

MITEINANDER LERNEN IN INCOMING-FREIWILLIGENDIENSTEN

EINE HANDREICHUNG FÜR EINSATZSTELLEN
UND TRÄGERORGANISATIONEN.



Impressum

Herausgeber:

AKLHÜ e.V. – Netzwerk und Fachstelle für internationale
personelle Zusammenarbeit
Meckenheimer Allee 67 – 69
53115 Bonn

Tel.: 0228/ 908 99 10 Fax: 0228/ 908 99 11
aklhue@entwicklungsdienst.de
www.entwicklungsdienst.de
www.incoming-freiwilligendienst.de

Der Herausgeber ist für den Inhalt alleine verantwortlich.

Verantwortlich: Dr. Gisela Kurth, Friederike Caliebe

Text: Thomas Schallhart

Sketchnoting & Illustration: Alix Einfeldt, www.zeichenstube.de

Mitarbeit: Thomas Blümer, Jaromir Palmethofer, Daniela Puhusch,
Christina Schulte

Grafische Gestaltung: 123comics

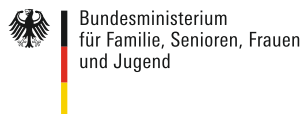
Druck: Druckerei Franz Paffenholz GmbH, www.druckerei-paffenholz.de

Beteiligte Partner:



Die Publikation ist im Rahmen des Projekts »FSJ Incoming aus dem Globalen Süden (FSJ INGLOS)« entstanden.

Gefördert vom:



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Einleitung	3
1. Akquise, Vermittlung und Matching von Freiwilligen und Einsatzstellen	4
2. Incoming-Freiwillige im Arbeitsalltag: Unterstützer*innen vs. Belastung durch Anleitung	6
3. Hybride Rollen: professionelle vs. private Einbindung	8
4. Sprache als Herausforderung vs. Sprachherausforderung als verbindendes Element	10
5. Umgang mit Machtverhältnissen und struktureller Diskriminierung in der Begleitung von Incoming-Freiwilligen	12
6. Lernprozesse in den Einsatzstellen	14
7. Der Freiwilligendienst als Bestandteil einer längeren Lern- und Lebensphase: Von der Bewerbung bis zu Anschlusswegen	16

Glossar

FWD = Freiwilligendienst

FW = Freiwilligendienstleistende

EST = Einsatzstellen

MA = Mitarbeitende in Einsatzstellen



Internationaler
Freiwilligendienst
- voller Möglichkeiten!

Vorwort

Seit Jahrzehnten nehmen Trägerorganisationen in Deutschland Freiwillige aus verschiedenen Ländern weltweit in sozialen, kulturellen und ökologischen Einsatzstellen auf.

Eines der Ziele von Incoming-Freiwilligendiensten ist es, allen beteiligten Personen Lernmöglichkeiten zu bieten: persönlich, beruflich, transnational und gesellschaftspolitisch. Im Rahmen einer gemeinsam veranstalteten Online-Fachtagung des AKLHÜ e.V. und der Evangelischen Freiwilligendienste gGmbH haben Mitarbeitende von Trägerorganisationen, Einsatzstellen sowie Freiwillige diese Lernprozesse und ihre Wirkungen erörtert und untersucht, wie sie verstärkt werden können. Dabei wurden eigene Erfahrungen im Arbeitsalltag und in der Zusammenarbeit geteilt, Lernprozesse aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und Best-Practice Beispiele ausgetauscht. Die Ergebnisse möchten wir in dieser Publikation festhalten.

Wir hoffen, damit neue Impulse und Inspiration in der Umsetzung von Incoming-Freiwilligendiensten zu geben!

Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMSFSJ) für die Finanzierung des FSJ INGLOS Projekts und damit der Möglichkeit die Fachtagung durchzuführen.

Dr. Gisela Kurth
Geschäftsführerin AKLHÜ e.V.

