

Wegbegleiter

Für Einsatzstellen von
internationalen Freiwilligen

Wegbegleiter für Einsatzstellen von internationalen Freiwilligen



Herausgegeben von ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V.

Inhalt

A

9 Einstieg

11 Warum dieses Handbuch?

13 Was ist ein internationaler Freiwilligendienst?

14 Wozu internationale Freiwillige?

15 Glossar

B

21 Grundlagen im Freiwilligen-Management

23 Erwartungen vor dem Beginn des Freiwilligendienstes reflektieren

25 Was ist Freiwilligen-Management?

26 Phasen eines Freiwilligendienstes

33 Zugehörigkeit schaffen

37 Strukturen schaffen und kommunizieren

41 Anerkennung zeigen

43 Den Freiwilligendienst abschließen

C

47 Betreuung und Unterstützung von Freiwilligen

49 Einführung

50 Ansprechpersonen

52 Feedback-Gespräche

56 Evaluation

59 Kompetenzen erkennen und fördern

61 Freiwillige in Krisen unterstützen

D

65 Gegenseitiges Verständnis

67 Motivation für einen Freiwilligendienst

68 Tausend neue Eindrücke

69 Unterschiede und Gemeinsamkeiten

70 Deutsch sprechen? Langsam, aber sicher

72 Allein auf dem Land, allein in der Metropole

74 Heimweh

E

79 Diskriminierungsfreie Räume schaffen

81 Einführung

82 Wer »hilft« wem?

83 Wie Rassismus funktioniert

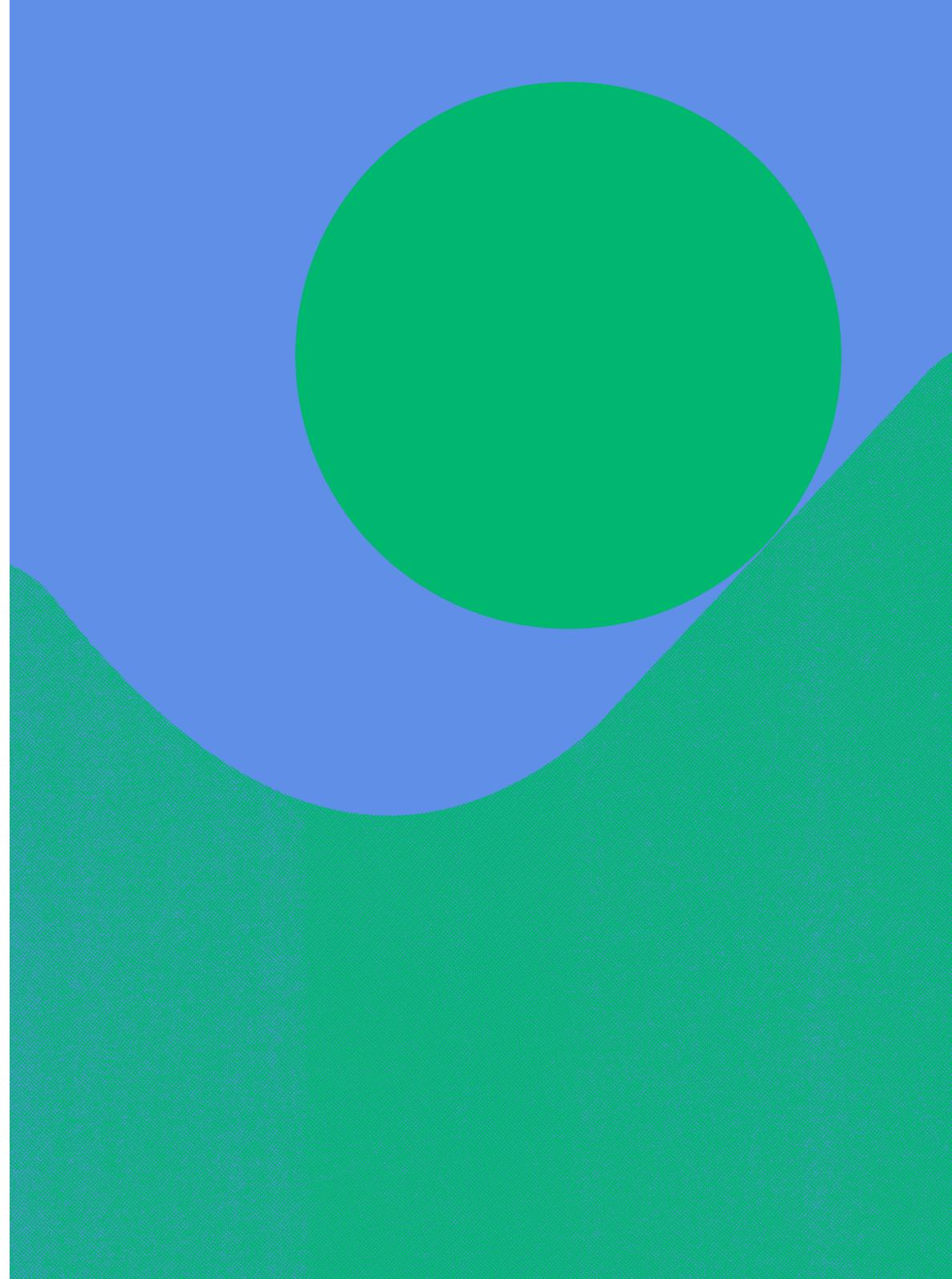
84 Wo und wie Rassismus auftaucht

86 Wie mit Rassismus umgehen

88 Gender und sexuelle Orientierung

93 Weiterlesen, weiterklicken

94 Impressum





Einstieg

9

A

Warum dieses Handbuch?

Mit internationalen Freiwilligendiensten in Deutschland schafft ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V. einen Raum für Begegnung zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft. Wir möchten vermitteln, dass eine vielfältige Gesellschaft eine Bereicherung ist und Freude macht. Dabei wollen wir aber auch Verständnis für globale Machtzusammenhänge und gegenseitige Abhängigkeiten entwickeln. Einer Vorstellung von Identität, die auf einer möglichst geschlossenen Gemeinschaft und gesellschaftlicher Homogenität fußt und alles andere abwehrt, wollen wir ein Gesellschaftsbild entgegenstellen, das Vielfalt anerkennt, wertschätzt und aufnimmt.

Mit diesem Handbuch möchten wir sozialen, kulturellen und ökologischen Einrichtungen in Deutschland Anregungen für den Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit mit jungen Menschen geben, die sich entschlossen haben, grenzüberschreitend ehrenamtlich in gemeinnützigen Projekten zu arbeiten. Das Handbuch richtet sich dabei speziell an Anleiter*innen und andere, die internationale Freiwillige betreuen. Dabei soll es nicht um eine Handlungsanweisung gehen; vielmehr möchten wir mit den Texten zum Denken anregen, Erfahrungen weitergeben und dabei auch helfen, für möglicherweise schwierige Themen Sensibilität zu entwickeln.

ICJA hat das Handbuch in einem Gemeinschaftsprojekt mit vier Partnerorganisationen auf drei Kontinenten erstellt: ICYE Colombia, ICYE Ghana, ICYE Indonesia und ICYE Kenya, die seit vielen Jahren Freiwillige nach Deutschland entsenden und dadurch vielfältige Perspektiven in das Handbuch einbringen konnten. Bei einem Workshop in Berlin wurden die Inhalte des Handbuchs

von Vertreter*innen aller fünf Organisationen gemeinsam konzipiert und während der Texterstellung durch ihr Feedback weiter verbessert. Wir bedanken uns vielmals bei Zelfani Ramadhan, Gustavo Adolfo Lopera Betancur, William Acquah und Mercy Kubasu für die großartige Unterstützung!

Vielen Dank außerdem an die zahlreichen internationalen Freiwilligen und Einsatzstellen, die während der Recherche für das Handbuch an Befragungen und Interviews teilgenommen und ihre Erfahrungen aus der Praxis geschildert haben. Auch beim Fördergeber, dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), möchten wir uns bedanken.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre. Wir hoffen, die Anregungen in diesem Handbuch laden zu neuen Denkanstößen und Ideen ein, damit internationale Freiwilligendienste auch in Ihrer Einsatzstelle für alle Beteiligten zu einer bereichernden Erfahrung werden.

Was ist ein internationaler Freiwilligendienst?

Im Rahmen internationaler Freiwilligendienste gehen Menschen in ein anderes Land und arbeiten unentgeltlich in einer gemeinwohlorientierten Einrichtung. Diese kann sowohl im sozialen als auch kulturellen oder ökologischen Bereich tätig sein. Dabei steht nicht nur das Engagement in der Einsatzstelle im Vordergrund, sondern auch das Lernen und der gegenseitige Austausch. Freiwillige und Einsatzstellen eröffnen einander im Rahmen eines Freiwilligendienstes neue Perspektiven.

