschätzen (Zugang zu Wasser, Strom, Bildung, Gesundheitsversorgung, etc.). Weniger Kommentare bezogen sich auf das Hospitationsland. Dabei wurde beschrieben, dass z.T. vorher keine oder nur wenig Kenntnisse von dem Land vorlagen und dank des Aufenthalts nun Interesse und Faszination

geweckt wurden und ein besseres Verständnis gewonnen wurde, wie die Menschen im Hospitationsland leben und warum sie so leben.

Die JFK-A stimmten in der Online-Befragung mit großer Mehrheit (sehr) zu, dass sich durch die Hospitation ihr Bild von Deutschland und ihrem Heimatland verändert hat (zwischen 60-65% Zustimmung). In einer Freitextfrage erläuterten die Befragten, auf welche Weise dies geschah, wobei die Antworten ausschließlich auf Deutschland und nicht ihr Heimatland bezogen waren. Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass sich ihr Bild von Deutschland stark gewandelt hat. Meist geht es dabei darum, dass sich das Bild zum Positiven gewendet hat, in anderen Fällen, dass es vielfältiger und differenzierter geworden ist. Insbesondere ist ersichtlich, dass Stereotype abgebaut wurden: Die JFK-A erlebten die deutsche Gesellschaft viel offener, freundlicher, zugänglicher und weniger distanziert, diszipliniert, starr und perfektionistisch als gedacht. Einzelne JFK-A gaben an, dass vorab bestandene Sorgen (u.a. bezüglich rassistischen Einstellungen⁴) sich nicht bestätigt hatten.

Globales Lernen, Kenntnissgewinne SDGs

Konnte das Ziel der Programmlinie Team works! erreicht werden, bei den Zielgruppen ein Verständnis für Nachhaltigkeitsfragen im Sinne der SDGs zu schaffen? Gibt es ggf. Verbesserungsbedarf?

Die JFK-D und JFK-A stimmten in der Online-Umfrage mehrheitlich zu, dass sie als Folge ihrer Hospitation die globalen Auswirkungen ihres persönlichen Handelns sowie die weltweiten Zusammenhänge zwischen Ländern des Globalen Südens und Nordens besser verstehen (zwischen rund 65-75%). Die Zustimmung ist bei den JFK-D dabei nicht ganz so hoch wie in Bezug auf die bisher angesprochenen Wirkungsbereiche. Auch in den Gruppeninterviews wurden die positiven Effekte in diesem Bereich deutlich („also ich habe einfach wahnsinnig viel über globale Ungleichheit und Ungerechtigkeit kennen und sehen gelernt“).

Das Wirkungsfeld mit der geringsten Zustimmung der JFK-D betrifft den Themenbereich Agenda 2030. Grundsätzlich stimmte zwar eine Mehrheit (eher) zu, nach der Hospitation besser über die SDGs informiert zu sein (rund 60%), aber die Zustimmungswerte liegen niedriger als bei den anderen Wirkungsaspekten und ein nicht kleiner Teil der Befragten sieht dies nicht so. Noch mehr war das der Fall bei der Frage, ob die Teilnehmenden erfahren haben, wie sie sich entwicklungspolitisch für die Umsetzung der SDGs engagieren oder in ihrem Alltag zu einer Umsetzung der SDGs beitragen können (44% und 56% stimmen (eher) nicht zu). Bei den JFK-A ist diese Differenz in der Bewertung der Wirksamkeit nicht zu bemerken. Sie stimmen diesen Aspekten in gleichem Ausmaß zu wie den anderen abgefragten Wirkungsbereichen.

Einen vertieften Einblick in die zu Grunde liegenden Wirkungszusammenhänge bieten die qualitativen Erhebungen. Die überwiegende Mehrheit der JFK-D schilderte in den Gruppeninterviews, dass die Thematik der Agenda 2030 in expliziter Form praktisch keine Rolle in ihrer Hospitation gespielt habe, weder in den Inputs des SES noch den Diskussionen mit denen SES-E („so gar nicht präsent“). Es habe keine entsprechenden Inputs gegeben oder diese seien sehr kurz und oberflächlich gewesen. Zum Teil habe man erst in der Nachbereitung (Evaluationsbögen) verwundert festgestellt, dass ein Bezug zur Thematik hergestellt wird. Die wenigen Teilnehmenden, die an Veranstaltungen des

⁴ Von allen befragten JFK-A gab nur eine Person im Fragebogen an, während der Hospitation mit Rassismus konfrontiert gewesen zu sein.

DAJW-Dachs teilgenommen hatten, berichteten zudem von einem merkbaren Kontrast, da dort die Thematik sehr präsent gewesen sei und im Zentrum gestanden habe.

Für die JFK-A war die Thematik der SDGs in den Gruppeninterviews präsenter. Sie bestätigen zwar mehrheitlich, dass es kaum explizite Auseinandersetzung mit den SDGs in den Hospitationen gegeben habe. Dennoch konnten mehrere Befragten den Tätigkeitsbereich ihrer Hospitation mit einem bestimmten SDG verbinden. Der stärkere Bezug der JFK-A zur Agenda 2030 erklärt sich möglicherweise dadurch, dass die SDGs in Ländern des Globalen Südens zum Teil stärker bekannt zu sein scheinen als in Deutschland, wie der Eindruck mehrerer Befragter aus unterschiedlichen Akteursgruppen ist.

Auch bei der Mehrheit der SES-E hat die SDG-Thematik keine explizite Rolle gespielt. Zum Teil wurde in den Gesprächen deutlich, dass keine oder nur sehr oberflächliche Kenntnisse zu den SDGs vorlagen. Ein kleinerer Teil der SES-E hat jedoch explizit versucht, die Hospitation als einen Beitrag zum globalen Lernen und zur Auseinandersetzung mit den SDGs zu gestalten, durch dezidierte Aktivitäten (Besuche von Veranstaltungen) oder Gespräche. Aus deren Sicht eignen sich die Hospitationen, insbesondere im Globalen Süden, dafür sehr und es existieren viele Anknüpfungspunkte, um über Globale Zusammenhänge zu sprechen. Eine SES-E verweist darauf, dass im Feld der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit bereits gute Methoden zur Vermittlung von SDGs existierten, die auch im Programm gut genutzt werden könnten.

Laut übereinstimmender Schilderung aller Befragten bei SES, EG und BMZ waren die SDGs in der Pilotphase von Team works! noch kaum Thema in der pädagogischen Begleitung der JFK. Die Programmbeteiligten sind sich diesem Umstand bewusst und es wurden Maßnahmen ergriffen, um die Thematik in der Programmlinie zu stärken. In Abstimmung mit und auf Wunsch von EG und BMZ wurde ein pädagogisches Konzept zur Vermittlung der SDGs entwickelt. Im Laufe des Jahres 2024 sind dezidierte Inhalte zu den SDGs in die Vorbereitung der JFK aufgenommen worden. Mittlerweile existiert ein entsprechendes Online-Modul zu den SDGs. Da die Änderung erst kürzlich vorgenommen wurde, konnten im Rahmen der Evaluation noch keine Erkenntnisse gewonnen werden, wie sich diese auf die Wirksamkeit der pädagogischen Begleitung auswirken.

Auch wenn die Agenda 2030 nicht explizit Programminhalt waren, wird in den Gruppendiskussionen mit JFK-D, JFK-A und SES-E deutlich, dass in den Hospitationen dennoch häufig eine Auseinandersetzung mit den Problemkontexten der SDGs stattfand ("unterschwellig", "unbewusst"). Die meisten interviewten JFK-D und mehrere SES-E schildern entsprechende Gespräche und Austausche sowie Reflexionsprozesse. Die Auseinandersetzung erfolgt, jedoch meist nicht mit direktem Bezug zu den SDGs: "Wenn ich darüber nachdenke, also in Gespräche, ging es schon auch häufiger um solche Themen, die auf jeden Fall eng mit den SDGs zusammenhängen, wenn es zum Beispiel ums Bildungssystem ging und so weiter... und es war definitiv ein Lerneffekt für alle Beteiligten". Die „Diskussion hat weniger anhand dieser SDGs stattgefunden, sondern aufgrund der konkreten Umstände vor Ort.“ Insofern kann konstatiert werden, dass die Hospitationen grundsätzlich vielfach Gelegenheit bieten, Erkenntnis- und Lernprozesse zu globalen Zusammenhängen und den Problemkontexten des Globalen Südens anzuregen und dass diese durchaus bei den Teilnehmenden stattfinden. Klares Weiterentwicklungspotential (gegenüber dem Stand der Pilotphase) zeigt sich bezüglich der begleitenden Bildungsarbeit bezüglich der SDGs.

Ein weiterer Einflussfaktor darauf, ob die Agenda 2030 in den Hospitationen eine Rolle gespielt hat, sind die beruflichen Bezüge und Erfahrungen, die SES-E und JFK-D mitbringen. Die Teilnehmenden

entstammten Berufsbereichen, die einen mehr oder weniger starken entwicklungspolitischen Bezug haben. Es fiel auf, dass die Auseinandersetzung mit den SDGs und generell globalen Zusammenhängen intensiver war, wenn sich dies mit der Fachlichkeit der JFK-D und SES-E überschneidet (z.B. Personen die bereits mit entwicklungspolitischem Bezug bei zivilgesellschaftlichen Organisationen arbeiten oder arbeiteten).

