

GEMEINSAM LERNEN IN INCOMING-FREIWILLIGENDIENSTEN

HANDREICHUNG FÜR EINSATZSTELLEN UND TRÄGERORGANISATIONEN

Nejla Coskun



Eine Publikation der Türkischen
Gemeinde in Niedersachsen e.V.

GEMEINSAM LERNEN IN INCOMING-FREIWILLIGENDIENSTEN

HANDREICHUNG FÜR EINSATZSTELLEN UND TRÄGERORGANISATIONEN

Eine Publikation der Türkischen Gemeinde in Niedersachsen e.V.

Vorwort

Seit mehreren Jahren nehmen wir als Türkische Gemeinde in Niedersachsen, aber auch andere Trägerorganisationen in Deutschland, Freiwillige aus verschiedenen Ländern weltweit in sozialen, politischen, kulturellen und ökologischen Einsatzstellen auf. Bei den INCOMING-FREIWILLIGENDIENSTEN wird allen beteiligten Personen eine Plattform verschiedenster Lernmöglichkeiten in sozialen, beruflichen, persönlicher, transnationalen sowie gesellschaftspolitischen Bereichen geboten. Im Rahmen unserer langjährigen Erfahrung in den Freiwilligendiensten und im ständigen Austausch mit unseren Kooperationspartnern und den Einsatzstellen haben Mitarbeitende von Trägerorganisationen, Einsatzstellen sowie Freiwillige diese Lernprozesse und ihre Wirkungen klar definiert. Mit dieser Handreichung möchten wir diese Erkenntnisse teilen und schauen, wie der Freiwilligendienst stärker in den Fokus gerückt werden kann.

In dieser Handreichung fließen Informationen über eigene Erfahrungen im Arbeitsalltag und in der Zusammenarbeit untereinander mit ein. Die verschiedenen Lernprozesse, aus Sicht aller Beteiligten, haben wir näher betrachtet und Erfolgsgeschichten erkennen können. Die Ergebnisse aus diesen Erkenntnissen möchten wir in dieser Handreichung festhalten, um Interessenten aber auch Einsatzstellen und anderen Trägerorganisationen Ideen und Anregungen in der Umsetzung von INCOMING-Freiwilligendiensten zu geben. Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle unseren Kooperationspartnern, Einsatzstellen und natürlich auch den Freiwilligen, denn nur mit ihrer Unterstützung konnten wir diese Handreichung erstellen und unsere Erkenntnisse verbreiten.

Ich freue mich, diese Handreichung für alle Interessierte zur Verfügung stellen zu können. Lassen Sie uns auch weiterhin miteinander Lernen in INCOMING-Freiwilligendiensten!



Ihre Nejlâ Coskun

Stellvertretende Vorsitzende und pädagogische Leiterin der Freiwilligen Dienste





Einleitung

Die Lernprozesse finden während eines INCOMING-FREIWILLIGENDIENSTEN in den Einsatzstellen auf unterschiedlichen Ebenen statt. Zu Beginn des Freiwilligen Sozialen Jahres, unabhängig davon, ob es sich hierbei um nationale oder internationale Freiwillige handelt, lernen die Mitarbeitenden und die Freiwilligen gemeinsam voneinander. Erst ab dem dritten Monat werden die Freiwilligen als Personen bzw. als ein Teil des Teams wahrgenommen.

Bei der Aufstellung dieser Handreichung wurde uns als Türkische Gemeinde in Niedersachsen noch deutlicher, wie bereichernd ein freiwilliges nationales/ internationales Jahr für die pädagogische Begleitung, die Mitarbeitenden und die Freiwillige sein kann, aber auch, was die wichtigsten Bestandteile für ein erfolgreiches Freiwilligenjahr sein können.

1. Bewerbung, Auswahlverfahren und Vermittlung

Die Gewinnung von Interessenten für das Freiwillige Soziale Jahr bei INCOMING-Freiwilligendiensten verläuft von Fall zu Fall sehr unterschiedlich: einige Bewerbungen gehen direkt bei den Einsatzstellen ein. In einigen Fällen ist dies auf Mund zu Mund Propaganda zurückzuführen, auf der anderen Seite finden Sie die Stellen auf verschiedenen Online Plattformen oder direkt bei den Einsatzstellen. Aber auch auf Seiten von der Partnerorganisationen sind Informationen zugänglich, so dass Interessenten auch hier die ersten Informationen erhalten können.