Martin Schulze
Geschäftsführer
Ev. Freiwilligendienste gGmbH



Einleitung

In den Einsatzstellen finden während eines Incoming-Freiwilligendienstes Lernprozesse auf unterschiedlichen Ebenen statt. Insbesondere zu Anfang werden internationale, aber auch nationale Freiwillige von Mitarbeitenden, Klient*innen und auch von sich selbst meist als Lernende betrachtet. Erst im Laufe der Wochen und Monate wandelt sich häufig die Haltung aller Beteiligten und es entsteht ein gegenseitiges Lernen, wobei auch die Freiwilligen als Personen wahrgenommen werden, die ihrerseits etwas zu geben haben. Um diese Lernprozesse und ihre Wirkungen zu verstehen, fand von 2018 bis 2020 die zweite Projektphase „FSJ Incoming aus dem GLObalen Süden (FSJ INGLOS)“ statt. Das vom BMFSFJ geförderte Projekt wurde von den Trägerorganisationen Freunde der Erziehungskunst Rudolf Steiners e.V. (Freunde) und Verein für internationalen und interkulturellen Austausch e.V. (VIA) sowie vom AKLHÜ e.V. koordiniert und begleitet.

Im Rahmen des Projekts haben Forschende der Universität Hildesheim eine Studie durchgeführt, um den Mehrwert von Incoming-Freiwilligendiensten für Einsatzstellen wissenschaftlich zu untersuchen. Dabei wurden mehrere Spannungsfelder identifiziert, die für Freiwillige, Einsatzstellen und Trägerorganisationen rund um den Dienst eine Rolle spielen.

Auf der Fachtagung hat die Diskussion darüber gezeigt, wie bereichernd ein freiwilliges internationales Jahr für Mitarbeitende, Klient*innen und Freiwillige sein kann, aber auch, was es braucht um die Qualität der Lernprozesse sicherzustellen und zu fördern.

Ich freue mich, die Ergebnisse der Fachtagung im FSJ INGLOS Projekt mit dieser Handreichung zur allgemeinen Verfügung stellen zu können. Lassen Sie uns auch weiterhin *Miteinander Lernen in Incoming-Freiwilligendiensten*.

Friederike Caliebe
AKLHÜ e.V., Projektkoordinatorin FSJ INGLOS



1. Akquise, Vermittlung und Matching

VON FREIWILLIGEN UND EINSATZSTELLEN

Die Akquise von Freiwilligen bei Incoming-Freiwilligendiensten ist von Fall zu Fall sehr unterschiedlich: Manche Freiwillige bewerben sich direkt bei den Trägern oder Einsatzstellen, etwa indem sie von Bekannten oder online von der Möglichkeit des Freiwilligendienstes erfahren. Andere entdecken Freiwilligendienste über Partnerorganisationen in ihren Herkunftsländern. Je nach Motivation und Erwartungen, Kompetenzen und Sprachkenntnissen werden Freiwillige durch die Träger dann an Einsatzstellen vermittelt.



4

WAS KANN ICH TUN?

→ **Transparenz in der Bewerbungsphase:**

Für Einsatzstellen, Träger wie Freiwillige ist es von Vorteil, gegenseitige Erwartungen von vornherein klarzustellen und so Enttäuschungen zu vermeiden. Als Einsatzstelle ist es gut, Freiwilligen möglichst viele und klar verständliche Informationen zum Freiwilligendienst zu vermitteln: Befindet sich die Einsatzstelle und die Unterkunft auf dem Land oder in einer Stadt? Welche Möglichkeiten der sozialen Vernetzung gibt es vor Ort? Gibt es WLAN in der Unterkunft?

→ **Mitarbeitende in Einsatzstellen einbinden:**

Ein gegenseitiges Kennenlernen von Mitarbeitenden der Einsatzstellen und von Freiwilligen kann für eine passende Platzierung hilfreich sein.



5

2. Incoming-Freiwillige im Arbeitsalltag:

UNTERSTÜTZER*INNEN VS. BELASTUNG DURCH ANLEITUNG

Bei der Aufnahme von Freiwilligen sehen sich Mitarbeitende in Einsatzstellen oft mit Kapazitätsfragen konfrontiert: Im ohnehin stressigen Arbeitsalltag kann es vor allem zu Beginn eines Freiwilligendienstes ein großer Aufwand sein, eine neue Person in die Arbeit einzuweisen. Gleichzeitig wünschen sich Einsatzstellen, dass Freiwillige langfristig immer mehr eine Unterstützung im Arbeitsalltag werden.