Persönlichkeitsentwicklung

Große Mehrheiten sowohl der JFK-D als auch der JFK-A stimmen in der Online-Befragung zu, dass sie sich durch die Hospitation besser kennengelernt und neue Stärken/Schwächen an sich entdeckt haben (zwischen rund 70-80% Zustimmung). Einzelne befragte JFK-D schildern in der Online-Befragung als zentralen Mehrwert der Hospitation Aspekte, die sich als persönliche Weiterentwicklung verstehen lassen: das Erlebnis von Selbstwirksamkeit, ein gestiegenes Selbstbewusstsein, „meine Grenzen ausloten“, „Komfortzone verlassen“. Auch in den Gruppeninterviews wurde Ähnliches bei (einzelnen wenigen) JFK-D thematisiert.

Die große Mehrheit der SES-E ist ebenso der Auffassung, dass mit der Hospitation ein Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung der JFK geleistet werden konnte (74%). Unterschiedliche Aspekte wurden dabei in der Online-Befragung genannt. Oft wurden dabei positive Entwicklungen benannt, die bereits bezüglich der anderen intendierten Wirkungen der Programmlinie thematisiert wurden. Ein Schwerpunkt sind Effekte beim Globalen Lernen (z.B. Auswirkungen des eigenen Handelns, Sensibilisierung für Herausforderungen in Ländern des Globalen Südens) sowie Perspektiverweiterung und -wechsel durch den Einblick in fremde Kulturen und Lebensweisen (z.B. Toleranz, Stereotypabbau, größere Offenheit, verändertes Bild des eigenen Landes). Darüber hinaus konstatierten mehrere Befragungsteilnehmende, dass Selbstbewusstsein, Selbstsicherheit und Selbstständigkeit der JFK-D gestärkt werden konnten, v.a. aufgrund deren Erfahrung, mit der Hospitation eine neue, ungewohnte und fremde Situation gemeistert zu haben.

Berufsfachliche Kompetenzen

Bereichernd waren die Hospitationen für viele der befragten JFK-D auch in fachlicher Hinsicht (61% stimmen zu). Allerdings steht dieser Bereich deutlich weniger im Vordergrund als bei den JFK-A (91%). Der Mehrwert kann dabei auf unterschiedliche Weise entstehen. Häufiger war es der Einblick in fremde berufliche Lebenswelten (nicht fachliche, sondern berufskulturell), die die Teilnehmenden bereicherte und eine andere Perspektive auf berufspraktische Aspekte ermöglichte. Einzelne Befragte konnten zudem in der Hospitation mehr Verantwortung oder Verantwortung für andere Aufgaben übernehmen als bei ihrer Tätigkeit in Deutschland. Nicht zuletzt gaben auch einzelne Befragte an, dass sie von den beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen der SES-E lernen konnten. Deutlich wurde, dass es stark von den konkreten, individuellen Bedingungen vor Ort abhing, ob eine Hospitation einen fachlichen Mehrwert für die JFK-D hatte oder nicht (v.a. hinsichtlich der konkreten Bedarfe des auftraggebenden Unternehmens und den vorhandenen Kompetenzen der SES-E). Als eine weitere wichtige Gelingensbedingung – für die berufliche Weiterentwicklung, aber auch für den Erfolg der Hospitation insgesamt – lässt sich die fachliche Passung von JFK-D und Einsatzgebiet aus den Rückmeldungen in den Gruppeninterviews identifizieren.

Dagegen stand die fachliche und berufliche Weiterentwicklung für die JFK-A als zentraler Mehrwert klar im Vordergrund. Mit großer Mehrheit und deutlich häufiger als die JFK-D nannten die JFK-A dies als den Aspekt, der ihnen besonders an der Hospitation gefallen hat. In der Online-Befragung ist die

Zustimmung dazu sehr hoch, dass sich eigene berufliche Karrierechancen durch die Hospitation verbessert haben (65% stimmen zu) (ersichtlich auch an einzelnen Freitextantworten, wie z.B.: “people respect me more and my work. Why? Because going to Europe for an internship due to my work has made people valued my work more than before”). Auch in den Gruppeninterviews wird die berufliche Weiterentwicklung von der überwiegenden Mehrheit als wichtigster Mehrwert benannt. Wie bereits geschildert, ist dies die von den meisten JFK-A primär verfolgte Zielstellung – insofern überrascht es nicht, dass die JFK-A in den Gruppeninterviews überwiegend konstatierten, dass ihre Erwartungen erfüllt, bzw. sogar häufig übertroffen wurden. In den Beschreibungen fällt auf, dass nicht immer oder in erster Linie die Aneignung bestimmter beruflicher Kompetenzen erfolgte – was im Zuge des kurzen Hospitationsaufenthalts vermutlich auch nur in begrenztem Umfang möglich ist. Häufig waren fachliche Einblicke angesprochen, die eine „Horizontenerweiterung“ und einen Perspektivwechsel in Bezug auf berufliche Praktiken bewirkten und als wertvolle Einsichten für die weitere professionelle Laufbahn mitgenommen werden (z.B. anderer pädagogische Umgang mit Kindern, Herangehensweise an bestimmte Krankheiten, die Rolle von Teamwork in Arbeitskontexten, etc.).

Es zeigt sich, dass Einblick in fremde berufliche Lebenswelten, welcher den Kern von Team works! Hospitationen ausmacht, sehr geeignet sein kann, sowohl relevante berufliche Facherfahrungen zu machen als auch einen interkulturellen Reflexionsprozess anzustoßen und Perspektivwechsel anzuregen. Die berufliche Ebene ermöglicht demnach einen sehr direkten Zugang zum Leben im fremdem Kulturkontext: „Eindrücke sind oft viel intensiver, also, insbesondere im Arbeitskontext“. Folgende Beispiele aus dem Bereich frühkindlicher Bildung illustrieren dies sehr gut. Demnach absolvierten mehrere interviewte JFK-D und JFK-A ihre Hospitationen in Kitas und beide Seiten – Nord-Süd und Süd-Nord – konnten dabei jeweils von dem Einblick in für sie fremde berufliche Lebenswelten profitieren. Für die JFK-A ist ein Lerneffekt: “students were not forced to learn [...], children learn mostly through play”, während die JFK-D beobachtete: “Also den Austausch fand ich sehr, sehr spannend [...] und auch zusehen, dass man nicht wie hier manchmal in Kitas überschüttet wird mit Spielsachen, dass man gar nicht mehr weiß, womit spiele ich denn jetzt zuerst, sondern dass es halt irgendwie einen Ball gibt und spielen dann irgendwie einfach alle damit”. Auch wenn die Weiterentwicklung von Kompetenzen aufgrund der Kürze der Hospitation möglicherweise nicht immer zu realisieren ist, können diese wertvollen Eindrücke aus anderen Berufskulturen (gleicher Fachlichkeit) ggf. nachhaltig Eindruck machen. Eine SES-E sagte dazu: “Und erst, wenn ich das mitnehme als Bild in meinem Kopf, kann ich ja dieses Bild überhaupt verfolgen, wenn ich dann zurück bin.”

Anschließendes Engagement

Sind durch die Teilnahme an Team works! und Teams up! Maßnahmen Grundlagen für ein stärkeres bürgerschaftliches Engagement der Teilnehmenden für die SDGs gelegt worden?

In der Online-Befragung wurde gefragt, welche Rolle die SDGs für die JFK nach Ende der Hospitation und zum aktuellen Zeitpunkt spielen. Die Hälfte der JFK-D gab an, dass sie sich weiterhin mit den SDGs beschäftigen. Die Absicht, sich zukünftig für die SDGs zu engagieren, hegten immerhin 65%. Ein gutes Drittel der JFK-D (35%) gab an, sich derzeit für die SDGs zu engagieren. Von diesen JFK-D gaben vier Personen (24%) ein konkretes Beispiel für ihr Engagement an und nannten dabei ein Engagement im Rahmen von Austausch- / Entsendeprogrammen (DAJW, weltweit) oder anderweitiges ehrenamtliches Engagement (z.B. in einer Flüchtlingsunterkunft). Am stärksten ist die Zustimmung der Befragten dazu (82%), dass sich das alltägliche Handeln aufgrund von Einblicken in die globalen Herausforderungen verändert hat.