Viele internationale Freiwillige haben gerade erst die Schule oder ein Studium abgeschlossen, manche haben bereits erste Arbeitserfahrungen gesammelt und bringen eine große Bandbreite an Fähigkeiten und Interessen mit in ihr Engagement. Außer ihrer Mitarbeit in der Einsatzstelle erlernen sie eine neue Sprache, finden sich in ein für sie bisher unbekanntes soziales Umfeld ein und nehmen an Seminaren teil, bei denen sie ihren Einsatz reflektieren und sich mit anderen internationalen Freiwilligen in Deutschland vernetzen können.

Freiwillige sind dabei kein Arbeitsersatz für hauptamtliche Angestellte. Sie sollen vielmehr unterstützend eingesetzt werden. Aufgabenbereiche sollten zu den individuellen Bedürfnissen und Interessen der jeweiligen Freiwilligen passen, um eine persönliche Weiterentwicklung und Lernen zu ermöglichen. Einsatzstellen zahlen den Freiwilligen ein Taschengeld als Anerkennung ihres Engagements und unterstützen sie, wenn möglich, beim Prozess des Einlebens und des Spracherwerbs.

Wozu internationale Freiwillige?

Internationale Freiwilligendienste ermöglichen eine Vielfalt an Erfahrungen, die Ihre Arbeit und Ihr Team nicht nur bereichern, sondern darüber hinaus auch zu einem gesellschaftlichen Wandel hin zu einer friedfertigeren und gerechteren Welt beitragen können.

Wenn Menschen aus verschiedensten Teilen der Welt und mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen zusammentreffen, kann das eine Chance sein, den eingespielten Alltag und die eigenen Werte aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Was die einen als normal wahrnehmen, kann für andere einen ganz neuen Zugang zu einem Thema darstellen. Die Einrichtung kann dadurch zu einem kreativeren und gerechteren Ort werden, der plötzlich für mehr Menschen offen steht. So lassen sich bislang unbewusste Privilegien sichtbar machen und zudem Verständnis für strukturelle Ungerechtigkeiten entwickeln.

Glossar

Ansprechperson (AP)

Ansprechpersonen, auch Anleiter*innen oder Tutor*innen, sind die Mitarbeitenden in einer Einsatzstelle, die direkt mit den Freiwilligen zusammenarbeiten und diese betreuen.

Aufnahmeorganisation (AO)

Eine Aufnahmeorganisation ist die Organisation in Deutschland, die in Zusammenarbeit mit Entsendeorganisationen in anderen Ländern internationale Freiwillige aufnimmt und an Einsatzstellen vermittelt. Sie organisiert Seminare für die Freiwilligen und unterstützt Einsatzstellen bei der Betreuung und Durchführung.

Einsatzstelle (ES)

Eine Einsatzstelle ist die gemeinwohlorientierte Einrichtung, bei der internationale Freiwillige im Rahmen ihres Freiwilligendienstes mitarbeiten. Einsatzstellen bieten Freiwilligen Möglichkeiten des Engagements durch verschiedene Aufgabenbereiche, lernen sie an und betreuen sie.

Entsendeorganisation (EO)

Eine Entsendeorganisation ist die Organisation im Heimatland der Freiwilligen, die als Partner mit der Aufnahmeorganisation in Kontakt steht und den Freiwilligendienst vermittelt. Sie bereitet die Freiwilligen auf ihren Einsatz vor, betreut sie währenddessen und evaluiert das Projekt nach seiner Beendigung.

Gastgebende

Die Gastgebenden sind Personen, bei denen die Freiwilligen während der Zeit des Freiwilligendienstes in Deutschland leben können. Sie stellen Unterkunft und Verpflegung zur Verfügung und unterstützen Freiwillige dabei, sich im neuen Land zurechtzufinden.

Globaler Norden und Globaler Süden

Die einander gegenübergestellten Konzepte Globaler Norden und Globaler Süden werden benutzt, um Machtverhältnisse zwischen verschiedenen Kontinenten, Ländern, Regionen und Gruppen der Erde zu bezeichnen. Der Globale Norden, zu dem unter anderem Europa und Nordamerika gezählt werden, hat dabei wirtschaftlich, politisch und – aufgrund der europäischen Kolonialzeit – historisch mehr Macht als der Globale Süden. Zum globalen Süden werden große Teile Afrikas, Lateinamerikas und Asiens gezählt. Die Zuordnung zum Globalen Süden und Globalen Norden ist nicht unbe-

dingt geographisch gebunden, auch innerhalb Europas gibt es etwa bestimmte Gruppen von Menschen oder Regionen, die kolonialisiert werden oder wurden (etwa Schwarze Menschen und People of Color). Die beiden Konzepte haben in den letzten Jahren verstärkt Begriffe wie »Entwicklungsländer« und »entwickelte Länder« abgelöst, weil sie einen stärkeren Fokus auf die unterschiedlichen Machtverhältnisse legen und Veränderungen hin zu einer gerechteren Welt etwa auch in Europa verorten.

Seminare

Seminare sind mehrtägige Bildungs- und Reflexionsveranstaltungen, bei denen Freiwillige sich über ihre Erfahrungen austauschen, gesellschaftliche Themen diskutieren und Anregungen für den Lebens- und Arbeitsalltag erhalten. Seminare sind ein zentrales Instrument der pädagogischen Begleitung und werden üblicherweise von Fachkräften der Aufnahmeorganisation durchgeführt. Seminarzeit gilt als Arbeitszeit.

Taschengeld

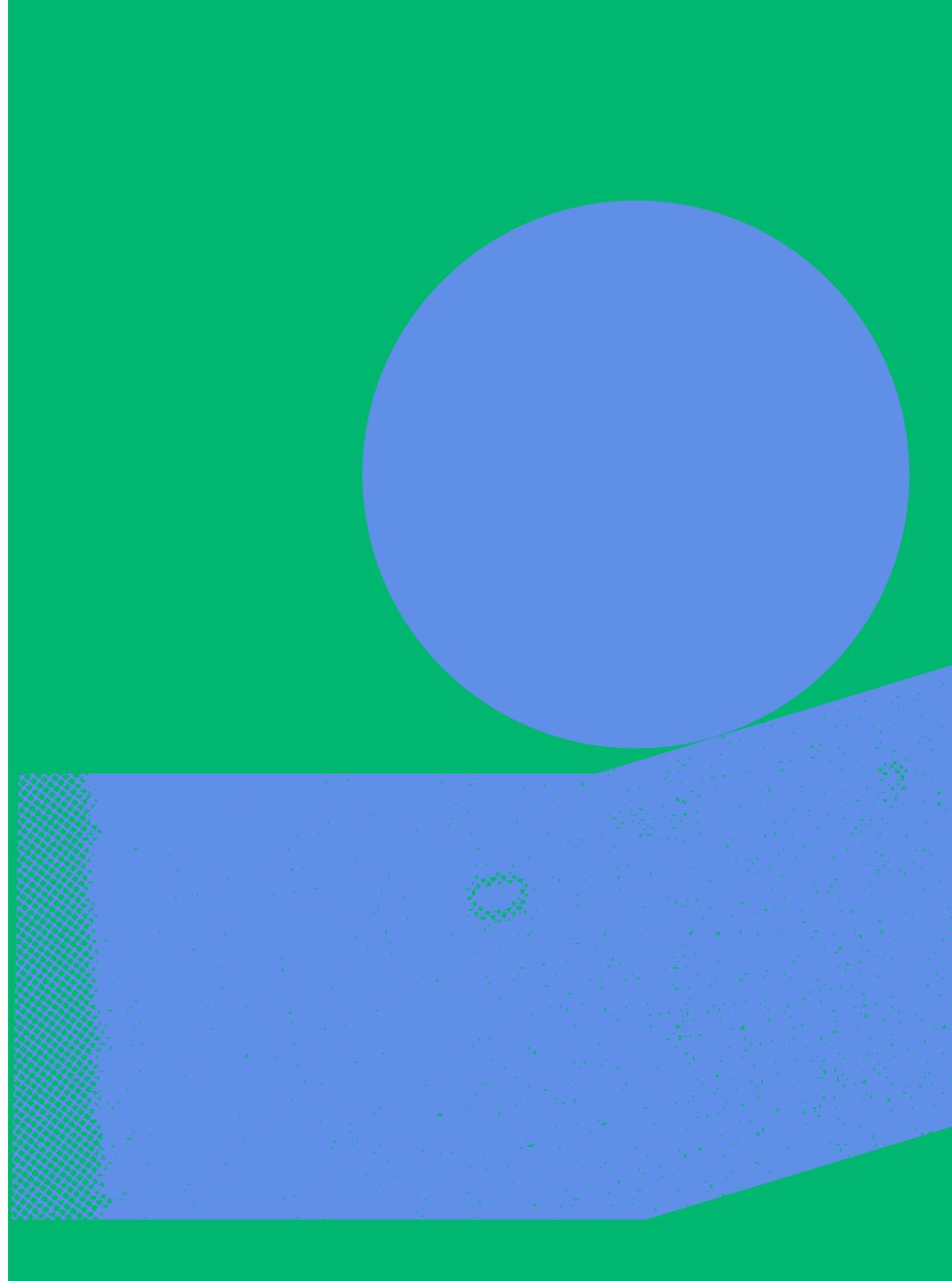
Teilnehmende an internationalen Freiwilligendiensten werden für ihr Engagement oft mit einem Taschengeld unterstützt. Es dient wegen seiner geringen Höhe nicht als Anreiz, den Freiwilligendienst zu absolvieren. Es ist vielmehr eine symbolische Anerkennung und dient den Freiwilligen als finanzielle Stütze im Alltag und Sozialleben.