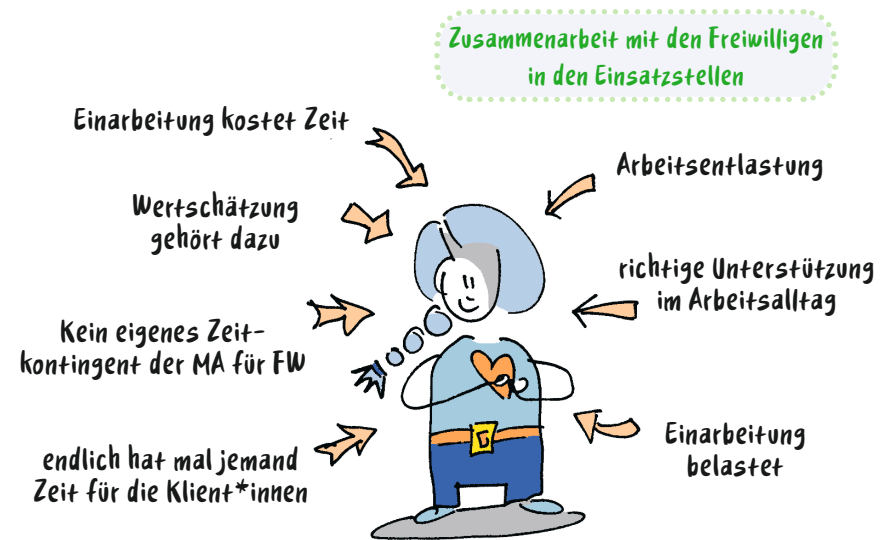
Bei Incoming-Freiwilligen kann dieses Spannungsfeld noch stärker ausgeprägt sein. Durch die Ankunft in einem neuen sprachlichen und kulturellen Umfeld brauchen sie möglicherweise mehr Zeit, um sich an den Arbeitsalltag zu gewöhnen, und mehr Unterstützung, ein neues soziales Netzwerk aufzubauen.



WAS KANN ICH TUN?

→ An Erwartungen arbeiten:

Es kann helfen, Erwartungen im Team offen auszusprechen und zu diskutieren. Es sollte ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass für Incoming-Freiwillige die Ankunft in der Einsatzstelle mit der Ankunft in einem neuen Umfeld verbunden ist und deshalb mehr Geduld erforderlich sein kann.



→ Schulungen rund um Interkulturalität:

Mitarbeitende in der Einsatzstelle könnten für Schulungen freigestellt werden, die interkulturelle und transkulturelle Kompetenzen vermitteln. Diese Kompetenzen können nicht nur helfen, die besonderen Herausforderungen von Incoming-Freiwilligen in der Eingewöhnungsphase zu verstehen, sondern können auch zur persönlichen und professionellen Weiterentwicklung von Mitarbeitenden der Einsatzstelle im Allgemeinen dienen. Die auf solchen Schulungen stattfindende Vernetzung unter Anleitenden kann ebenso sehr wertvoll sein. Trägerorganisationen oder die Koordinierungsstelle FSJ INGLOS bieten solche Schulungen und Vernetzungstreffen vielfach für Einsatzstellen an.





3. Hybride Rollen:

PROFESSIONELLE VS. PRIVATE EINBINDUNG

Dadurch, dass Incoming-Freiwillige meistens mit dem Beginn des Freiwilligendienstes in ein völlig neues soziales Umfeld kommen, ist es neben der Anleitung für die Arbeit auch wichtig, verschiedene soziale Anknüpfungspunkte zu bieten. Oft kümmern sich Mitarbeitende in Einsatzstellen deshalb auch außerhalb ihrer Arbeitszeit um Freiwillige. Das reicht von der Handynummer, die auch am Wochenende erreichbar ist, bis zum gemeinsamen freundschaftlichen Abendessen.

Entstehende Freundschaften, Gespräche oder neue Perspektiven können für Mitarbeitende in Einsatzstellen auch auf persönlicher Ebene eine Bereicherung sein. In manchen Fällen kann dieser Mehraufwand aber auch zur Wahrnehmung führen, dass Incoming-Freiwilligendienste einen großen Aufwand darstellen. Auch für Freiwillige ist es manchmal schwierig, die eigenen Anschlussmöglichkeiten und die Grenzen zwischen professioneller und privater Einbindung zu verstehen.

WAS KANN ICH TUN?