Wie in anderen Bereichen, war die Bewertung der JFK-A auch hier positiver. Eine große Mehrheit stimmte zu, dass die Beschäftigung mit den SDGs anhält, ein Engagement für die SDGs erfolgt und sich das alltägliche Leben geändert hat. Ein großer Teil der JFK-A gab in der Online-Befragung und z.T. in den Gruppendiskussionen an, auf welche Weise sie sich im Anschluss an die Hospitation engagierten. Dabei wird deutlich, dass die JFK-A hauptsächlich ihre (anschließende) berufliche Tätigkeit selbst als Beitrag zur Erreichung der SDGs verstehen, z.B. durch die Arbeit im Gesundheits-, Bildungs- oder Landwirtschaftssektor sowie die Ausrichtung ihre Berufspraxis an den Werten einer nachhaltigen und gerechten Entwicklung, z.B. durch Förderung von ökologischer Nachhaltigkeit in der Produktion, von gleichberechtigtem Zugang zu Gesundheitsservices, von Geschlechtergerechtigkeit. Kenntnisse der SDGs zeigten sich unter anderem daran, dass mehrere der Befragten ihre Tätigkeiten explizit bestimmten SDGs zuordnen. Ehrenamtliche Tätigkeiten, wie z.B. ein Engagement in lokalen *Communities* oder Training von Jugendlichen, wurde seltener genannt.

Beispiele für dezidiertes zivilgesellschaftliches Engagement im Sinne der SDGs fanden sich in der Datenerhebung nicht häufig, aber sie sind vorhanden. Einzelne JFK engagieren sich bereits aktiv. Dadurch wurde z.B. in einem Fall im Nachgang der Hospitation ein reziproker Team works! Einsatz zum Arbeitgebenden der JFK-D realisiert und anschließend führten beide, JFK-D und JFK-A, gemeinsam eine Teams up! Jugendbegegnung durch. Ein weiteres Beispiel: „I started a small organization [...] I would to pass on similar opportunities to the Uganda youth to also learn how on to contribute on the SDGs.“ Weitere JFK planen ein Engagement im Sinne der Umsetzung der SDGs und nahmen in diesem Zusammenhang an Veranstaltungen des DAJW-Dachs teil.

Vernetzung und langfristige Partnerschaften

Sind durch die Maßnahmen des DAJW Grundlagen entstanden, die den Aufbau von langfristigen Partnerschaften zwischen den Teilnehmenden oder Organisationen ermöglichen?

In den Gruppeninterviews mit den JFK-D, JFK-A und SES-E wurde häufig erwähnt, dass der Kontakt auch nach dem Ende der Hospitation weiter anhält. In den Online-Befragungen wurde dies bestätigt: 50% der JFK-D, 94% der JFK-A und 71% der SES-E gaben an, dass weiterhin Kontakt miteinander besteht. Laut Gruppeninterviews erfolgt der Kontakt in der Regel über soziale Medien oder Telefonate vor allem auf privater, persönlicher Ebene. Es gibt aber auch einzelne Beispiele, in denen SES-E über die Hospitation hinaus eine fachliche Beratung von JFK-A leisteten, was von den JFK-A als sehr wertvoll betrachtet wurde.

Die JFK-D und insbesondere die JFK-A waren laut Online-Befragung auch weiterhin vernetzt mit dem Hospitationsbetrieb (61%, 88%). Mit dem SES-Team hatten praktisch keine JFK-D mehr Kontakt. Dies ist laut Aussagen des SES auch nicht vorgesehen, bzw. es existieren keine Kontakte. Ein großer Teil der JFK-A fühlt sich aber offenbar dennoch weiterhin mit dem SES verknüpft und gibt dies entsprechend an. Eine Vernetzung mit anderen JFK von Team works! fand nur bei 22% der JFK-D und 38% der JFK-A statt. Laut Eindrücken aus den Gruppeninterviews wurden solche Kontakte v.a. über DAJW-Konferenzen vermittelt oder über SES und SES-E in der Vorbereitung der Hospitation.

Anschlussangebote an die Hospitation existieren seitens des SES nicht. Der Kontakt endet mit der Nachbegleitung und einer abschließenden Bereitstellung von Informationen zu weiteren Möglichkeiten sich für die SDGs zu engagieren. Einer der in den Gruppeninterviews und den Online-Befragungen am häufigsten von JFK-D und JFK-A geäußerte Wunsch und Vorschlag für eine Weiterentwicklung der Angebote betrifft die an die Hospitation anschließende Vernetzung. Auch Treffen mit

anderen JFK während der Hospitation wurden als Wunsch geäußert. Wiederkehrend wurde die Etablierung eines Alumni-Netzwerks vorgeschlagen. Auch von einzelnen SES-E wird dies als Verbesserungsidee eingebracht. Mit einer entsprechenden Vernetzung sind verschiedene Erwartungen verbunden. Insbesondere könnten die Kontakte auf Peer-to-Peer-Ebene als eine Art Mentoring für die landes-, fach- oder sogar einsatzbetriebsspezifische Vorbereitung und Erwartungskklärung von neuen Hospitant*innen genutzt werden (niedrigschwellig, im Umfang eines Telefonats oder Video-Calls). Vor Ort (in Deutschland oder in afrikanischen Ländern) könnten Team works! Alumni zusätzlich zu den SES-E als Ansprechpartner*innen für den Austausch auf privater, persönlicher Ebene fungieren. Von den JFK wird die Erwartung geäußert, dass dies auch zu einem verstärkten interkulturellen Austausch beitragen könnte. Weiterhin könnten die Kontakte genutzt werden, um Einsatzplätze zu identifizieren und die Realisierung weiterer Team works! Hospitation zu befördern – zum Beispiel als reziproker Einsatz einer JFK-A aus der Ersthospitation. In den Interviews mit dem SES wurde jedoch deutlich, dass mit den aktuellen personellen Kapazitäten der Aufbau eines Alumni-Netzwerks nicht zu leisten sei.

Nicht-intendierte Effekte

Gibt es durch die Team works! Programmlinie nicht-intendierte Effekte? Wenn ja, welche?

Im Zuge der Datenerhebung konnten keine negativen nicht-intendierten Effekte festgestellt werden.

4.5.1 Teams up!

Haben sich bei den Teilnehmenden an den Maßnahmen der Teams up! Programmlinie positive (intendiert / nicht-intendiert) Effekte gezeigt? Wenn ja, welche?

Die Einschätzungen zu den Wirkungen bei den Teilnehmenden an den Maßnahmen der Teams up! Programmlinie beruhen auf den Einschätzungen der Ansprechpersonen bei den TOs/POs, da eine Befragung der Zielgruppe von Teams up! Jugendbegegnungen nicht Inhalt dieser Evaluation war (vgl. Kap. 3).

Wirkungen bei den Teilnehmenden

Laut den interviewten Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte zeigten die Treffen und Begegnungen zwischen den jungen Menschen folgende positive Effekte bei den Teilnehmenden: Sie ermöglichten einen interkulturellen Austausch und Lernen voneinander. Sie stärkten das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit der jungen Teilnehmenden. Insbesondere die Teilnehmenden aus den afrikanischen Ländern merkten demnach, dass sie mit ihrem Beitrag wahrgenommen wurden. Sie konnten ihren Horizont erweitern, und ein tieferes Verständnis für globale Zusammenhänge entwickeln. Zugleich wurden Möglichkeiten für weitere internationale Austausche sichtbar, wie Auslandssemester oder anschließende Fachkräfteaustausche.

Diese positiven Veränderungen bestätigen sich durch die Antworten in der TO/PO-Online-Befragung. Basierend auf deren Einschätzung, zeigten sich nach der Teilnahme an dem Teams up! Projekt bei (fast) allen Teilnehmenden ein Kenntnisszuwachs zur Agenda 2030 und dem SDGs des Projekts, eine Veränderung von dem Bild und der Wahrnehmung vom eigenen Land und vom Partnerland, und ein besseres Verständnis für das Denken und Handeln von Menschen aus dem Partnerland.

Alle TOs gaben an, dass alle ihre Teilnehmende durch das Projekt Einblicke in neue Lebensweisen und Lebenswelten bekommen konnte. Laut den POs hatte eine Mehrheit (“fast alle”) der Teilnehmenden Einblicke in neue Lebensweisen und Lebenswelten erhalten. Worauf diese Unterscheidung basiert, kann durch die vorliegenden Daten nicht erklärt werden.

Alle Organisationen gaben in der Online-Befragung an, dass das Projekt zur Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden beigetragen hatte. Besonders entscheidend für die Persönlichkeitsentwicklung war, laut der TOs/POs, das Zusammenkommen mit Personen aus anderen Ländern und Kulturen, und die gemeinsame Arbeit in diesen interkulturellen Teams. Innerhalb dieser Treffen reflektieren die Teilnehmende zu ihren eigenen Privilegien und welche Stereotypen sie mitunter unbewusst mit sich tragen. Weitere Schlüsselfaktoren waren die Möglichkeit zur Übernahme von Verantwortung, das Schaffen eines Raums für Reflexion, und das Sammeln internationaler Erfahrungen, die den Teilnehmenden ein neues Selbstbewusstsein verleiht.

Ein Erfolgskriterium der Projekte war laut mehreren TOs/POs, wenn die Projekte von den Jugendlichen selbst getragen und umgesetzt wurden, da hierbei Eigeninitiative, Verantwortungsübernahme und Nachhaltigkeit gefördert wurden. Würden Teilnehmenden wenig Eigeninitiative zeigen, und kaum eigene Ideen vorbringen, müsste die Projektleitung viel anleiten, und der Austauschgedanke könne so nicht wirklich erfüllt werden.