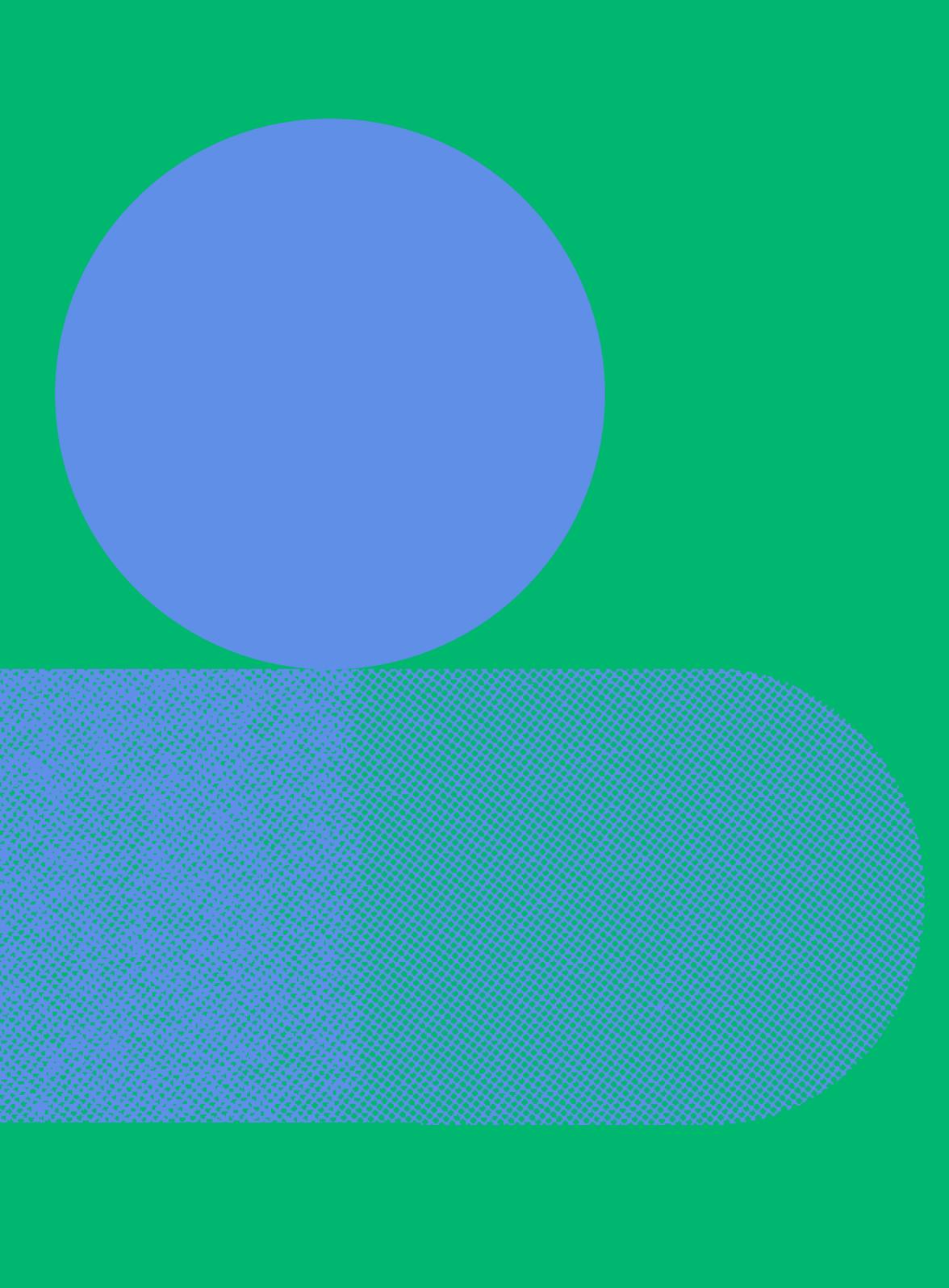
weltwärts

weltwärts ist ein Programm des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, das zum entwicklungspolitischen Austausch zwischen Globalem Süden und Globalem Norden beitragen soll. Es ermöglicht sowohl Freiwilligendienste für junge Menschen zwischen 18 und 28 Jahren aus Deutschland im Globalen Süden (Nord-Süd) als auch umgekehrt für junge Menschen aus dem Globalen Süden in Deutschland (Süd-Nord).

Wohnprojekt

Einsatzstelle, die Freiwilligen gleichzeitig Wohnraum zur Verfügung stellt. Dies kann ein Zimmer in den Räumlichkeiten der Einsatzstelle selbst oder eine speziell angemietete Wohnung sein, in der die Freiwilligen alleine oder gemeinsam mit anderen Freiwilligen wohnen. Zusätzlich werden die Freiwilligen im Wohnprojekt unentgeltlich gepflegt oder erhalten einen Zuschuss für Verpflegungskosten.





Grundlagen im Freiwilligen- Management

Erwartungen vor dem Beginn des Freiwilligendienstes reflektieren

Erwartungen sind etwas Selbstverständliches. Sie haben sich dafür entschieden, eine Person aus einem anderen Land bei sich für einen Freiwilligendienst aufzunehmen. Jemanden im Team zu begrüßen, ist immer aufregend und macht neugierig – vielleicht noch mehr, wenn sie oder er aus einem anderen Land für den Freiwilligendienst in Ihrer Einsatzstelle nach Deutschland kommt. Vielleicht haben Sie auch schon internationale Freiwillige bei sich aufgenommen und daher klare Erwartungen, wie neue Freiwillige sich einfinden und verhalten werden.

Offenheit und Flexibilität mitdenken. Wenn Erwartungen zu konkret werden, kann dies zu Problemen führen. Es ist ratsam, sich die eigenen Erwartungen bewusst zu machen und möglichst offen auf die neue Person zuzugehen.

→ Typische Überlegungen von Einsatzstellen:

»Es wird sehr schwierig, mit der Person zu kommunizieren, weil sie noch kein Deutsch kann.«

Wenn die Freiwilligen zu Beginn noch kein Deutsch sprechen, kann sich daraus eine Herausforderung in der Kommunikation ergeben. Langsam und mit Geduld zu sprechen, hilft den Freiwilligen dabei, schneller Grundlagen zu lernen. So können sie sich bald wohler dabei fühlen, in ihrem neuen Arbeitsumfeld mehr und mehr Deutsch zu sprechen.
→ [Deutsch sprechen? Langsam, aber sicher \[70\]](#)

»Die neue Person wird anders sein als das bestehende Team, weil sie aus einer anderen Kultur kommt.«

Häufig erklären wir das Verhalten internationaler Freiwilliger mit deren »Kultur«. Unterschiede können aber auch andere Ursachen haben, beispielsweise Alter, Bildung oder ob die Person in einer Stadt oder einer ländlichen Umgebung aufgewachsen ist. Es lohnt sich auch, Gemeinsamkeiten zu suchen und zu benennen.
→ [Unterschiede und Gemeinsamkeiten \[69\]](#)