→ Mentor*innen oder Tandem-Partner*innen:

Manche Trägerorganisationen oder Einsatzstellen vermitteln Freiwillige an Mentor*innen, die selbst ein Interesse an interkulturellen Begegnungen haben und die die Freiwilligen beim Aufbau eines neuen sozialen Netzwerkes unterstützen können. Das könnten zum Beispiel junge Menschen sein, die selbst einen Freiwilligendienst außerhalb Deutschlands absolviert haben, oder auch Menschen, die Interesse haben, die Muttersprachen internationaler Freiwilliger zu erlernen, also eine Tandem-Partnerschaft einzugehen. Durch das Schaffen mehrerer Bezugspersonen können Einsatzstellen den Druck von Mitarbeitenden, Freiwillige in ihr Privatleben einzubinden, etwas mindern.

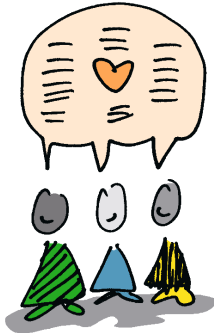


Tandempartner*innen können gute Ansprechpartner*innen sein

4. Sprache

ALS HERAUSFORDERUNG VS. SPRACHHERAUSFORDERUNG ALS VERBINDENDES ELEMENT

Bei Incoming-Freiwilligendiensten ist Sprache ein zentrales Thema, weil Kommunikation durch erst entstehende Sprachkenntnisse erschwert sein kann. Somit entsteht einerseits auf die Freiwilligen der Druck, Sprachkenntnisse möglichst schnell zu verbessern, und andererseits sind von allen Seiten kreative Kommunikationswege gefragt. Incoming-Freiwillige lernen dadurch im Laufe des Freiwilligendienstes Deutsch und Mitarbeitende in Einsatzstellen verbessern ihre Kommunikationsfähigkeiten und Fremdsprachenkenntnisse.



WAS KANN ICH TUN?

→ Videogespräch vor dem Freiwilligendienst:

Um die jeweiligen Sprachkenntnisse der anderen kennenzulernen und sich dadurch bereits im Vorfeld auf diese vorbereiten und einstellen zu können, kann es helfen, ein Videogespräch zwischen Freiwilligen und Anleitenden in der Einsatzstelle zu führen.

→ Wer lernt?

Manchmal dominiert die Sichtweise, dass nur Freiwillige in einem Prozess des Spracherwerbs sind. Allen Beteiligten sollte deutlich gemacht werden, dass Kommunikation nur beidseitig funktionieren kann und dass sowohl Freiwillige als auch Einsatzstellen sprachlich voneinander lernen.



→ Alternative Kommunikationswege:

Wenn es die Kommunikation vor allem zu Beginn des Freiwilligendienstes erleichtert, kann vermehrt Körpersprache benutzt werden.



Es geht nicht um Sprache
sondern um Verständigung

5. Umgang mit Machtverhältnissen und struktureller Diskriminierung

IN DER BEGLEITUNG VON INCOMING-FREIWILLIGEN

Ungleiche Machtverhältnisse spielen in Incoming-Freiwilligendiensten auf verschiedenen Ebenen eine Rolle und können für Konflikte sorgen. Anleitende und Mitarbeitende haben in den Arbeitshierarchien der Einsatzstellen durch ihren Status als Angestellte eine meist höhere Machtposition als Freiwillige – von der Auswahl der Freiwilligen über Entscheidungen, wie die Begleitung aussehen soll. In Incoming-Freiwilligendiensten verstärken sich diese Machtverhältnisse durch Ungleichheit in Deutschkenntnissen, Wissen über die deutsche Gesellschaft und Karrieremöglichkeiten nach dem Freiwilligendienst. Wer hat Zugang zu und Wissen über welche Unterstützungsmöglichkeiten in Deutschland? Wer hat welche Anschlussperspektiven nach dem Freiwilligendienst?



Verschiedene Formen von Diskriminierung wie Rassismus und Kulturalisierung sind ebenso ein großes Thema in Incoming-Freiwilligendiensten. Aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Ethnizität oder ihres vermeintlichen „kulturellen Anderssein“ werden Incoming-Freiwilligen sowohl in Einsatzstellen als auch in der Gesellschaft häufig bestimmte Rollen und Stereotype zugeschrieben, anstatt als Individuen wahrgenommen zu werden. Auch andere strukturelle Diskriminierungsformen wie Sexismus, Ableismus und Klassismus können in Freiwilligendiensten eine Rolle spielen.