Laut mehreren interviewten Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte hat die Ausrichtung des Projektes an den SDGs, bzw. an einem bestimmten SDG, bewirkt, dass sich die Teilnehmenden damit beschäftigt haben. Nicht immer war die Auseinandersetzung mit den SDGs in der aktiven Projektdurchführung wirklich im Vordergrund, sondern wurde eher mitgedacht. Auch sei es wichtig gewesen, die SDGs kritisch zu reflektieren. Demnach wurden die SDGs z.T. als ein v.a. vom Globalen Norden entwickelter Rahmen wahrgenommen, weswegen es wichtig sei, auch über den Hintergrund und die Entstehung der SDGs zu sprechen. Eine solche Reflexion über die SDGs habe dazu geführt, dass es in diesem Projekt eine weiterführende und tiefere Diskussion zu den unterschiedlichen Definitionen von Nachhaltigkeit gegeben habe.

Wirkungen bei den Organisationen

Die Organisationen sollen durch ihre Teilnahme sowohl ihre Kompetenzen im Bereich der internationalen Jugendarbeit und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit erweitern als auch partnerschaftliche Beziehungen mit Organisationen aus anderen Ländern aufbauen und pflegen.

Insgesamt ließen sich in der Online-Befragung positive Veränderungen bei der Erweiterung ihrer Kompetenzen im Bereich der internationalen Jugendarbeit und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit zeigen. So stimmte die Mehrheit der Organisationen der Aussage (sehr) zu, dass die SDGs bzw. das SDG, welches im Fokus des Jugendaustausches war, präsenter und wichtiger in der Organisation geworden sind/ist (81%). Bei den TOs gaben alle Befragten an, dass eine Steigerung der Kompetenz zur Durchführung von internationalen Jugendaustauschen erzielt wurde. Bei den POs gaben jeweils 58 % der Befragten an, einen Kompetenzzuwachs bei der (pädagogischen) Vermittlung der SDGs und Nachhaltigkeitsthemen an junge Menschen, sowie bei der Durchführung von internationalen Jugendaustauschen erlangt zu haben.

Vernetzung

Die meisten der in der Online-Befragung befragten TOs/POs haben vor dem ersten Teams up! Projekt bereits Projekte zur Agenda 2030 (TOs: 30 %; POs: 37 %) oder zu einzelnen SDGs (TOs: 70 %; POs: 56 %) durchgeführt. Fünf TOs und drei POs hatten bisher in dem Problem-/Themenfeld des Teams up! Projekt betreffenden SDGs gearbeitet, dies aber nicht unter dem Titel der SDGs getan. Die Mehrheit der befragten TOs (56 %) hatten im Vorfeld bereits mehrmals internationale Jugendaustausche durchgeführt. Sechs TOs hatten bereits einmal ein internationales Jugendaustauschprojekt oder ein anderes internationales Format durchgeführt. Für sechs TOs war es der erste internationale Jugendaustausch. Auch die meisten POs haben Vorerfahrung in der Durchführung von Jugendaustauschprojekten. So haben 38 % der POs bereits einmal und 31 % der POs bereits mehrmals ein internationales Jugendaustauschprojekt oder ein anderes Format durchgeführt. Für fünf der POs war es der erste internationale Jugendaustausch.

Die meisten der Organisationen (POs: 56 %; TOs: 73 %) gaben an, bereits im Vorfeld des Teams up! Projekts eine Zusammenarbeit mit dem Durchführungspartner gehabt zu haben. Bezüglich der Frage, wie sich die Zusammenarbeit im Rahmen des Teams up! Projekts zu vorheriger Zusammenarbeit unterscheidet, zeigen sich Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen den TOs und POs. Während die TOs den Aussagen, dass die Zusammenarbeit und die Verteilung von Aufgaben und Verantwortung gleichberechtigter geworden seien, mehrheitlich nur "eher" zustimmen, stimmen die POs dieser Aussage mehrheitlich zu. Einer identischen Eingebundenheit beider Partner in die Konzeption des Projektes wurde von 42 % der TOs eher zugestimmt, und von 44 % der POs vollends zugestimmt. Die Intensivierung der Kommunikation zwischen den Partnern sowie die Steigerung des Verständnisses der jeweils anderen Perspektive wird von allen Organisationen grundsätzlich als zustimmend bewertet.

Partnerschaftlichkeit

Für eine Bewertung der Partnerschaftlichkeit wurde angeschaut, wie die Organisationen die Arbeitsteilung zwischen ihrer eigenen Organisation und ihrem Durchführungspartner im Teams up! Projekt beschreiben würden. Den Antworten zu Folge lag die Initiative zur Durchführung des Projektes und die Projektkonzeption entweder bei der TO oder bei beiden Partnern. Die Ausarbeitung des Antrages wurde in der Regel von den TOs übernommen, wie auch das Management des Budgets und die Berichterstattung gegenüber Engagement Global laut TOs eher Aufgabe der TO war. Demnach liegen alle administrativen Aspekte des Projektes primär bei den TOs. Gestaltung und Management der Austauschphase im Land der Partnerorganisation wurde mehrheitlich von den POs durchgeführt und Gestaltung und Management der Vorbereitungs-, Zwischen- und Nachbereitungsphase mehrheitlich von beiden Partnern.

Während die Gestaltung und das Management der Austauschphase in dem Land der Organisation bzw. der PO – je nach Phase – geleitet wird, sollten in der Gestaltung und dem Management der Vorbereitungs-, Zwischen- und Nachbereitungsphase beide Organisationen involviert sein. Laut den TOs wurde dies zwischen den Organisationen gleichverteilt, laut den POs wurde dies primär durch die TOs gemacht. 44 % der POs haben die Gestaltung und das Management der Austauschphase in ihrem Land als eine Aufgabe ihrer Organisation beschrieben, während die Mehrheit dies als die Aufgabe beider (25 %) oder der TO wahrgenommen hat (25%).

Eine Herausforderung bei einer partnerschaftlichen Projektumsetzung sei, basierend auf den Rückmeldungen des Online-Fragebogens, auch die unterschiedlichen Herangehensweisen und Strukturen in den verschiedenen Kulturen, wodurch es oft zu Missverständnissen und Enttäuschungen kam. Demnach sei es wichtig zu beachten, dass der interkulturelle Austausch nicht erst auf der Teilnehmenebene passiert, sondern bereits auf der Organisationsebene.

Alle Ansprechpersonen der befragten Modell- und Begleitprojekte beschrieben die Zusammenarbeit zwischen ihrer Organisation und ihrem Durchführungspartner als partnerschaftlich und auf Augenhöhe. Selbst bei Initiativen, die von der deutschen TO ausgingen, wurde die PO eng in die Entwicklung einbezogen. Förderlich für die Arbeit auf Augenhöhe war auch die Bildung einer Leitungsgruppe, in der jeweils eine Ansprechperson jeder Organisation teilnahm, und wo gemeinschaftlich Entscheidungen getroffen wurden. Besonders relevant für eine Arbeit auf Augenhöhe sei es, dass die TO auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Partnerorganisation vor Ort eingehe, und die Beziehung zwischen den Menschen der Organisation gepflegt wird. Zugleich sei es auch wichtig, dass die Machtgefälle, welche es aufgrund der finanziellen Situation und auch der unterschiedlichen Historie gibt, offen kommuniziert und nicht ignoriert werden.

Langfristige Partnerschaft

Sind durch die Maßnahmen des DAJW Grundlagen entstanden, die den Aufbau von langfristigen Partnerschaften zwischen den Teilnehmenden oder Organisationen ermöglichen?

Das Ziel von Teams up! ist es langfristige Partnerschaften (auf Organisationsebene) zu etablieren. Dies kann, basierend auf den Antworten der TOs/POs, als erfolgreich betrachtet werden. Etwa 19 % (laut TO) bis 42 % (laut PO) der Partnerschaften befanden sich in einer Sondierungs- oder Planungsphase für ein zukünftiges Teams up!-Projekt, und eins ist bereits in der Umsetzung/Antragsphase von einem weiteren Teams up!-Projekt. 42 % der POs und 62 % der TOs sondierten oder planen aktuell eine Zusammenarbeit in einem anderen Format oder Projekt, oder arbeiten bereits in einem anderen Format oder Projekt zusammen. Jede zweite (POs: 58 %) bis dritte (TOs: 31 %) Partnerschaft ist noch im Kontakt, ohne dass derzeit eine weitere Zusammenarbeit geplant ist. Eine Partnerschaft wurde unterbrochen.