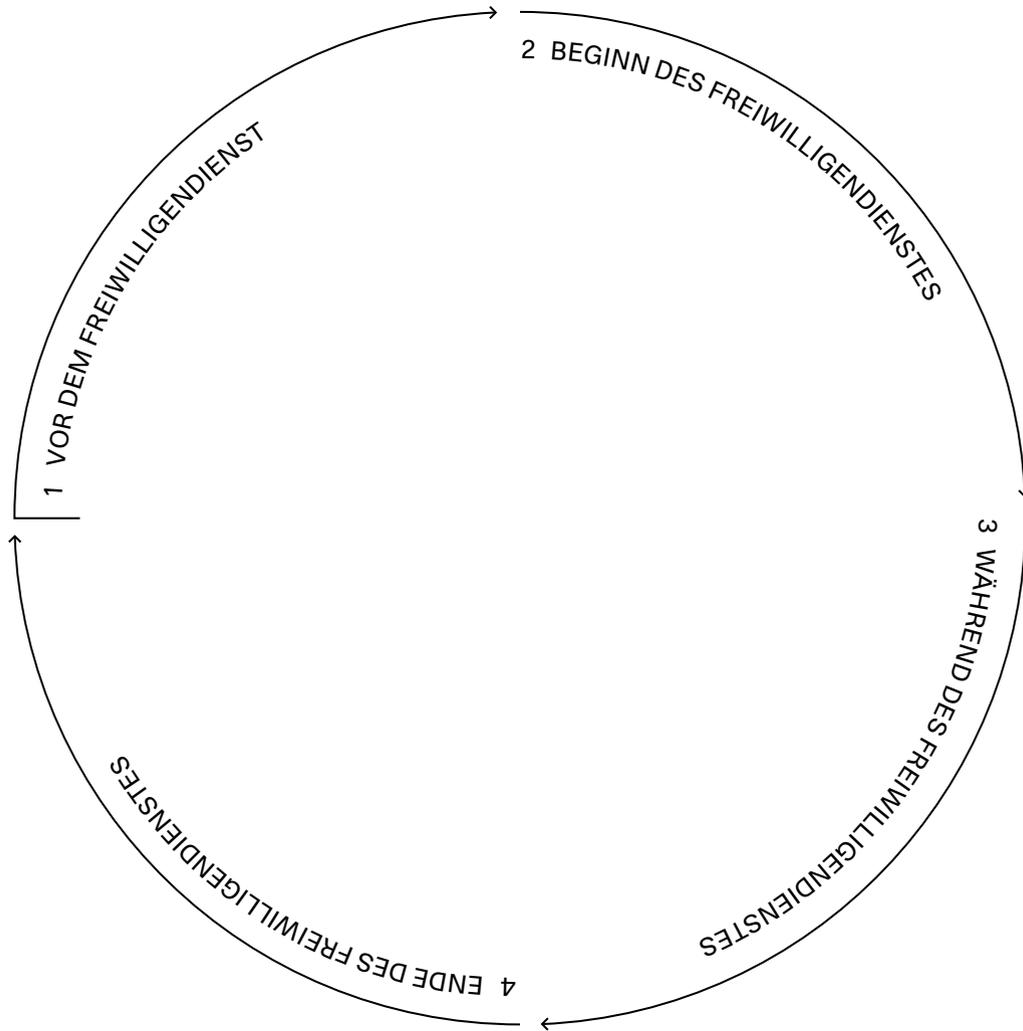
»Die Zusammenarbeit wird genauso verlaufen wie mit anderen Freiwilligen zuvor.«

Jeder Mensch ist anders und dadurch ist auch jede Zusammenarbeit unterschiedlich. Neue Freiwillige können andere Arbeitsweisen oder Fähigkeiten haben als die (internationalen) Freiwilligen, die Sie in den Vorjahren aufgenommen haben. Umso wichtiger ist es, diejenigen Talente und Kompetenzen zu erkennen und zu fördern, die die neuen Freiwilligen mitbringen, damit alle Beteiligten gute Erfahrungen machen.

Was ist Freiwilligen-Management?

Bei Freiwilligendiensten spielt Management eine noch wichtigere Rolle als sonst. Es macht einen Unterschied, ob Menschen ehrenamtlich oder gegen Entgelt arbeiten. Freiwillige haben keine finanziellen Anreize, bei einer Organisation zu bleiben, sondern wollen sich vor allem persönlich weiterentwickeln und gleichzeitig zu einer guten Sache beitragen. Die Motivation von Freiwilligen kann nachlassen, wenn sie das Gefühl haben, das Management stimmt nicht, sie können ihre Kompetenzen nicht weiterentwickeln oder erhalten keine Anerkennung für ihre Leistung.

Phasen eines Freiwilligendienstes



→ Die einzelnen Phasen eines Freiwilligendienstes erfordern unterschiedliche Formen der Aufmerksamkeit und Betreuung:

- 1 **Vor dem Freiwilligendienst**
 - Vorbereitung des Freiwilligendienstes
 - Zuteilung der Freiwilligen
- 2 **Beginn des Freiwilligendienstes**
 - Ankunft / Orientierungsseminar
 - Einführung und Kennenlernen der Struktur
- 3 **Während des Freiwilligendienstes**
 - Erste Hälfte Arbeit, Betreuung und Anerkennung
 - Zwischenseminar
 - Zweite Hälfte Arbeit, Betreuung und Anerkennung
- 4 **Ende des Freiwilligendienstes**
 - Evaluierung/ Auswertungsseminar
 - Abschied

VOR DEM FREIWILLIGENDIENST

Bereits vor der Ankunft der Freiwilligen ist es wichtig, sich auf den Freiwilligendienst vorzubereiten. Es kann hilfreich sein, wenn Sie selbst und alle Mitglieder Ihres Teams wissen:

Worum es bei internationalen Freiwilligendiensten geht

Wann die Person ankommt und wo Sie sich bei der Ankunft treffen

Wie sie heißt und woher sie kommt

Welche Aufgaben sie genau übernehmen wird

Wie sie in ihren Aufgabenbereich eingeführt wird

Wer für sie die Rolle der Ansprechperson übernimmt

Die Freiwilligen erhalten vorab bereits einige Informationen über die Einsatzstelle, haben aber womöglich auch viele Fragen. Die Ansprechperson nimmt deshalb idealerweise im Vorfeld Kontakt mit den Freiwilligen auf, stellt sich vor und beantwortet erste Fragen.

BEGINN DES FREIWILLIGENDIENSTES

Bei der Ankunft und in den ersten Stunden, Tagen und Wochen des Freiwilligendienstes sind viele Freiwillige enthusiastisch, aber möglicherweise auch erschöpft und müde. Sie lernen in dieser Zeit neue Menschen, eine neue Kultur und Sprache und ein (Arbeits-)Umfeld mit neuen Methoden und Aufgaben kennen. Die Freiwilligen haben oftmals gerade zu Beginn viele Fragen.

→ [Tausend neue Eindrücke \[68\]](#)

Auch für das Team der Einsatzstelle bedeutet die Ankunft der Freiwilligen womöglich eine Umstellung und erfordert Geduld und Empathie. Erste Eindrücke können entscheidend für den gesamten Verlauf des Freiwilligendienstes sein und die weitere Zusammenarbeit prägen. In dieser Anfangsphase ist es wichtig, mehr Energie in die Betreuung zu investieren, als es zumeist später notwendig sein wird.

→ Einige Tipps für den Beginn des Freiwilligendienstes:

Stellen Sie sicher, dass die Ansprechperson der Freiwilligen bei der Ankunft persönlich anwesend ist.

Stellen Sie die Freiwilligen dem gesamten Team vor und gliedern Sie sie in die Kommunikationskanäle Ihrer Organisation ein.

→ [Zugehörigkeit schaffen \[33\]](#)

Sprechen Sie über gegenseitige Erwartungen, Wünsche und Ziele.

Führen Sie die Freiwilligen in Ihre Organisationskultur und die Grundlagen Ihres Arbeitsansatzes ein.

Klären Sie, welche Kompetenzen die Freiwilligen mitbringen und wie diese am besten für Ihre Organisation zur Geltung gebracht werden können.

→ [Kompetenzen erkennen und fördern \[59\]](#)

Kommunizieren Sie klar Struktur und Inhalt der Aufgaben, die die Freiwilligen übernehmen.

→ [Strukturen schaffen und kommunizieren \[37\]](#)

Erklären Sie von Beginn an die Regelungen zu Arbeits- und Pausenzeit sowie Urlaub und eventuellen Schließzeiten.

Suchen Sie regelmäßig das Gespräch und überlegen Sie gemeinsam, wie die Freiwilligen sich am besten in die Aufgaben und das neue Umfeld einfinden können.

WÄHREND DES FREIWILLIGENDIENSTES

Nach der Anfangsphase tritt für die meisten Freiwilligen mehr Routine ein, sowohl in den Arbeitsaufgaben als auch im Umgang mit kulturellen Unterschieden und Schwierigkeiten. Es ist wichtig, Freiwillige in dieser Phase weiterhin zu unterstützen. Auch wenn scheinbar nichts Ungewöhnliches passiert, ist es sinnvoll, Feedback zu geben und Anerkennung für die Arbeit zu zeigen. Vielleicht hat die Person eine Krise (wie Heimweh) und braucht Unterstützung? Vielleicht gibt es Konflikte im Team oder im Umfeld? Vielleicht fühlen die Freiwilligen sich unterfordert und suchen spannendere Arbeitsaufgaben?