Die Vermittlung erfolgt nach dem Auswahlverfahren. Kriterien wie Motivation, Erwartungen, Kompetenzen aber auch Sprachkenntnissen werden berücksichtigt. Erst danach kann die Vermittlung der Freiwilligen durch die Träger zu den Einsatzstellen beginnen.

Was kann man tun, um den INCOMING-FREIWILLIGEN eine Stütze zu sein?

→ **Transparenz in der Bewerbungsphase**

Für den Träger und die Einsatzstelle aber auch für die Freiwillige ist es wichtig, im Vorfeld offen über Erwartungen zu sprechen, um so Enttäuschungen vorzubeugen. Die Einsatzstelle sollte den Freiwilligen möglichst viele und deutliche Informationen zum Einsatzbereich vermitteln: ist Intensivpflege ein Bestandteil? Befindet sich die Einsatzstelle und die Unterkunft in der Nähe, also fußläufig bzw. mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar? Wie sehen die Möglichkeiten der Vernetzung mit anderen Freiwilligen vor Ort aus? Gibt es WLAN in der Unterkunft?

→ **Mitarbeitende/ Anleitende in Einsatzstellen einbinden**

Wenn die Mitarbeitenden der Einsatzstellen vor der Einstellung sich mit den Bewerbenden austauschen können, könnte dies hilfreich sein, um eine passende Stelle zu finden.

2. Freiwillige im Arbeitsalltag

Bei der Aufnahme von Freiwilligen stehen Mitarbeitenden in den Einsatzstellen oft mit Kapazitätsfragen unter Zeitdruck. Der Arbeitsalltag ist bereits stressig und zu Beginn eines Freiwilligendienstes ist ein großer Aufwand nötig, um eine fachgerechte Anleitung gewährleisten zu können. Andererseits wünschen sich die Einsatzstellen, dass Freiwillige langfristig immer mehr eine Unterstützung im Arbeitsalltag werden und den Mitarbeitenden niederschwellige Tätigkeiten abnehmen.

Viele Einsatzstellen berichten, dass der Unterstützungsbedarf bei INCOMING-Freiwilligen in den meisten Fällen größer ist. Der Grund dafür kann auf die Umstellung in ein neues sprachliches und kulturelles Umfeld zurückgeführt werden. Ein besonderer Mehraufwand entsteht, da meist mehr Zeit benötigt wird, bis die Incomer sich an den Arbeitsalltag gewöhnt haben. Ein anderer Bedarf liegt in der Unterstützung der Freiwilligen, um ein neues soziales Netzwerk aufzubauen.

Wichtig!!! Bei dem größten Anteil von INCOMING-Freiwilligen ist das Spannungsfeld noch stärker ausgeprägt. Sie müssen sich in einem neuen sprachlichen und kulturellen Umfeld zurechtfinden, dies ist möglicherweise mit viel mehr Zeit verbunden.



Was kann man tun, um den INCOMING-FREIWILLIGEN eine Stütze zu sein?

→ An den Erwartungen arbeiten

In den meisten Aussagen wird deutlich, dass es helfen kann, wenn die Erwartungen im Team offen ausgesprochen und diskutiert werden. Allen Beteiligten sollten sich bewusst sein, dass für INCOMING-Freiwillige die Ankunft in der Einsatzstelle mit der Ankunft in einem neuen Umfeld verbunden ist und deshalb mehr Empathie und Geduld erforderlich sein kann.

→ Workshops mit dem Schwerpunkt Interkulturalität

Anleitende sowie Mitarbeitende in den Einsatzstellen sollten motiviert werden, an Workshops teilzunehmen, die interkulturelle und transkulturelle Kompetenzen vermitteln. Diese Erfahrungen bzw. Lernprozesse werden nicht nur helfen, die besonderen Herausforderungen von INCOMING-Freiwilligen in der Eingewöhnungsphase zu verstehen, sondern werden selbst ein Stück zur persönlichen und professionellen Weiterentwicklung von Mitarbeitenden in der Einsatzstelle beitragen. Wir als Türkische Gemeinde in Niedersachsen bieten solche Schulungen an, dies führt auch dazu, dass sich verschiedene Einsatzstellen sich untereinander vernetzen und somit auch voneinander lernen.