Förderlich für die Aufrechterhaltung langfristiger Partnerschaft war es, wenn die Organisationen weiterhin aktiv in dem Feld bleiben. Das nachhaltige Engagement der Organisationen war allgemein als positiv zu betrachten. Der Planung weiterer Aktivitäten zu der Agenda 2030 stimmten fast 70 % der TOs/POs (sehr) zu. Der Aussage, ob mit der Durchführung von weiteren Aktivitäten und zum Thema Agenda 2030 bereits begonnen wurde, haben die Hälfte der befragten TOs/POs (sehr) zugestimmt. Die Zustimmung eine weitere Aktivität zu dem vorherigen konkreten Thema des Jugendaustausches zu planen war bei den TOs etwas geringer (50 % stimmten (sehr) zu), was sich auch in einer zurückhaltenden Zustimmung bei der Durchführung von weiteren Aktivitäten und Projekte zu dem vorherigen Thema widerspiegelt (47 % stimmten (sehr) zu. Anders sieht es bei den POs aus, wo fast $\frac{3}{4}$ aller Organisationen der Aussage (sehr) zustimmten, eine weitere Aktivität zu dem vorherigen konkreten Thema des Jugendaustausches zu planen, und auch 67 % (sehr) zustimmten, dass sie aktuell eine Aktivität oder ein Projekt zu dem Thema des SDGs des Jugendaustausches durchführen.

Die in den Interviews befragten Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte bestätigten in der überwiegenden Mehrheit, dass durch das Angebot des DAJW Grundlagen für langfristige Part-

nerschaften zwischen Teilnehmenden und Organisationen entstehen konnten. So führten die Modell- und Begleitprojekte zu nachhaltigen Synergien und Netzwerken, die auch nach Abschluss der Projekte weiterbestehen. Dies zeigt sich unter anderem in der Organisation von Fachkräfteaustauschen, gemeinsamen Veranstaltungen und Projekten, sowie in kontinuierlicher Zusammenarbeit, beispielsweise durch Einladungen zu Konferenzen. Teilnehmende blieben oft in Kontakt und tragen durch ihre Beziehungen zur Entwicklung neuer Projekte bei. Besonders hervorzuheben ist die Durchführung eines Erasmus-Plus-Projektes, welches erstmals eine südafrikanische Organisation einbezieht. Es gab jedoch auch einige Herausforderungen, wie die Auflösung einer Organisation, wodurch eine trilaterale Kooperation nicht weitergeführt werden konnten, sondern bilateral (ohne die deutsche Organisation) weitergearbeitet wurde.

Eine etwas andere Situation bestand bei der langfristigen Vernetzung zwischen den Teilnehmenden, welche bei den deutschen Teilnehmenden geringer war als bei den Teilnehmenden aus den afrikanischen Ländern. Laut der Einschätzung der in der Online-Befragung involvierten TOs sei weniger als die Hälfte der Teilnehmenden nach Ende des Projektes noch in Kontakt mit anderen Teilnehmenden. Laut der Einschätzung der POs seien (fast) alle Teilnehmende nach Ende noch in Kontakt mit anderen Teilnehmenden, wobei die Vernetzung mit Teilnehmenden aus dem eigenen Land als höher eingestuft wird.

Sind durch die Teilnahme an Teams up! Maßnahmen Grundlagen für ein stärkeres bürgerschaftliches Engagement der Teilnehmenden für die SDGs gelegt worden?

Die TOs gaben mehrheitlich an, dass, nach Ende des Projektes, sich in etwa die Hälfte aller Teilnehmenden mit Themen rund um die Agenda 2030 und den SDGs beschäftigt, und sich aktiv für deren Umsetzung engagiert. Zugleich haben die Hälfte der Teilnehmenden ihr alltägliches Handeln im Sinne der Ziele der Agenda 2030 verändert, und geben ihre Erkenntnisse und Erfahrungen an ihr Umfeld weiter. Die POs schätzten mehrheitlich das Engagement in den Gruppen etwas höher ein, und sagten, dass die Teilnehmenden der Gruppe sich noch mit der Agenda 2030 und den SDGs beschäftigen, sich aktiv für deren Umsetzung engagieren, sowie ihr Handeln angepasst haben.

Von der Begeisterung für (internationales) Ehrenamt berichteten auch die Mehrheit der interviewten Ansprechpersonen der Modell- und Begleitprojekte. Diese wurde entweder komplett neu geweckt, oder auf bereits bestehender Begeisterung aufgebaut, da viele Teilnehmende der Modell- und Begleitprojekte bereits ehrenamtlich aktiv waren. Eine Ansprechperson konnte nicht einschätzen, inwiefern sich Teilnehmende im Anschluss mit den SDGs weiter auseinandersetzten. Die anderen Ansprechpersonen konnten über Beispiele des Engagements der Teilnehmenden berichten: Ehemalige Teilnehmenden vertieften sich beruflich oder im Studium in relevante Themen oder gründeten Initiativen wie z. B. Outdoor-Wochenenden. Andere wurden in Vereinsstrukturen aktiv, etwa als Trainer*in oder Vorstandsmitglied internationaler Organisationen. Es sei jedoch nicht immer leicht diese Projekte oder die erlernten Veränderungen aufrecht zu erhalten, da es andere ambivalente Interessen gibt. Folgendes Zitat skizziert die Situation von Teilnehmenden eines Begleitprojektes: „On the South African side. There's a very different kind of culture of work. I call it the hassle. So people often do four or five six different things at the same time to generate income or to sustain or to entertain themselves. So it's very seldom that someone starts something and continues it in a linear fashion for many years. It's normally like. They'll start something and do it, and then and alongside that, they're doing three other things. And then that thing turns into something else. Or they stopped doing that and stopped something else.“ Dies unterstreicht, dass es beim

langfristigen Engagement nicht darum gehen sollte, nur an einem Projekt zu arbeiten, sondern dass all die verschiedenen Projekte als “stepping stones” gesehen werden sollten.

Gibt es durch die Programmlinie Teams up! nicht-intendierte Effekte? Wenn ja, welche?

Innerhalb der Interviews mit den Ansprechpersonen der Träger- und Partnerorganisationen der Modell- und Begleitprojekte wurden über keine nicht-intendierten Effekte berichtet. Dies könne dadurch erklärt werden, dass die meisten bereits Jugendaustausche organisiert hatten, und dementsprechend schon vorhersehen konnten, welche Veränderungen sich bei den jungen Menschen zeigen würden. Es war jedoch für sie bestätigend diese Wirkungen auch innerhalb dieser Projekte zu sehen. Eine Sache, die jedoch überraschend für eine Projektleitung war, wie erschöpft/strapaziert die jungen Menschen während des Austauschs waren. Als möglicher Grund wurde die Fülle an neuen Eindrücken genannt.

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Im abschließenden Teil des Evaluationsberichtes werden die zentralen Schlussfolgerungen, die sich aus den Analyseergebnissen ergeben, dargestellt. Aus ihnen leiten sich Empfehlungen ab, die für die Akteure in den Follow-up-Prozessen der Evaluation als Impulse für die Diskussion gemeinsame Entscheidungsfindung dienen sollen.

Schlussfolgerungen – DAJW insgesamt:

- Mit dem DAJW ist es erfolgreich gelungen ein auf den afrikanischen Kontinent ausgerichtetes Austausch- und Entsendeprogramm aufzubauen und zu etablieren. Die Angebote der Programmkomponenten werden angenommen, Maßnahmen konnten weitestgehend wie intendiert umgesetzt werden und die Zielgruppen sind mit deren Umsetzung überwiegend zufrieden. Mit den Programmaktivitäten werden intendierte Wirkungen erzielt.
- Die Angebote des DAJW sind durchweg als relevant zu bewerten. Die Erwartungen und Bedarfe der Teilnehmenden stimmen mit den Zielen der Maßnahmen und Aktivitäten überein. Mit der Einführung einer berufspraktischen Austauschkomponente durch Team works! wurde ein Bedarf junger Menschen aus afrikanischen Ländern adressiert, der von afrikanischen Projektpartnern im Zuge der DAJ und der Förderlinie wwB mehrfach als hoch und wichtig hervorgehoben wurde. Das DAJW ist weiterhin vor dem Hintergrund von übergeordneten entwicklungspolitischen Strategien des BMZ als hoch relevant einzuschätzen und trägt insbesondere zur Afrika-Strategie, zur Engagement-Strategie und zu BMZ 2030 bei.
- Alleinstellungsmerkmale gegenüber anderen internationalen Austausch- und Entsendeformaten sind aus Sicht der befragten Programmakteure von EG, BMZ und SES (neben dem Fokus auf den afrikanischen Kontinent) insbesondere: das reziproke Format beider Programmlinien, die Förderprinzipien von Partnerschaftlichkeit und Augenhöhe (insbesondere bei Teams up!) und (gegenüber Angeboten außerhalb EG) der thematische Fokus auf die SDGs.
- Die Entwicklung des DAJW ist auch vor dem Hintergrund anfänglicher Herausforderungen als sehr positiv zu bewerten. Der Einführungs- und Aufbauprozess des DAJW und insbesondere der Übergangs- und konzeptionelle Findungsprozess von der DAJ zum DAJW gestaltete sich nicht frei von Herausforderungen ("holpriger Start"). Die Anfangszeit in der Pilotphase wurde zudem noch für konzeptionelle Arbeiten benötigt, bevor die eigentlichen Aktivitäten starten konnten (v.a. Team works! und Dach). Mittlerweile ist es gelungen, ein funktionierendes Gesamtkonstrukt zu etablieren.
- An vielen Stellen war sichtbar, dass in der Pilotphase und anschließend Lernerfahrungen bei der Weiterentwicklung des DAJW inkorporiert wurden (z.B. Konzeption von DAJW-Konferenzen; Schärfung Förderleitlinie zu Modell- und Begleitprojekten; Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit der BKJ; Bewerbungsverfahren von Team works!; etc.).