→ [Kompetenzen erkennen und fördern \[59\]](#)

→ [Anerkennung zeigen \[41\]](#)

→ [Betreuung und Unterstützung von Freiwilligen \[47\]](#)

ENDE DES FREIWILLIGENDIENSTES

Wenn der Freiwilligendienst kurz vor dem Ende ist, wird es Zeit, noch einmal gemeinsam die Erwartungen und Ziele zu reflektieren sowie letzte Projekte abzuschließen, die Freiwillige in ihrem Lernprozess unterstützen. In der letzten Woche können Sie sich verabschieden und noch einmal Danke sagen für die gemeinsame Zeit.

→ [Den Freiwilligendienst abschließen \[43\]](#)

SEMINARE

Die Aufnahmeorganisation begleitet den Lernprozess der internationalen Freiwilligen mit Seminaren zu verschiedenen Zeitpunkten im Freiwilligendienst. Auf den Seminaren lernen sie andere Freiwillige aus der ganzen Welt kennen, die ebenfalls in Deutschland einen Freiwilligendienst machen. Sie haben dort die Möglichkeit, außerhalb ihrer Einsatzstelle über ihre Erfahrungen zu sprechen und zu reflektieren.

→ Üblicherweise gibt es drei Seminare:

Auf dem **Orientierungsseminar** zu Beginn geht es darum, über Erwartungen und Motivation zu sprechen und den Freiwilligen praktische Tipps für den Alltag in Deutschland zu vermitteln. Dabei werden Aspekte wie Sprache, Kultur und Geschichte, aber auch Diskriminierung und Rassismus, die die Freiwilligen möglicherweise erfahren, aufgegriffen.

Auf dem **Zwischenseminar** können die Freiwilligen auf das erste halbe Jahr zurückblicken. Sie haben die Möglichkeit zu reflektieren, was sie bisher gelernt haben, welche Herausforderungen es gab, wie sie diese gelöst haben und welche Veränderungen sie an sich selbst wahrnehmen. Die Freiwilligen kommen aus dieser Erfahrung und dem Austausch mit anderen vielleicht mit neuen Ideen und Ansätzen in die Einsatzstelle zurück.

Auf dem **Auswertungsseminar** evaluieren die Freiwilligen ihren Einsatz bei der Einrichtung und diskutieren gemeinsam mit anderen, welche Lernerfahrungen sie mit nach Hause nehmen und nutzen können.

Zugehörigkeit schaffen

Wenn Freiwillige ankommen, müssen sie ihre Rolle erst finden: Wie kann ich mich mit der Organisation identifizieren? Wie passe ich in das Team? Wie höflich oder informell verhalte ich mich gegenüber meinen Kolleg*innen und wie verhalten sie sich mir gegenüber? Es ist hilfreich, die Freiwilligen an diesen Prozess heranzuführen und von Anfang an als Teil des gesamten Teams zu sehen, um ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln.

→ Punkte, auf die Sie achten können:

Das Team darauf vorbereiten, wie es die neuen Freiwilligen beim Spracherwerb unterstützen kann, etwa dass einfache Sprache und langsames Sprechen hilfreich sind.

→ [Deutsch sprechen? Langsam, aber sicher \[70\]](#)

Die neuen Freiwilligen nicht nur durch die Ansprechperson sondern im gesamten Team willkommen heißen, beispielsweise während eines Team-Meetings oder bei einer kleinen Willkommenszeremonie mit Kaffee und Kuchen.

Die neuen Freiwilligen in bestehende Kommunikationskanäle einbinden: Gibt es Mailinglisten oder Messenger-Gruppen, die Sie für das Team eingerichtet haben? Gibt es regelmäßige Teamgespräche, bei denen die Freiwilligen dabei sein können? Wenn die Freiwilligen bei Sitzungen dabei sind, sollten diese möglichst verständlich sein. Eine Erklärung vorab, um welche Themen es gehen wird und wie sie sich inhaltlich beteiligen können, sowie die Bitte an die anderen Teilnehmenden, langsam und mit Rücksicht zu sprechen, können dabei hilfreich sein.

Auch über die Worte, mit der Sie und das Team Freiwillige im Arbeitsalltag bezeichnen, lässt sich Zugehörigkeit schaffen: Sprechen Sie regelmäßig davon, dass sie »nur Freiwillige« sind im Vergleich zu festangestellten Mitarbeitenden? Sprechen Sie von »wir«, wenn Sie festangestellte Mitarbeitende meinen, und schließen Freiwillige davon aus? In dieses »wir« eingebunden zu werden, kann bereits einen Unterschied machen und den Freiwilligen das Gefühl vermitteln, dass sie Teil der Einrichtung sind – wie alle anderen Mitarbeitenden auch.

Durch Teambuilding-Methoden lässt sich das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken und neuen Teammitgliedern der Anschluss erleichtern.

Teambuilding-Methoden

Durch Teambuilding-Methoden lässt sich das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken und neuen Teammitgliedern der Anschluss erleichtern.

1

ALPHABET AUF STÜHLEN

Jede*r steht auf einem Stuhl, alle Stühle sind nebeneinander in einer Reihe aufgestellt. Es wird angekündigt, dass A das eine Ende der Stuhlreihe ist und Z das andere. Ohne zu reden und ohne den Boden zu berühren, werden die Teilnehmenden gebeten, sich alphabetisch nach dem ersten Buchstaben ihres Vornamens anzuordnen. Je nachdem, wo sie stehen und mit welchem Buchstaben ihr Vorname beginnt, müssen einige sich an den anderen vorbei an das hintere Ende der Stuhlreihe begeben. Kommunikation darf nur über Handzeichen und Blickkontakt erfolgen.

2

LANGER SCHATTEN

Die Gruppe als Ganzes muss zusammenarbeiten, um einen möglichst langen Schatten zu werfen. Bei einer ausreichend großen Gruppe können zwei oder mehr Gruppen gegeneinander antreten. Künstliches Licht oder ausreichend Tageslicht bei guter Wetterlage werden benötigt.

3

MISSION IMPOSSIBLE

Teilen Sie die Gruppe in kleinere Gruppen von vier bis fünf Personen ein. Jede Gruppe muss in einem Zeitraum von beispielsweise 20 Minuten möglichst viele Aufgaben lösen, die Sie nummeriert vorgeben, etwa »1. Pflückt eine Blume«, »2. Lernt einen Zungenbrecher in der Muttersprache des oder der internationalen Freiwilligen«, »3. Macht ein lustiges Gruppen-Selfie« oder Ähnliches. Der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt.

Strukturen schaffen und kommunizieren

Einer der wichtigsten Punkte von Freiwilligen-Management ist, den Freiwilligen einen Rahmen für ihr Engagement zu geben. Wenn Freiwillige nicht genau wissen, worin ihre Aufgaben bestehen und wie sie diese am besten ausführen sollen, kann das verwirrend und demotivierend sein.

→ Folgende Punkte sind zu Beginn wichtig zu kommunizieren:

Welche Aufgaben haben die Freiwilligen und wie sind diese auszuführen

Welche ausgesprochenen und unausgesprochenen Regeln gibt es im Team

Verhalten im Krankheits- und Notfall

Zeitplan

Welche Ansprechpersonen sind im Team wofür zuständig

MIT STRUKTUR BEGINNEN

In einem neuen Land und einer fremden Sprache kann es länger dauern, zugewiesene Aufgaben zu verstehen und zu verinnerlichen. Die Strukturen, die Sie vorgeben, spielen eine wichtige Rolle, auch wenn sie nicht von Anfang an reibungslos umgesetzt werden können. Mit Offenheit und Flexibilität lässt sich in einem fortwährenden Prozess gemeinsam herausfinden, wie Sie am besten zusammenarbeiten.

→ Zu Beginn des Freiwilligendienstes ist ein Rahmen, der feste Strukturen schafft, grundlegend wichtig:

Bei einem Einführungsgespräch sollten alle Aufgaben und ihre Durchführung ausführlich besprochen werden. Planen Sie ausreichend Zeit für dieses Gespräch ein. Anschließend kann ein Rundgang durch die Einrichtung sinnvoll sein, bei dem die jeweiligen Aufgaben vor Ort noch einmal genau gezeigt werden. Lassen Sie die Freiwilligen das Erklärte in eigenen Worten wiederholen, um zu sehen, wie diese es verstanden haben.