Incoming-Freiwillige fühlen sich oft abhängig von der Unterstützung und dem Wohlwollen der Einsatzstellen, ihrer Gastfamilien oder anderer Akteur*innen, zu denen sie in hierarchischen Verhältnissen stehen. Das kann dazu führen, dass Incoming-Freiwillige aus Angst vor negativen Konsequenzen das Gefühl haben, sie könnten Kritik, Grenzen und Bedürfnisse nicht klar äußern.

WAS KANN ICH TUN?

→ Gute Kritik- und Fehlerkultur:

Es ist wichtig, eine Atmosphäre im Team zu schaffen, in der sich Freiwillige trotz ungleichen Machtverhältnissen wohlfühlen können, selbstsicher Bedürfnisse und konstruktive Kritik zu äußern. Hier kann es helfen, Entscheidungsbefugnisse über den Freiwilligendienst und die Betreuung nicht nur auf eine anleitende Person, sondern auf verschiedene Personen aufzuteilen.

→ Prävention von Diskriminierung:

Schulungen für Mitarbeitende in Einsatzstellen und Trägerorganisationen rund um globale Machtverhältnisse, Wissenshierarchien, Rassismus und andere Formen der Diskriminierung können helfen, ein stärkeres Bewusstsein und einen Raum für Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierungen zu schaffen. Neben Schulungen ist es auch hilfreich, Diversität in den eigenen Teams zu stärken. Eine Kooperation mit externen Einrichtungen wie etwa Antidiskriminierungsstellen hat sich an diesem Punkt für viele Einsatzstellen und Trägerorganisationen als wertvoll erwiesen.

→ Empowerment von Incoming-Freiwilligen:

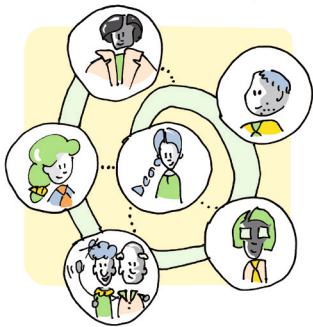
Einige Träger bieten Seminartage speziell für Incoming-Freiwillige an, um sie in Bezug auf Machtverhältnisse und Diskriminierung zu sensibilisieren, die ihnen im Freiwilligendienst und in der Gesellschaft begegnen können. Wichtige Informationen, etwa über ihre eigenen Rechte im Freiwilligendienst, können den Freiwilligen auch bereits vorab in ihrer Muttersprache zugeschickt werden.

6. Lernprozesse in den Einsatzstellen

Krisen und Konflikte bieten ein großes Potential für Lernprozesse bei allen Beteiligten. In der Praxis geht die Reflexion von Lernerfahrungen rund um viele Themen, die bei Incoming-Freiwilligendiensten eine Rolle spielen, jedoch zuweilen aufgrund fehlender Kapazitäten unter. Viele Trägerorganisationen versuchen deshalb, in der Kommunikation mit Einsatzstellen und Freiwilligen den Lernaspekt hervorzuheben. Eine gute pädagogische Begleitung von Mitarbeitenden in Einsatzstellen und von Freiwilligen ist hier wichtig. Das kann etwa durch regelmäßigen Austausch zwischen Freiwilligen, die in verschiedenen Einsatzstellen aktiv sind, und auch zwischen Mitarbeitenden verschiedener Einrichtungen geschehen.

WAS KANN ICH TUN?

→ Mehr Vernetzungsmöglichkeiten und Schulungen:



Gemeinsame Fachtage und Schulungen für Mitarbeitende verschiedener Einsatzstellen und Trägerorganisationen sind ein wichtiges Instrument, um Lernprozesse zu reflektieren. Trägerorganisationen können auf diesen neben den organisatorischen Rahmenbedingungen von Incoming-Freiwilligendiensten auch Themen wie Empowerment von Freiwilligen, Machtstrukturen, Rassismus und Diskriminierung ansprechen. Eine individuelle Reflexion zu eigenen Bildern und Stereotypen, Fehlerkultur in der Einsatzstelle und dem eigenen Verhältnis zur hybriden Rolle der professionellen wie persönlichen Einbindung von Freiwilligen ist wertvoll. Hier ist wichtig, dass Trägerorganisationen sich sprachlich und inhaltlich an die Bedürfnisse und den Wissensstand der Teilnehmenden aus den Einsatzstellen anpassen. Indes können Trägerorganisationen durch kollegialen Austausch auf Tagungen voneinander lernen. Und auch Einheiten auf Seminaren spezifisch für Incoming-Freiwillige können hier wertvoll