⇒ Empfehlung 1:

- Aufgrund der belegten Relevanz und Wirksamkeit des DAJW insgesamt, sollte das Programm fortgeführt werden.

Schlussfolgerungen - Zielgruppenerreichung:

- Das DAJW – welches grundsätzlich offen ist für jungen Menschen jeglichen Hintergrunds und Herkunft – erreicht die intendierten Zielgruppen. Die Angebote des DAJW werden von den Zielgruppen nachgefragt und in Anspruch genommen. In beiden Programmlinien ist ein Zuwachs der durchgeführten Begegnungen und Hospitationen zu erkennen. Herausfordernd stellt sich lediglich die Gewinnung von JFK-D in Team works! dar – allerdings v.a. gemessen am ursprünglichen Anspruch, deutlich mehr junge Fachkräfte aus Deutschland als aus afrikanischen Ländern zu entsenden.
- Differenzierter stellt sich das Ergebnis der Evaluation dar bezüglich der Intention, insbesondere Zielgruppen zu erreichen, die bisher nicht oder nur wenig von anderen Formaten der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit erreicht wurden. Wie bereits in der Förderlinie wwB liegt keine präzise Definition vor, wie diese Zielgruppe genau zu definieren ist. Es kann daher nicht abschließend abgeschätzt werden, in welchem Umfang es dem DAJW gelingt, dieses spezifische Zielgruppensegment zu erreichen. Bei Team works! wird deutlich, dass einerseits – entgegen der Zielstellung – ein großer Teil der JFK-D bereits Vorerfahrungen mit anderen Austausch- und Entsendeformaten hatte. Andererseits entstammt offenbar ein großer Teil wie intendiert praxisbezogenen Berufen und dem nicht-akademischen Bereich. Grundsätzlich begünstigt das Format der Programmlinie die Senkung von Einstiegshürden (Begleitung durch SES-E, Kurzzeiteinsatz, umfassende Finanzierung), ist aber nicht frei von Teilnahmehürden (Freistellung von Beruf, Sprachbarrieren). Bezüglich Teams up! konnten keine neuen Erkenntnisse gewonnen werden. Beim Vorgänger, der Förderlinie wwB, konnte laut der vorgehenden Evaluation die intendierte Zielgruppen-Ausweitung ebenso (nur) in Teilen realisiert werden (u.a. großer Anteil der Teilnehmenden mit Vorerfahrungen zu internationaler Begegnungen).

⇒ Empfehlung 2:

- Auch wenn ein relevanter Teil der Teilnehmenden von Teams up! und Team works! über die Öffentlichkeits- und Informationsarbeit des DAJW auf die Programmlinien aufmerksam geworden ist, wurde deutlich, dass noch Potential zur Verstärkung der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit für die Akquise von Programmteilnehmenden besteht. Die Öffentlichkeits- und Informationsarbeit des DAJW sollte daher weiterhin einen Fokus darauflegen, insbesondere die Team works! Programmlinie bei potentiellen Teilnehmenden zu bewerben. Ein Potential liegt dabei möglicherweise bei einer verstärkten Ansprache von Institutionen, die selbst einen Zugang zu jungen Fachkräften haben, wie z.B. Verbände, Kammern, Berufsschulen. Weiterhin stellen die sich bereits beim SES in der Planung befindenden Unternehmenspartnerschaften von Team works! einen weiteren Akquisezugang dar.

Um verstärkt Zielgruppen zu erreichen, die bisher nicht oder nur wenig von anderen Formaten der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit erreicht wurden, erscheinen folgende Maßnahmen sinnvoll:

- Die intendierte Zielgruppe (Organisationen und Teilnehmende) von Akteuren, die bisher nicht und wenig erreicht wurden, sollte präziser als bisher definiert werden.
- Es sollte eine Reflexion dazu stattfinden, in welchem Umfang dieses spezifische Zielgruppensegment realistischerweise erreicht werden kann (welcher Anteil der Gesamtzielgruppe). Bei

Team works! stellte sich bereits grundsätzlich die Akquise von JFK-D als herausfordernd dar. Zudem wurde deutlich, dass mit der Integration von "nicht-typischen" Zielgruppen ein Trade-Off bei den beabsichtigten Wirkungen einhergehen könnte. Effekte beim Globalen Lernen oder der Steigerung von Engagement schienen insbesondere erfolgreich bei jungen Menschen, die bereits vorher ein entsprechendes Interesse aufwiesen. Demgegenüber wurde erwähnt, dass eine Auseinandersetzung mit Globalen Themen und den SDGs schwerer zu befördern war bei Teilnehmenden mit einem geringeren Zugang zu Bildung.

- Es sollten konkrete Monitoringmaßnahmen etabliert werden, damit geprüft werden kann, ob die anvisierte Zielgruppe wirklich erreicht werden konnte. Erst auf Basis entsprechender Erkenntnisse ist ein Lernen möglich, welche Akquisemaßnahmen oder Trägerzugänge für die Zielgruppenerreichung geeignet sind. Bereits in der Vorbereitungsphase zu Teams up! bestand die Absicht, im Zuge der Antragsstellung demographische Merkmale (z.B. Geschlecht, Bildungsgrad, Migrationshintergrund, etc.) der Teilnehmenden zu dokumentieren. Alternativ könnte eine regelmäßige Teilnehmendenbefragung entsprechende Einsichten generieren und auch die Vorerfahrungen mit Austausch- und Entsendeprogrammen erfragen.

Schlussfolgerungen – Team works!:

- Die Evaluation hat belegt: Die Programmlinie Team works! erzielt erwünschte Wirkungen auf allen *Outcome*-Ebenen. Für die Teilnehmenden war die Hospitation eine sehr gute Erfahrung, ihre Erwartungen wurden weitestgehend erfüllt und ihre Bedarfe adressiert. Die Stärken, die der SES in das DAJW einbringt, machen ihn zu einem geeigneten Träger für die Programmlinie: der berufsfachliche Bezug, das große Netzwerk ehrenamtlich engagierter SES-E, das globale Kontaktnetzwerk zu auftraggebenden Unternehmen, eine umfangreiche Erfahrung und Expertise mit der Entsendung ins Ausland und eine eigene Auslandsstruktur. Zu den Stärken des Team works! Formats gehört auch der berufsfachliche Bezug, die Reziprozität sowie Synergieeffekte durch die Einbindung der sehr engagierten SES-E mit ihren Kontaktnetzwerken.
- Als hauptsächliche Herausforderung ergibt sich der Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, bzw. genauer, die Bildungsarbeit zu Globalem Lernen und zur Agenda 2030, welche in der Pilotphase zu wenig verfolgt wurde. Weitere zentrale Herausforderungen in der Umsetzung betreffen die Akquise deutscher Betriebe (fehlende personelle und zeitliche Kapazitäten, Sprachbarrieren, kein direkter Bedarf oder Mehrwert für die Teilnahme, lediglich Engagement als Triebkraft) sowie die Gewinnung von JFK-D.

⇒ Empfehlung 3:

- Um die Programmziele des DAJW besser zu erreichen, sollte der Fokus auf die SDGs in der Programmlinie Team works! weiter ausgebaut werden. Die Evaluation hat belegt, dass die Hospitationen grundsätzlich vielfach Gelegenheit bieten, Erkenntnis- und Lernprozesse zu globalen Zusammenhängen und den Problemkontexten des Globalen Südens anzuregen, dies aber noch zu sehr implizit / indirekt erfolgt. Das Verständnis vom SDG-Bezug der Programmlinie sollte weniger fokussiert sein auf einen Beitrag der Hospitation zur Agenda 2030, sondern als ein Anlass, sich mit anhand des konkreten Einsatzes mit den SDGs und globalen Zusammenhängen auseinanderzusetzen und dabei ein Globales Lernen zu ermöglichen. Nach Auffassung des Evaluationsteams können das pädagogische Konzept und die derzeit implementierten SES-Inputs in der Vorbereitung dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Nötig ist aber eine Auseinandersetzung mit der Thematik vor Ort, während des Einsatzes. Dazu ist

die Mitwirkung der SES-E nötig, deren eigentliche Kompetenz wiederum nicht in der pädagogischen Begleitung liegt. Deutlich wurde auch, dass die SES-E nicht immer über Kenntnisse zu den SDGs verfügen oder sich überhaupt bezüglich dieser Zielrichtung von Team works! im Klaren sind (stattdessen z.B. Fokus auf berufliche Weiterentwicklung). Wichtig ist hier, die Zielstellung der Programmlinie auf Globales Lernen bei den SES-E stärker bekannt zu machen. Geprüft werden sollte ferner, ob niedrigschwellige Schulungen für SES-E zur Vermittlung von SDG-Inhalten angeboten werden können. Dabei könnten interessierten SES-E *einfache* Tools und Methoden für die pädagogische Arbeit in die Hand gegeben werden (bei Anerkennung dessen, dass natürlich die Hauptrolle der SES-E ein Beitrag für das auftraggebende Unternehmen vor Ort ist). Entsprechende Schulungen oder Inputs könnten ein Aufgabenbereich des Dachs sein und die Synergien zwischen den Programmkomponenten verstärken.