Da internationale Freiwillige zu Beginn womöglich noch Schwierigkeiten haben, alles zu verstehen, kann es zusätzlich hilfreich sein, die Aufgaben und Anleitungen schriftlich festzuhalten. So können die Freiwilligen selbst nachlesen, wenn etwas unklar ist. Ermutigen Sie sie trotzdem, immer auch Fragen zu stellen, wenn sie unsicher sind.

AUSGESPROCHENE UND UNAUSGESPROCHENE REGELN

Machen Sie von Anfang an alle Regeln klar, die es im Team und in der Einrichtung gibt. Das können sowohl Hausregeln sein, an die sich alle halten müssen, als auch unausgesprochene Abmachungen, die für neue Mitarbeitende und besonders für internationale Freiwillige erst langsam transparent werden.

→ Absprachen:

Umgang mit Alkohol und Rauchen

Pünktlichkeit / Verspätungen melden

Hierarchien im Team

Duzen/Siezen

Entscheidungsprozesse

Ablauf von Teamgesprächen

Krankmeldung

ZEITPLAN

Um Freiwilligen von Anfang an eine klare Übersicht ihrer Aufgaben zu geben, kann es helfen, diese schriftlich in einem Zeitplan festzuhalten.

→ Ein Zeitplan kann folgende Punkte umfassen:

Arbeitsstunden pro Woche

Arbeitszeiten

Meetings und Feedback-Gespräche

Freizeit und Pausen

Außerdem ist es wichtig, das gesamte Jahr bereits im Blick zu behalten.

→ Besprechen Sie zu Beginn:

Urlaubstage

Seminartermine

Feiertage in Ihrem Bundesland

Anerkennung zeigen

Freiwillige engagieren sich mit ihrem Dienst in der Einsatzstelle ehrenamtlich und stellen ihre Zeit unentgeltlich zur Verfügung. Um ihnen zu zeigen, wie sehr ihr Engagement geschätzt wird und um sie zu motivieren, ist Anerkennung wichtig. Ein »Dankeschön« zwischendurch kann bereits viel bewirken. Darüber hinaus lässt sich Anerkennung auch planen, damit sie nicht im Alltag untergeht.

→ Wie Sie Anerkennung zeigen können:

Positives Feedback geben

Genauso wichtig wie konstruktive Kritik, sowohl für die Lernerfahrung der Freiwilligen als auch als Bestätigung für ihren Einsatz, sind positive Rückmeldungen. Auf diese Weise können die Freiwilligen besser einschätzen, ob sie die ihnen zugetragenen Aufgaben zufriedenstellend erledigen und werden gleichzeitig motiviert.

Spezielle Gesten oder Veranstaltungen für Freiwillige

Sie könnten den Geburtstag der Freiwilligen in der Einrichtung feiern und beispielsweise einen Kuchen backen oder ein Geschenk organisieren. Andere Anlässe, das Engagement zu würdigen, könnten die Halbzeit des Freiwilligendienstes oder der Internationale Tag des Ehrenamts am 5. Dezember sein.

Auf Ideen der Freiwilligen eingehen

Fragen Sie in Feedback-Gesprächen nach Ideen der Freiwilligen, ob und wie sie sich weitergehend engagieren möchten. Vielleicht haben die Freiwilligen eine tolle Projektidee, die Sie gemeinsam umsetzen können?

Verantwortung und Vertrauen

Wenn der Freiwilligendienst fortgeschritten ist, könnten Sie den Freiwilligen mehr Verantwortung übertragen, zum Beispiel durch schwierigere Aufgaben oder mehr eigenständige Entscheidungskraft. Das kann nicht nur neue Motivation schaffen, sondern auch eine Form der Anerkennung sein.

Repräsentation

Sie könnten Freiwillige als Vertreter*innen Ihrer Einrichtung zu externen Veranstaltungen, wie etwa Messen oder Vernetzungstreffen, mitnehmen.

Den Freiwilligendienst abschließen

Am Ende des Freiwilligendienstes werden letzte Projekte abgeschlossen, das Erlebte noch einmal gemeinsam reflektiert und es ist Zeit, sich zu verabschieden.

→ Einige Tipps für den Abschluss:

Auswertung

Evaluieren Sie, welche Aspekte des Freiwilligendienstes gut funktioniert haben und an welchen Punkten es möglicherweise Probleme gab. Auch für Ihre Einrichtung kann sich die Chance ergeben, Lernerfahrungen aus dem Freiwilligendienst zu ziehen und sich durch die Auswertung gemeinsam mit den Freiwilligen zu verbessern.

→ [Evaluation \[56\]](#)

Leitfaden

Die Freiwilligen könnten einen Leitfaden für zukünftige Freiwillige erstellen, mitgestalten oder, falls ein solcher Leitfaden bereits existiert, diesen überarbeiten und erweitern. Der Leitfaden könnte sowohl praktische Tipps für die Mitarbeit in der Einsatzstelle enthalten als auch persönliche Tipps für die Freizeitgestaltung und das Sozialleben.

Abschied feiern

Eine kleine Feier oder etwa ein gemeinsames Frühstück zum Abschied kann für einen angemessenen Abschluss des Freiwilligendienstes sorgen. Als Dankeschön für ihre Mitarbeit könnten Sie außerdem über ein Abschiedsgeschenk vom Team nachdenken.

Zeugnis ausstellen

Schreiben Sie ein Arbeitszeugnis für die Freiwilligen, nach Möglichkeit auf Englisch. Sie können die Freiwilligen auch danach fragen, welche Punkte ihnen besonders wichtig sind, und diese im Zeugnis hervorheben.



Betreuung und Unterstützung von Freiwilligen

Einführung

Freiwillige brauchen im Rahmen ihres Dienstes Betreuung und Unterstützung von der Einsatzstelle. Das können einfache Anleitungen für den Aufgabenbereich sein, eine Förderung des Lernprozesses oder auch Unterstützung bei Krisen und Konflikten. Das benötigte Ausmaß an Betreuung unterscheidet sich dabei und hängt unter anderem vom Aufgabenbereich oder der Selbstständigkeit einer Person ab. Bei internationalen Freiwilligen ist wegen der zumeist hinzukommenden sprachlichen und kulturellen Eingewöhnungsphase möglicherweise eine andere Begleitung notwendig, als Sie sie von anderen Freiwilligen kennen. Im folgenden Kapitel erhalten Sie einen Einblick, was diese Betreuung ausmachen kann und was dabei beachtet werden sollte.

Ansprechpersonen

Für Freiwillige ist es notwendig, eine Person in der Einrichtung zu haben, mit der sie sich austauschen können, sobald sie Unterstützung brauchen oder Fragen haben. Diese Person kann ihnen Stabilität und Sicherheit geben und ein Bindeglied zu anderen Mitarbeitenden in der Einsatzstelle sein.

→ Es gibt verschiedene Bereiche der Betreuung:

Koordination und Administratives

Kontaktaufnahme vor dem Freiwilligendienst

Einbindung ins Team

Einführung in Arbeitsaufgaben

Kontinuierliche Unterstützung bei Arbeitsaufgaben

Reflexionsgespräche und Umsetzung des Feedbacks

Unterstützung bei Krisen und Konflikten

Ggf. Unterstützung bei Logistik und Unterkunft

Ggf. Sozialleben und Einbindung in lokalen Kontext

Wenn mehrere Personen in der Einrichtung sich diese Aufgaben teilen, ist es trotzdem sinnvoll, eine Hauptansprechperson für die Freiwilligen zu benennen: So können wichtige Informationen nicht verloren gehen. Im nächsten Schritt sollte geklärt werden, wie Informationen zwischen den beteiligten Personen ausgetauscht werden.

Die Hauptansprechperson sollte den Freiwilligen signalisieren, dass sie als Vertrauensperson bei Bedarf ansprechbar und offen dafür ist, auch über schwierige Situationen und Konflikte zu sprechen.

Ehrenamtliche Mentor*innen können die Freiwilligen unterstützen, sich ein Sozialleben aufzubauen und sich in ihrem neuen Umfeld zurechtzufinden.

Feedback-Gespräche

Um sicherzustellen, dass Freiwillige sich mit ihren Arbeitsaufgaben, ihrer Zugehörigkeit zur Einsatzstelle, im Team, sozialen Umfeld und ihrer Unterkunft wohlfühlen, ist Dialog wichtig. Regelmäßige Feedback-Gespräche können ein Raum sein, um den Freiwilligen positive Rückmeldungen, konstruktive Kritik und Anerkennung zu geben, Missverständnisse zu klären und mögliche Veränderungen zu diskutieren.