3. Verbinden von Arbeitsbereich und Privatbereich

Die INCOMING-Freiwillige sind zu Beginn des Freiwilligendienstes mit einem völlig neuen sozialen Umfeld und der Arbeit manchmal überfordert. Daher ist, es neben der Anleitung für die Arbeit, ebenfalls von großer Bedeutung, dass verschiedene soziale Anknüpfungspunkte angeboten werden können. Die Mitarbeitenden in den Einsatzstellen stehen den jungen Menschen auch außerhalb ihrer Arbeitszeit als Ansprechpartner zur Verfügung. In den meisten Fällen werden private Handynummern weitergegeben. Auch werden oft gemeinsame private Aktionen wie z.B. ein gemeinsamer Filmabend oder gemeinsames Essen geplant. Hier entstehen Freundschaften mit den Mitarbeitenden in den Einsatzstellen, was als Bereicherung gesehen werden kann. Bei derartigen Veranstaltungen sollte aber genau auf Nähe und Distanz geachtet werden, damit die INCOMING Freiwilligen die Grenzen zwischen professioneller und privater Einbindung zu verstehen

Was kann man tun, um den INCOMING-FREIWILLIGEN eine Stütze zu sein?

→ Mentor*innen oder Tandem-Partner*innen

Wir als Trägerorganisationen vermitteln Freiwillige an Menschen, die selbst ein Interesse an interkulturellen Begegnungen haben und die die Freiwilligen beim Aufbau eines neuen sozialen Netzwerkes unterstützen können. Das sind zum Beispiel junge Menschen, die selbst einen Freiwilligendienst als INCOMER in Deutschlands absolviert haben, oder auch Menschen, die Interesse haben, die Muttersprachen internationaler Freiwilliger zu erlernen, also eine Tandem-Partnerschaft einzugehen. Durch diese Bezugspersonen können die Mitarbeitenden in den Einsatzstellen entlastet werden.

4. Sprache - Herausforderung oder verbindendes Element?

Bei INCOMING-Freiwilligendiensten ist Sprache der wichtigste Punkt, denn wenn nicht ausreichende Sprachkenntnisse vorhanden sind, kann die Kommunikation erschwert werden. Der Druck bei den INCOMING FREIWILLIGEN, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, ist enorm groß. Andererseits sind von allen Beteiligten also den Mitarbeitenden und den Freiwilligen kreative Kommunikationswege gefragt. INCOMING-Freiwillige lernen dadurch im Laufe des Freiwilligendienstes mehr Deutsch und Mitarbeitende in Einsatzstellen verbessern ihre Kommunikationsfähigkeiten und Fremdsprachenkenntnisse.

Was kann man tun, um den INCOMING-FREIWILLIGEN eine Stütze zu sein?

→ Videogespräch vor dem Freiwilligendienst

Unserer Erfahrung nach ist ein Videogespräch vor Beginn des Freiwilligendienstes eine große Bereicherung. Während des Videogesprächs wird deutlich, wie die jeweiligen Sprachkenntnisse des Freiwilligen sind. Das hat den Vorteil, dass alle Parteien sich im Vorfeld gesehen und gesprochen haben und sich so einfacher auf einander einstellen können. Oftmals wird davon ausgegangen, dass nur die Freiwilligen sich mit dem Spracherwerb auseinandersetzen müssen. Hier sollte aber allen Beteiligten klar sein, dass eine Kommunikation nur funktionieren kann, wenn alle sich daran beteiligen und bereit sind voneinander zu lernen. Wenn trotz aller Bemühungen Probleme in der Kommunikation bestehen, kann bei Bedarf auf Körpersprache zurückgegriffen werden.