- Es sollte verstärkt mit Alumni der Programmlinie zusammengearbeitet werden und ggf. ein entsprechendes Netzwerk aufgebaut werden. Eine stärkere Vernetzung und Nutzung der Kontakte für Synergien ist der über alle drei Akteursgruppen JFK-D, JFK-A und SES-E hinweg am häufigsten genannte Weiterentwicklungsvorschlag. Aus Sicht des Evaluationsteams sind die damit verbundenen potentiellen Mehrwerte sehr plausibel: eine verbesserte Vorbereitung auf den Einsatz auf *Peer-to-Peer*-Ebene, die Nutzung für die Gewinnung von Einsatzplätzen (oder Unterkünften), ein verstärkter interkultureller Austausch zwischen afrikanischen und deutschen Teilnehmenden, die Realisierung von Hin- und Rück-Hospitationen, Begegnungen mit JFK-Alumni im jeweiligen Hospitationsland während des Einsatzes. Nicht zuletzt könnte ein solches Netzwerk die Reziprozität des Angebots stärken und damit den Kritikpunkt der Asymmetrie von Tandem- und Mentor-Modell aufgreifen. Angesichts des Aufwands neuer, zusätzlicher Angebote könnte eine Vernetzung "low-level" beginnen, z.B. als Kontaktdatenbank für kurze *Peer-to-Peer*-Vorbereitungstelefonate (wie z.T. bereits erfolgt). Da die personellen Kapazitäten des SES ausgelastet sind, könnten weitere Alumni-Angebote ggf. im DAJW-Dach verortet werden.
- Weiterentwicklungspotentiale zeigten sich in Bezug auf die Vorbereitung von Einsätzen der JFK-D. Bedarfe bezogen sich dabei v.a. auf eine spezifischere Vorbereitung aufs Einsatzland, Inhalte des pädagogischen Programms (kritische Auseinandersetzung entwicklungspolitische Rolle) und eine bessere Ziel- und Aufgabenklärung. Das Vorbereitungsprogramm wurde vom SES jedoch während der Pilotphase unter der Berücksichtigung von Rückmeldungen der Teilnehmenden kontinuierlich weiterentwickelt. Insofern ist im Rahmen der Evaluation nicht einschätzbar, ob die genannten offenen Bedarfe bei den JFK weiterhin existieren. Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, die bereits existierende Nachbefragung um Bedarfsabfragen zu ergänzen und damit über eine Datengrundlage als Orientierung für die weitere Gestaltung der Programmlinie zu verfügen.
- Geprüft werden sollte, ob weitere Bedarfe und Änderungsvorschläge der Programmteilnehmenden umgesetzt werden können:
 - (Optionale) Verlängerung der Dauer der Hospitationen für JFK mit entsprechenden Zeitkontingenten, um die Effekte/Mehrwerte der Hospitation zu intensivieren (so weit vor dem Hintergrund von Herausforderungen bei der Visabeantragung umsetzbar).

- o Adressierung der Hinderungsbedingung Sprachbarrieren, ggf. durch die Einforderung und Finanzierung umfangreicherer Vorbereitungskurse.
- o Sicherstellung des fachlichen Matchings zwischen JFK-D und Einsatz und idealerweise zwischen JFK und SES-E.

Schlussfolgerungen – Teams up!:

- Die Evaluationsergebnisse bestätigen die bereits vorliegenden Erkenntnisse zur Programmlinie Teams up!: Das Format wird von TOs/POs und Zielgruppen in Anspruch genommen und erzielt intendierte Wirkungen.
- Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der TOs/POs betreffen eine zeitnahe Prüfung des Antrags und dessen rechtzeitige Bewilligung sowie die Nachvollziehbarkeit und Kommunikation der Anforderungen und Voraussetzungen für eine (erfolgreiche) Antragsstellung. Trotz einem gegenüber wwB vereinfachten (zweistufigen) Antragsverfahren, Schulungen zur Antragsstellung und einer besseren personellen Aufstellung scheint die administrative Seite der Projektdurchführung für TOs/POs weiterhin herausfordernd zu sein. Allerdings entstammen die geschilderten Rückmeldungen aus der gesamten Pilotphase, während die geschilderten Entwicklungen auf Maßnahmenebene erst in deren Verlauf eingeführt wurden. Positiv ist, dass mit der FöPro ein digitales Antragsverfahren eingeführt werden soll, welches zudem weitere Vereinfachungen der (Antrags-)Formulare für die TOs beinhaltet. Ein weiterer, bereits in der Förderlinie wwB bestehender Bedarf betrifft verstärkte Angebote zu Vernetzung und Austausch mit anderen TOs/POs.
- Die Formate der Modell- und Begleitprojekte (inkl. BKJ-Modellprojekt) erzeugten im Rahmen der Pilotphase nicht die mit ihnen intendierten Mehrwerte auf projektübergreifender, strategischer Ebene. Zwar waren die Projekte für die implementierenden TOs/POs wertvoll und erreichten ihre (Binnen-)Ziele. Die gewünschte strategische, über das Einzelprojekt hinausgehende Relevanz der Ergebnisse wurde mit beiden Formaten nicht erzielt. Die genauen Zielstellungen von Modell- und Begleitprojekten und die einhergehenden Erwartungen waren während der Pilotphase noch nicht hinreichend spezifisch definiert. Um die Relevanz von Modell- und Begleitprojekten zu sichern und Intention und Zweck der beiden Formate klarer zu spezifizieren und differenzieren, wurde die Förderleitlinie von Teams up! im Anschluss an die Pilotphase von Teams up! bereits bearbeitet und geschärft. Die Änderungen erfolgten erst kürzlich, so dass im Rahmen der vorliegenden Evaluation noch keine Aussagen über die Wirksamkeit dieser Änderungen getroffen werden können.

⇒ Empfehlung 4:

- Es sollte weiterhin geprüft werden, ob die Verfahren und Anforderungen für die Durchführung von Teams up! Projekten für die TOs/POs vereinfacht werden können.
- Es sollte geprüft werden, ob zusätzlich zu den Aktivitäten der BKJ Vernetzungs- und Austauschangebote angeboten werden können.

- Aktivitäten zur In-Wert-Setzung von Ergebnissen von Modell- und Begleitprojekten sollten weiter verstärkt werden. Das kürzlich pilotierte Format von Online-Sessions zur Vorstellung von Ergebnissen aus einem Modellprojekt erscheint plausibel und potentiell geeignet. Weitere Möglichkeiten wären die Erarbeitung von kurzen Handreichungen, z.B. mit Best-Practice-Beispielen. Die In-Wert-Setzung, d.h. Aufbereitung, Dokumentation und Bekanntmachung von Projektergebnissen sollte bei Modell- und Begleitprojekten von Anfang an (im Antrag) mit bedacht, geplant und finanziert sein (z.B. in der Antragsberatung, auf der DAJW-Webseite, durch Newsletter, auf Veranstaltungen, etc.). Um für die Zukunft die strategische Relevanz von Projektergebnissen besser bewerten zu können, sollten klare Kriterien festgelegt werden, an denen eine Qualitätssteigerung messbar gemacht werden kann. Angesichts dessen, dass kein Begleitprojekt tatsächlich begleitend zu einem Teams up! Projekt durchgeführt wurde, könnte, insoweit der finanzielle Förderrahmen eine Förderung von parallel laufenden Projekten zulässt, diese Möglichkeit stärker bekannt gemacht werden. Weiterhin könnte eine Checkliste mit Kriterien für die Antragsstellung eines Modell-/Begleitprojektes interessierten TOs/POs klarer machen, ob sie antragsberechtigt sind, wodurch weniger Beratungsaufwand seitens EG ermöglicht werden könnte. Auch die gezielte Ansprache von TOs/POs durch das DAJW könnte eine Möglichkeit zur Akquise geeigneter Träger sein.

Schlussfolgerungen – DAJW-Dach:

- Die Dach-Struktur wird aufgrund von programmübergreifenden Aufgaben wie Steuerung und Öffentlichkeitsarbeit von allen Programmbeteiligten als notwendig erachtet. Die durchgeführten Mitwirkungs- und Vernetzungsaktivitäten (internationale Konferenzen) haben für die Teilnehmenden einen Mehrwert erzeugt und Effekte im Sinne der intendierten Programmwirkungen erzielt. Dabei gelingt ein Austausch und eine Vernetzung von ehemaligen Teilnehmenden beider Programmlinien. Die EG-interne sowie organisationsübergreifende (SES-EG) Steuerung und Koordination durch das Dach funktionieren gut und die Verteilung von Aufgaben- und Verantwortlichkeiten im DAJW ist, nach Klärungsprozessen im Verlauf der Pilotphase, mittlerweile gut aufgestellt.