Eine Regelmäßigkeit der Gespräche sorgt dabei für Stabilität und Routine. So können Sie Themen und Missverständnisse vielleicht klären, bevor sie wegen mangelnder Kommunikation zu einem größeren Konflikt werden. In den ersten Wochen und Monaten ist wahrscheinlich eine höhere Frequenz an Gesprächen (etwa: wöchentlich) notwendig als in späteren Phasen des Freiwilligendienstes.

→ Tipps für Feedback-Gespräche:

Alle Beteiligten sollten Raum haben, ihre Gedanken zu teilen, nicht nur die Betreuungsperson.

Mit Smalltalk und offenen Fragen (etwa »Wie geht es Dir gerade?« oder »Wie fühlst Du Dich mit deinem Aufgabenbereich?«) kommen Sie womöglich bereits durch den natürlichen Gesprächsverlauf auf Themen, die Sie oder die Freiwilligen ansprechen wollten.

Wichtige Punkte und Ergebnisse des Gesprächs können Sie niederschreiben und dabei aufteilen, wer bis zum nächsten Treffen welche Aufgaben übernimmt. Kommen Sie beim folgenden Gespräch auf die Punkte vom vorigen Mal zurück.

Sie können für das Treffen eine bestimmte Dauer festlegen. Wenn Sie zu viele Themen eingeplant haben und Ihnen die Zeit ausgeht, kann es sinnvoll sein, einige Themen auf das nächste Gespräch zu verschieben und vorwiegend Themen zu besprechen, die eine zeitnahe Klärung erfordern.

Eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der alles angesprochen und diskutiert werden kann, ist wichtig. Anstatt für Fehler negative Konsequenzen fürchten zu müssen, könnten diese von den Freiwilligen als Lernerfahrung für die Zukunft wahrgenommen werden.

»Goldene Regeln« für konstruktives Feedback

Gutes Feedback zu
geben, ist eine Kunst.
Es kann dabei helfen,
die Zusammenarbeit
zu verbessern.

Um Freiwilligen konstruktives Feedback zu ihrer Mitarbeit zu geben und ebensolche Rückmeldungen von ihnen zu erhalten, können folgende fünf »goldenen Regeln« helfen:

- 1 Sprechen Sie klar und deutlich.
- 2 Versuchen Sie, Ihre subjektive Wahrnehmung als solche zu beschreiben und Bewertungen nicht als Tatsachen darzustellen. Wenn Sie die andere Person nicht moralisch angreifen, mindern Sie die Wahrscheinlichkeit, dass die andere Seite eine Abwehrposition einnimmt und das Feedback zurückweist. Sprechen Sie über Beobachtungen, nicht über Spekulationen, Vermutungen und Deutungen.
- 3 Werden Sie konkret: Wenn Sie eine Person nur mit allgemeinen Beschreibungen kritisieren, ist das weniger hilfreich, als wenn Sie genau schildern, warum eine bestimmte Handlung Sie gestört hat.
- 4 Sprechen Sie Verhaltensmuster an, die die Gegenseite tatsächlich verändern kann, anstatt Eigenschaften zu kritisieren, auf die die andere Person keinen bewussten Einfluss nehmen kann.
- 5 Wenn Sie zu einem späteren Zeitpunkt Handlungen ansprechen, die lange zurückliegen, kann das unpassend wirken. Andererseits könnte die Person direkt nach der Handlung, zu der Sie eine Rückmeldung geben möchten, verwirrt oder aufgeregt sein. Dann wird sie vielleicht nicht in der Lage sein, die Kritik konstruktiv aufzunehmen. Nicht im Affekt zu reagieren, sondern zeitnah ein Gespräch zu vereinbaren, kann dann hilfreich sein.

Evaluation

Den Freiwilligendienst zu evaluieren, ist ein wichtiger Schritt, um Probleme zu erkennen und die Qualität der Zusammenarbeit zu verbessern. Eine Evaluation ist weitreichender als ein regelmäßiges Feedback-Gespräch und geht stärker auf den Freiwilligendienst als Lernerfahrung ein als auf alltägliche Probleme. Sie kann ungefähr zur Halbzeit der Zusammenarbeit durchgeführt werden, um Anregungen für nötige Veränderungen zu geben. Aber auch zum Ende des Freiwilligendienstes bietet sich eine Evaluation an, um aus der Erfahrung für die künftige Zusammenarbeit mit Freiwilligen in der Einsatzstelle zu lernen. Evaluationen können schriftlich oder mündlich gemacht werden oder im besten Fall eine Kombination aus beidem sein, zum Beispiel eine schriftliche Evaluation, die anschließend mündlich besprochen wird. Offene Fragen regen zu einer intensiveren Reflexion an als Entscheidungs- oder Multiple-Choice-Fragen.

→ Beispielfragen für eine Zwischenevaluation:

Wie fühlst du dich mit deinen Aufgaben?

Wie hat sich dein Aufgabenbereich seit dem Beginn verändert und welche Aufgabenbereiche würden dich noch interessieren?

Wie geht es dir mit deinen Kolleg*innen?

Wie fühlst du dich in Teamgesprächen?

Wie geht es dir mit deiner Unterkunft/deinen Gastgebenden?

Wie geht es dir mit dem Deutschlernen?

Wie können wir dich hier besser unterstützen?

Welche Herausforderungen und Konflikte hattest du in deinem Freiwilligendienst?

Was gefällt dir an der Betreuung und Unterstützung?

In welchen Bereichen wünschst du dir mehr Unterstützung?

Was war bisher deine beste Erfahrung?

Was hast du bisher gelernt?

Was möchtest du noch lernen?

Was kannst du noch zum Projekt beitragen?

Welche Ideen würdest du gerne noch einbringen?

Was möchtest du uns noch mitteilen?

→ Beispielfragen für eine Schlussevaluation:

Wie fandest du deine Aufgabenbereiche?

Was hat dir gefallen, was weniger?

Wie ging es dir mit deinen Kolleg*innen?

Wie war das Leben in deiner Unterkunft/bei deinen Gastgebenden?

Wie ging es dir mit dem Deutschlernen?

Was gefiel dir an der Betreuung und Unterstützung?

Wie hätten wir dich besser unterstützen können?

Was war deine beste Erfahrung?

Was hast du zum Projekt beigetragen?

Wie bist du mit Herausforderungen und Konflikten umgegangen?

Wie wurden diese bewältigt?

Worauf bist du besonders stolz im Rahmen deines Freiwilligendienstes?

Was hast du im Rahmen des Freiwilligendienstes gelernt?

Wie hast du dich als Person verändert?

Was möchtest du uns noch mitteilen?

Kompetenzen erkennen und fördern

Strukturen, die Sie Freiwilligen geben, sind dann am effektivsten, wenn Sie diese nicht nur den Bedürfnissen der Einsatzstelle anpassen sondern auch denen der Freiwilligen. Es kann sich dabei motivierend auf die Freiwilligen auswirken, wenn sie ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten in der Einsatzstelle einbringen können.

Ein Freiwilligendienst ist eine Lernerfahrung. Wenn Freiwillige über den gesamten Zeitraum ihres Einsatzes hinweg hauptsächlich langweilige und repetitive Aufgaben zugewiesen bekommen, mit denen sie sich nicht persönlich weiterentwickeln, kann die Motivation sinken. Denn damit können sie sich nicht persönlich weiterentwickeln. Es ist daher oftmals sinnvoll, den Aufgabenbereich der Freiwilligen im Rahmen des Möglichen anzupassen und zu erweitern.

→ Einige Tipps, um Kompetenzen von Freiwilligen zu erkennen und fördern:

Besprechen Sie von Anfang an, ob und wie sich die Aufgaben im Laufe der Zeit und mit zunehmenden Kompetenzen verändern können.

Sprechen Sie zu Beginn des Freiwilligendienstes über Fähigkeiten und Talente, die die Freiwilligen im Laufe ihres Einsatzes gerne weiterentwickeln möchten, und bauen Sie diese nach Möglichkeit nach und nach in den Aufgabenbereich ein.

Regelmäßige Feedback-Gespräche sowie eine Zwischenevaluierung können helfen festzustellen, wie zufrieden die Freiwilligen mit ihren Aufgaben sind und wie sie nach Fortschritten weiter herausgefordert werden können, um ihre Lernerfahrung zu erweitern.

Reflektieren Sie kritisch, ob sich die Aufgaben, die Sie deutschen und internationalen Freiwilligen geben, unterscheiden. Wie viel Verantwortung trauen Sie wem zu? Welche Aufgaben könnten internationale Freiwillige übernehmen, die deutsche Freiwillige womöglich nicht meistern können und umgekehrt? Sprechen Sie die Unterschiede an und diskutieren Sie mit den Freiwilligen darüber. Möglicherweise unter- oder überschätzen Sie die Fähigkeiten einzelner Personen. Unterscheiden sich die Aufgaben aufgrund von Verständnisschwierigkeiten, könnten Sie diese mit zunehmenden Sprachkenntnissen der internationalen Freiwilligen immer weiter angleichen.