sein: Für Freiwillige, die in verschiedenen Einsatzstellen arbeiten, kann ein Austausch untereinander zu vermehrtem Nachdenken der eigenen Erfahrungen führen und so den Lernprozess stärken.

→ Stabiler Austausch zu zweit:

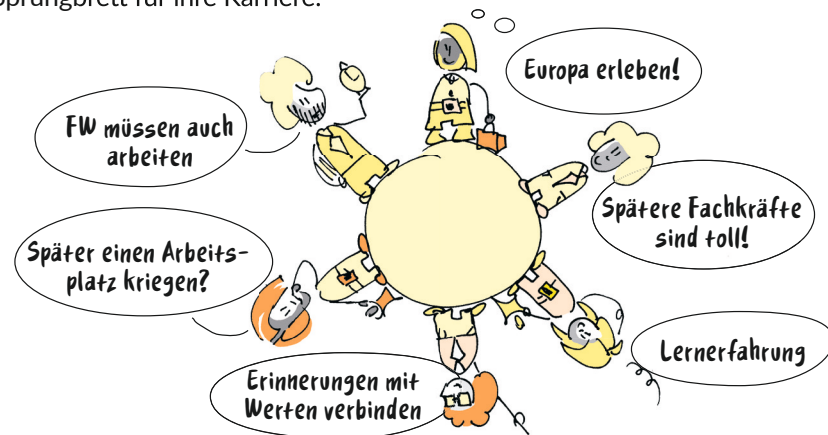
Hilfreich kann sein, eine konstante Kontaktperson bei Träger wie Einsatzstelle zu definieren und in regelmäßigem digitalen oder persönlichen Austausch zu stehen. Träger können auch hier eine pädagogische Aufgabe übernehmen und anregen, über Lernerfahrungen, Ängste, Bedürfnisse und Probleme nachzudenken.



7. Der Freiwilligendienst als Bestandteil einer längeren Lern- und Lebensphase:

VON DER BEWERBUNG BIS ZU ANSCHLUSSWEGEN

In Freiwilligendiensten spielt das gegenseitige Lernen von Freiwilligen und Einsatzstellen eine wichtige Rolle. Sowohl Mitarbeitende in Einrichtungen in Deutschland als auch internationale Freiwillige sollen so in ihrer persönlichen Weiterentwicklung unterstützt werden. Häufig kommt es in der Praxis im Laufe des Dienstes zu zusätzlichen Erwartungshaltungen: Einsatzstellen sehen Freiwilligendienste oft als Unterstützung für besondere Aufgaben im stressigen Arbeitsalltag und Freiwillige sehen Freiwilligendienste als Sprungbrett für ihre Karriere.



WAS KANN ICH TUN?