⇒ Empfehlung 5:

- Da sich sowohl die Aktivitäten des Strategischen Partners BKJ als auch des Dachs auf die Vernetzung richten, sollte bei der zukünftigen Weiterentwicklung des DAJW darauf geachtet werden, dass keine Redundanzen und Aufgabendopplungen entstehen (derzeit nicht der Fall durch die unterschiedlichen Zielgruppen der Teilnehmenden vs. Träger).
- Am Experimentieren mit wechselnden Konzepten und Zuschnitten der internationalen Konferenzen scheint deutlich zu werden, dass das Programm noch auf der Suche danach ist, welche Anschlussengagements der ehemaligen Teilnehmenden im Sinne der SDGs gewünscht und erwartbar sind und befördert werden sollen. Exemplarisch dafür steht die Erfahrung mit der Konferenz in Ghana zur Qualifizierung zu SDGs, bei der im Anschluss deutlich wurde, dass die fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten der qualifizierten Projekte ein wesentliches Hindernis sein können. Hierbei erscheint eine weitere konzeptionelle Weiterentwicklung sinnvoll. Zugleich existieren in den beiden Programmlinien offene Bedarfe, die eine Orientierung bieten können: JFK von Team works! wünschen sich eine verstärkte Alumni-

Vernetzung, um z.B. den interkulturellen Austausch zu befördern und *Peer-to-Peer*-Kontakte zu ermöglichen, die ggf. sogar eine Mentorfunktion beinhalten (in Bezug auf Team works!) (s.o.). TOs/POs bei Teams up! wünschen sich weitere Angebote zu Austausch und Vernetzung.

Schlussfolgerungen – Kooperationspartner und Stakeholder:

- Die BKJ hat mit Informations-, Vernetzungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbreitung und Stärkung entwicklungspolitischer Fragestellungen in der Trägerlandschaft der kulturellen Bildung beigetragen. Ein signifikanter Teil der Teams up! Projekte und Partner-*Matchings* wurde über die BKJ gewonnen. Die BKJ stellt Angebote bereit, die von den Teilnehmenden als hilfreich und wertvoll bewertet werden, einen grundsätzlich in der Trägerschaft bestehenden Austausch- und Vernetzungsbedarf adressieren und bisher vom DAJW nicht bereitgestellt werden (können). Zentraler Mehrwert der Strategischen Partnerschaft ist aus Sicht von BMZ und EG der Zugang zu Zielgruppen. Aus Sicht von EG wird die strategische Relevanz des Beitrags der BKJ kritisch gesehen. Einhergehende Weiterentwicklungspotentiale bzgl. der strategischen Partnerschaft wurden bereits bei einer Überarbeitung des Zuwendungsantrags umgesetzt (Spezifizierung von Zielstellungen und Erwartungen).
- Das Mitwirkungsinstrument des Beirats des DAJW und die damit geleistete zivilgesellschaftliche Beratungsfunktion wird von befragten Mitgliedern sowie von BMZ und EG grundsätzlich als gewinnbringend für die programmatische und strategische Weiterentwicklung des DAJW eingeschätzt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Beratung durch den DAJW-Beirat einen Beitrag zur Weiterentwicklung des DAJW leistet, dies aber durch häufigere Treffen und eine verbesserte Informierung der Mitglieder noch verstärkt werden könnte.

⇒ Empfehlung 6:

- Im Falle eines Wechsels des Strategischen Partners sollte sichergestellt werden, dass die bisher von der BKJ bereitgestellten Angebote (in ggf. anderer Form) fortgeführt werden können. Angebote zu Vernetzung und Austausch sind ein klarer Bedarf der TOs/POs und werden bisher nur von der BKJ geleistet. Das Anliegen seitens EG, dass Angebote des Strategischen Partners sich an die ganze Breite des Trägerfelds richten (nicht nur z.B. kulturelle Jugendbildung) ist nachvollziehbar und sollte weiter befördert und verfolgt werden. Die Inhalte von Qualifizierungen sollten dabei klar auf die Programmlinie Teams up! bezogen sein, bzw. auf eine entsprechende Durchführung vorbereiten. Als eine mögliche Hinderungsbedingung könnte sich jedoch herausstellen, dass ein feldspezifischer Zielgruppenzugang, welcher erst die erwünschte Akquise von (bisher nicht erreichten) Zielgruppen ermöglicht, auch eine inhaltlich feldspezifische Ansprache, Kommunikation und Herangehensweise erfordert, die nicht auf die Breite des Trägerfelds übertragbar ist.
- Für eine weiterhin effektive Mitwirkung des Beirats, insbesondere bei anzunehmendem Komplexitätszuwachs durch die geplante Internationalisierung, sollte die Informationsversorgung des Beirats verbessert werden. Insbesondere bezüglich der Rolle und Aktivitäten des DAJW-Dachs wurden Informationsbedarfe erkennbar. Denkbar sind häufigere Sitzungen

oder Informationsschreiben per Mail aus dem Dach an die Beiratsmitglieder, um sie zu aktuellen Entwicklungen informiert zu halten.

6. Verzeichnis der Quellen und Dokumente

Literatur und öffentlich zugängliche Quellen:

Schnell, Rainer; Hill, Paul; Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 11. Aufl. München. Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH

Stockmann, Reinhard (Hg.) (2007): Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung. Münster Waxmann Verlag GmbH

Stockmann, Reinhard (Hg.) (2006): Evaluationen und Qualitätsentwicklung: Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement, Münster: Waxmann Verlag GmbH.

BMZ-Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2006): Evaluationskriterien für die deutsche bilaterale Entwicklungszusammenarbeit. Eine Orientierung für Evaluierungen des BMZ und der Durchführungsorganisationen, [online] https://www.bmz.de/de/zentrales_downloadarchiv/erfolg_und_kontrolle/evaluierungskriterien.pdf (Zugriff: 25.10.2019).

BMZ-Bundeministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018): Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, [online] http://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html (Zugriff: 25.10.2019).

Phineo (2014): Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen, Berlin: Phineo.

Von EG zur Verfügung gestellte Dokumente:

bkj (o.D.): Antrag auf Förderung eines Modellprojektes zur Ausgestaltung der strategischen Partnerschaft des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V. (BKJ)

BMZ (2022): Förderleitlinie zur Umsetzung der Programmlinie Teams up! Jugendbegegnungen für nachhaltige Entwicklung im Rahmen des Deutsch-Afrikanischen Jugendwerks (DAJW)

DAJW (2024): Infoveranstaltung "Teams Up- Jugendbegegnungen für nachhaltige Entwicklung" (Präsentation)

DAJW (o.D.): "Die Zukunft? Gestalten wir gemeinsam" (Präsentation)

DAJW (2024): "Update zur Arbeit des DAJW (Präsentation)

DAJW (2023): Weiterleitungsvertrag im Rahmen der Programmlinie Teams up! Jugendbegegnungen für nachhaltige Entwicklung des Deutsch-Afrikanischen-Jugendwerks (DAJW)

EG (o.D.): Anlage zum Antrag: Finanzierungsplan für BKJ

EG (o.D.): Projektantrag Modellprojekt auf Gewährung eines Zuschusses aus Mitteln des BMZ bei Engagement Global gGmbH im Rahmen der Programmlinie Teams up!

EG (o.D.): Förderleitlinie weltwärts-Außerschulische Begegnungsprojekte im Kontext der Agenda 2030 - Anlage zum Antrag: Ausgaben- und Finanzierungsplan für das Gesamtprojekt

EG (2020): Weiterleitungsvertrag von Fördermitteln Nr. 3002101302 (Zuwendungsbescheid 2019.1350.8)

EG (2020): Antrag an das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) auf Zuwendung HH-Titel 687 74, Kapitel: 2302, Programm: Deutsch-Afrikanisches Jugendwerk für nachhaltige Entwicklung

EG (2021): Weiterleitungsvertrag SES

EG (2023): Antrag an das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) auf Zuwendung, Zuwendung aus Kapitel 2302, Titel 68774, Programm: Deutsch-Afrikanisches Jugendwerk für nachhaltige Entwicklung

EG (2023): Finanzierungsplan, Programm Deutsch-Afrikanisches Jugendwerk für nachhaltige Entwicklung, Antrag Version vom 25.07.2023

EG (2023): Finanzierungsplan zum Programm "Deutsch-Afrikanisches Jugendwerk für nachhaltige Entwicklung" Projektfinanzierte Personalressourcen

EG (2023): BMZ Wirkungsmodell DAJW Zuwendungsantrag 2024-2026

EG (2023): Weiterleitungsvertrag SES

Dokumente einzelner Beispiel - Teams Up – Modell- und Begleitprojekte:

Bridging Gaps: Projektantrag, Interessensbekundung, Trägerprüfung, Verwendungsnachweis, Weiterleitungsvertrag

BKJ II: Projektantrag, Weiterleitungsvertrag

BKJ III: Projektantrag, Weiterleitungsvertrag

HennaMond e.V.: Projektantrag

KJSH: Projektantrag

Naturfreundejugend Deutschlands: Projektantrag

Starkmacher e.V.: Projektantrag