5. Umgang mit Machtverhältnissen und struktureller Diskriminierung

Wie auf allen Ebenen dieser Gesellschaft gibt es auch ungleiche Machtverhältnisse in INCOMING-Freiwilligendiensten auf verschiedenen Ebenen, welche zu Problemen führen können. Die Anleitenden und Mitarbeitenden haben in den Arbeitshierarchien der Einsatzstellen durch ihre Funktion als Angestellte eine höhere Machtposition. Sie sitzen am längeren Hebel. Sie treffen die Entscheidung bei der Auswahl der Freiwilligen sowie wie die Betreuung bzw. Begleitung aussehen soll. Für die INCOMING-Freiwilligendiensten bedeutet dies, dass die Machtverhältnisse durch Sprachdefizite in Deutschkenntnissen, das Nicht-Wissen über die deutsche Gesellschaft erschwerend dazukommen. Verschiedene Arten von Ausgrenzung wie Rassismus und Kulturalisierung sind nach wie vor leider ein großes Problem in INCOMING-Freiwilligendiensten. Die INCOMING-Freiwilligen werden aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Glaubens oder ihrer Kultur in den Einsatzstellen aber auch in der Gesellschaft häufig bestimmte Rollen und Stereotype zugeschrieben, anstatt sie als Individuum wahrzunehmen. Andere strukturelle Diskriminierungsformen, die in den Freiwilligendiensten eine Rolle spielen können sind Sexismus und Behinderung.

Die Willkommenskultur für INCOMING-Freiwillige ist in der Regel abhängig von der Aufnahme und dem Umgang in der Einsatzstelle, dem Träger und anderen Akteur*innen, mit denen sie in unmittelbarem Kontakt stehen. In den vereinzelt Fällen kann dies dazu führen, dass INCOMING-Freiwillige aus Angst vor negativen Konsequenzen sich nicht trauen, ihre Rechte einzufordern bzw. Tätigkeiten auszuüben, die nicht in ihr Aufgabengebiet fallen.

Was kann man tun, um den INCOMING-FREIWILLIGEN eine Stütze zu sein?

→ Gute Kritik- und Fehlerkultur

Ein angenehmes Betriebsklima ist wichtig. Die INCOMING-Freiwilligen müssen sich trotz ungleicher Machtverhältnisse wohlfühlen. Sie sollten sich selbstsicher sein und ihre Bedürfnisse und ihre Bedenken zu äußern. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es hilfreich ist, wenn nicht nur eine Person die Zuständigkeit bzw. die Betreuung übernimmt.

→ Vorbeugung von Diskriminierung

Workshops, speziell für Mitarbeitende in Einsatzstellen und Trägerorganisationen bzgl. der Machtverhältnisse, Wissenshierarchien, Rassismus und andere Formen der Diskriminierung sind Elemente, die dabei helfen können, eine stärkere Empathie und einen Raum für Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierungen zu schaffen.

→ Stärkung der INCOMING-Freiwilligen

Wir, die Türkische Gemeinde in Niedersachsen e.V., sowie andere Träger bieten Seminartage speziell für INCOMING FREIWILLIGE an, um die jungen Menschen für Machtverhältnisse und Diskriminierung zu sensibilisieren, mit denen sie im Freiwilligendienst und in der Gesellschaft konfrontiert werden können.

Bei Bedarf werden wichtige Informationen, wie z.B. über ihre eigenen Rechte im Freiwilligendienst, bereits vor Beginn des Freiwilligendienstes klar definiert und besprochen.

6. Lernprozesse in den Einsatzstellen

Durch Krisen und Konflikte können alle Beteiligte in der Praxis lernen und reflektieren. Jedoch mangelt es in der Praxis oft an Zeit, um die Probleme klar zu definieren und nach Lösungswegen zu suchen. Die Türkische Gemeinde, aber auch andere Trägerorganisationen versuchen deshalb, die Rolle eines Brückenbauers zwischen den Einsatzstellen und den INCOMING FREIWILLIGEN zu übernehmen. Ein guter Austausch zwischen der pädagogischen Begleitung des Trägers sowie den Anleitenden und Mitarbeitenden aber auch zu den INCOMING FREIWILLIGEN ist unverzichtbar.

Was kann man tun, um den INCOMING-FREIWILLIGEN eine Stütze zu sein?