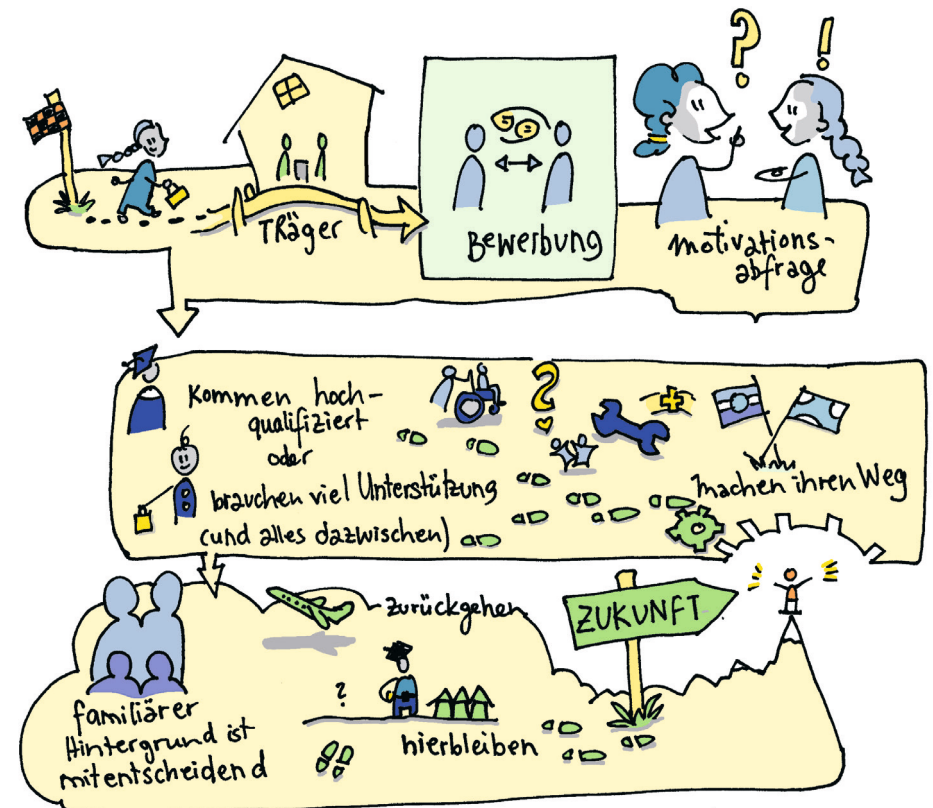
→ Lernen ins Zentrum stellen:

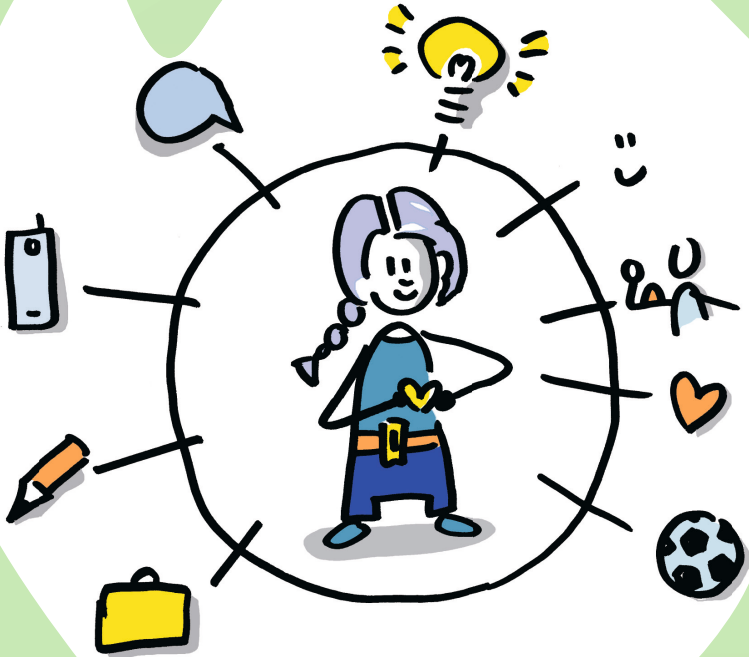
Trägerorganisationen können hier eine besondere Rolle einnehmen. Für Freiwillige können sie den Freiwilligendienst verstärkt als Lerndienst hervorheben, indem sie regelmäßig Seminare und pädagogische Begleitung zur Verfügung stellen und indem sie deutlich machen, welche Qualifikationen und Möglichkeiten der Freiwilligendienst bietet und welche nicht.

Mit Mitarbeitenden in Einsatzstellen können Träger Gespräche über dieses Spannungsfeld führen, über das Thema Arbeitsmarktneutralität aufklären und ihnen etwa auf Schulungen ebenfalls Reflexionsraum für Lernerfahrungen bieten.

→ Verweis auf Beratungs- und Informationsstellen:

Sind Freiwillige im Laufe ihres Freiwilligendienstes daran interessiert, in Deutschland zu bleiben, kann es hilfreich sein, auf andere Einrichtungen (z.B. Welcome Center oder Jugendmigrationsdienste) zu verweisen, anstatt selbst beratend tätig zu sein.





www.entwicklungsdienst.de



NETZWERK UND FACHSTELLE FÜR
INTERNATIONALE PERSONELLE
ZUSAMMENARBEIT



Internationale
Freiwillige
**KOMMEN
HELFEN
LERNEN**