→ Mehr Vernetzungsmöglichkeiten und Workshops

Die Erfahrung der Türkischen Gemeinde in Niedersachsen e.V. und von anderen Trägerorganisationen haben gezeigt, dass der ständige Austausch, die Einsatzstellenbesuche aber auch gemeinsame Fachtage für die pädagogischen Mitarbeitenden bei den Trägern und den Mitarbeitenden in den verschiedenen Einsatzstellen ein wichtiges Instrument darstellt, um Lernprozesse zu reflektieren. Die pädagogische Begleitung der Träger können alle Themen rund um Empowerment von Freiwilligen, Machtstrukturen, Rassismus und Diskriminierung

und die organisatorischen Abläufe näherbringen. Alle Beteiligten sollten offen sein, die eigenen Bilder und Stereotypen, Fehlerkultur in der Einsatzstelle und dem eigenen Verhältnis dazu zu erkennen und daran zu arbeiten. Bei dieser Vermittlerrolle ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden der Trägerorganisationen sich sprachlich und inhaltlich an die Bedürfnisse und den Wissensstand der Teilnehmenden anpassen.

→ **Ständiger Austausch zwischen Träger und Einsatzstelle**

Ein fester Ansprechpartner bei dem Träger und den Einsatzstellen kann sehr hilfreich sein. Diese sollten in regelmäßigen Abständen im digitalen oder persönlichen Austausch stehen. Durch den Austausch können Lernerfahrungen, Ängste, Bedürfnisse und Probleme zeitnah besprochen und gelöst werden.



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

Vom ersten Schritt (Bewerbung) bis zu Anschlussmöglichkeiten nach den Freiwilligendiensten

Der wichtigste Aspekt in den Freiwilligendiensten ist das gegenseitige Lernen von den Trägerorganisationen, Freiwilligen und Einsatzstellen. Sowohl die pädagogische Begleitung der Träger, Mitarbeitenden in den Einsatzstellen 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 (wichtig: die Arbeitsmarktneutralität beachten) und Freiwillige sehen Freiwilligendienste als Sprungbrett für ihre Karriere.

Was kann man tun, um den INCOMING-FREIWILLIGEN eine Stütze zu sein?

→ Fokus muss auf Lernen liegen

Trägerorganisationen wie die Türkische Gemeinde in Niedersachsen e.V. bekommen eine wichtige Rolle. Die Freiwillige muss verdeutlicht werden, dass der Freiwilligendienst als Lerndienst betrachtet werden. Dies kann realisiert werden, indem die pädagogische Begleitung in den Seminaren und außerhalb der Seminaren Rede und Antwort steht, um den INCOMING FREIWILLIGEN deutlich zu machen, welche Qualifikationen und Möglichkeiten der Freiwilligendienst bietet und welche nicht.

Mit dem Mitarbeitenden und Anleitenden der Einsatzstellen können Träger Gespräche ebenfalls über die Möglichkeiten nach den Freiwilligendienste sprechen, aber auch Themen wie Arbeitsmarktneutralität, Reflexionsraum für Lernerfahrungen sind einige der wichtigen Punkte, über die man im Austausch stehen kann.



8. Hinweise auf Beratungs- und Informationsstellen

Viele Freiwillige, die ihren Freiwilligendienst absolviert haben, sind in den meisten Fällen daran interessiert, in Deutschland zu bleiben. Daher ist es auch wichtig, sie bei diesen Lernprozessen zu unterstützen und sie auf andere Einrichtungen (z.B. Welcome Center oder Jugendmigrationsdienste) zu verweisen. Für die INCOMING FREIWILLIGEN kann es von großer Bedeutung sein, eine andere Meinung bzgl. Möglichkeiten für ihre Karriere zu entdecken.

Während der Erstellung dieser Handreichung haben wir auch uns mit den verschiedenen Studien näher auseinandergesetzt. Einige von ihnen möchten wir hier nennen:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/96724/94644bad0c1597d6a1c7064b2073c84a/evalui-erungsbericht-freiwilligendienste-data.pdf>

<https://kef-online.org/termine/politische-bildung-in-der-seminararbeit-mit-INCOMING-freiwilligen>

https://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen_AK/Statistik_Freiwillige_INCOMING_2020.pdf

<https://www.uni-hildesheim.de/fr/fb1/institute/institut-fuer-sozial-und-organisationspaedagogik/forschung/laufende-projekte/INCOMING/>

(Stand 29.09.2022)

Impressum

Türkische Gemeinde in Niedersachsen e. V.

info@tgnds.de

0511 534 306 30

Lange Laube 15, 30159 Hannover