Wenn es der Aufgabenbereich erlaubt, können Sie die Freiwilligen dazu ermuntern, sich mit eigenen Ideen einzubringen und damit die Initiative zu ergreifen. Möglicherweise sind sich die Freiwilligen nicht immer sicher, wie viel Spielraum sie für Eigeninitiative haben. Machen Sie dabei klar, welche Entscheidungen sie selbst fällen können und wann sie an eine Person im Team herantreten sollten.

Freiwillige in Krisen unterstützen

Im Rahmen eines Freiwilligendienstes können unvorhergesehene Ereignisse oder schwierige Situationen auftreten. Internationale Freiwillige sind nicht in ihrem gewohnten Umfeld und haben deshalb möglicherweise außerhalb der Einsatzstelle nicht viele Orte, an denen sie Probleme besprechen können. Persönliche Schwierigkeiten wirken sich dadurch womöglich stärker auf das Arbeitsleben aus als bei anderen Mitarbeitenden.

In solchen Situationen können Sie die Freiwilligen unterstützen, indem Sie ihnen Sicherheit geben und durch Einfühlungsvermögen zeigen, dass sie mit Ihnen jederzeit in einen Austausch treten können. Möglicherweise brauchen die Freiwilligen auch praktische Unterstützung, etwa bei einem Arztbesuch. Kontaktieren Sie die Aufnahmeorganisation, wenn Sie Unterstützung oder Rat bei der Lösung einer Krise benötigen.

Nach einer schwierigen Phase kann es helfen, diese mit Abstand noch einmal zu reflektieren. Ein Plan, wie es anschließend weitergeht, kann dabei helfen, Halt für den weiteren Verlauf des Freiwilligendienstes zu geben und einen Neuanfang zu ermöglichen.

Gegenseitiges Verständnis

65

D

Motivation für einen Freiwilligendienst

→ Zu den häufigsten Gründen, aus denen Freiwillige sich engagieren, zählen:

Mitarbeit in einer sozialen Einrichtung

Der Wunsch, etwas Positives zum gesellschaftlichen Zusammenleben beizutragen und sich für eine unterstützenswerte Sache zu engagieren.

Neue Erfahrungen

Eine längere Zeit in einem anderen Land zu leben und sich in einem anderen kulturellen und sozialen Umfeld zu bewegen, kann aufregend und lehrreich sein.

Neue Fähigkeiten

Sowohl durch die Arbeitsaufgaben als auch die neue Sprache und die Interaktion mit anderen können Freiwillige mitgebrachtes Wissen anwenden und ausbauen sowie neue Fähigkeiten erlernen.

Während der Zeit des Freiwilligendienstes treten verschiedene Herausforderungen auf und die Motivation der Freiwilligen kann schwanken. Gründe hierfür können Unter- oder Überforderung sein oder Faktoren außerhalb der Einsatzstelle, wie Einsamkeit und wenig sozialer Anschluss. Um die Motivation aufrechtzuerhalten oder neu aufzubauen, bedarf es regelmäßiger Absprachen. Finden Sie in einer Zwischenevaluation oder Feedback-Gesprächen heraus, wie es den Freiwilligen geht und wie der Aufgabenbereich womöglich erweitert oder spannender gestaltet werden kann.

→ [Betreuung und Unterstützung von Freiwilligen \[47\]](#)

Tausend neue Eindrücke

Internationale Freiwillige kommen in einem Land mit anderem Klima, einer neuen Sprache, anderen kulturellen Gewohnheiten sowie in einem neuen Arbeitsumfeld und einer sozialen Struktur ohne ihre Familie und den Freundeskreis an. Jeder Tag zu Beginn eines Freiwilligendienstes ist voller aufregender Eindrücke, die verstanden und verarbeitet werden müssen. Bei manchen Freiwilligen kann dies dazu führen, dass sie sich euphorisch fühlen und voller Motivation sind. Bei anderen löst das Neue anfangs Überforderung aus: Sie fühlen sich alleine, erschöpft oder überwältigt und wirken nach außen womöglich demotiviert. Viele internationale Freiwillige brauchen wegen der vielen neuen Eindrücke vor allem zu Beginn ihres Freiwilligendienstes öfter Pausen als etwa Freiwillige aus Deutschland.

→ Wie Sie darauf reagieren können:

Schaffen Sie Verständnis für die besondere Situation internationaler Freiwilliger in Ihrem Team. Erklären Sie den Freiwilligen, dass Sie Verständnis für ihre Situation haben, und fragen Sie nach, wie Sie sie unterstützen können.

Suchen Sie gemeinsam nach Möglichkeiten des Rückzugs und der Ruhe für die Freiwilligen. Das ist besonders wichtig, wenn sich Unterkunft und Arbeitsplatz am gleichen Ort befinden.

Geben Sie den Freiwilligen eine klare Struktur, insbesondere den Aufgabenbereich betreffend. So können sie zunehmend Routine und dadurch mehr Sicherheit entwickeln.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Unterschiede können eine ungewohnte wie auch bereichernde Erfahrung sein. Wenn Menschen aus verschiedenen Ländern zusammentreffen, stehen Unterschiede in der Sprache, der Wahrnehmung von Pünktlichkeit oder dem Umgang mit Kindern zunächst oft im Mittelpunkt. Vielfach werden solche »kulturellen« Differenzen mit der Nationalität einer Person erklärt. Allerdings hängen nicht alle Verhaltensweisen, die anders sind, davon ab, aus welchem Land die Freiwilligen kommen. Persönliche Erfahrungen, die durch Bildung, Alter, Geschlecht oder das Aufwachsen in der Stadt oder auf dem Land geprägt sind, können viel grundlegender dafür sein, wie Menschen sich unterscheiden. So gesehen hat jeder Mensch aufgrund seiner bisherigen Lebenserfahrungen eine eigene Sozialisierung.

→ Umgang mit vermeintlich kulturellen Unterschieden:

Zeigen Sie Respekt für und Interesse an der persönlichen Sozialisierung der Freiwilligen und hinterfragen Sie die Klischees und Vorurteile kritisch, die Sie selbst und das Team womöglich in die Begegnung mit internationalen Freiwilligen einbringen.

Nicht jeder Unterschied muss eine negative oder vorbehaltlos positive Reaktion Ihrerseits auslösen. Das Konzept der »Ambiguitätstoleranz« kann helfen, Unterschiede wahrzunehmen, ohne sie erklären oder bewerten zu wollen.

Wenn Sie Verhaltensweisen als hinderlich für den Arbeitsalltag empfinden, kommunizieren Sie den Freiwilligen verständlich und genau, aus welchen Gründen diese den Strukturen und Regeln der Einsatzstelle widersprechen.
→ [Strukturen schaffen und kommunizieren \[37\]](#)

Deutsch sprechen? Langsam, aber sicher

Eine neue Sprache zu lernen, ist ein intensiver Prozess, der bei einem internationalen Freiwilligendienst begleitend abläuft. Je nachdem welche Sprachen eine Person bereits spricht, ob eine Affinität zum Erlernen neuer Sprachen sowie Erfahrungen damit bestehen und je nach Selbstbewusstsein verläuft der Spracherwerb unterschiedlich. In den meisten Fällen ist das Hörverständnis schneller ausgebildet als das aktive Sprechen.

→ Wie Sie und Ihr Team den Spracherwerb der Freiwilligen unterstützen können:

Sprechen Sie langsamer als gewöhnlich.

Verwenden Sie eine einfache Sprache und kurze, klare Sätze. Vermeiden Sie verschachtelte Sätze und versuchen Sie, eine einfache Struktur beizubehalten. Sehr hilfreich kann es sein, pro Satz jeweils nur eine Idee beziehungsweise eine Information zu formulieren.

Versuchen Sie, Hochdeutsch zu sprechen. Hochdeutsch wird im deutschen Sprachunterricht gelehrt und es ist schwieriger, einen weiteren Dialekt zusätzlich zu erlernen.

Vergewissern Sie sich, dass die Freiwilligen Sie verstanden haben und ermutigen Sie zum Nachfragen. Häufiges Nachfragen wird von Menschen, die eine neue Sprache lernen, oft als unhöflich eingeschätzt. Vermitteln Sie daher, dass es nicht nur völlig in Ordnung ist, wenn etwas nicht verstanden wurde, sondern hilfreich für beide Seiten sein kann, wenn nachgefragt wird. Sie können die Freiwilligen auch dazu ermutigen, das Gesagte in eigenen Worten zu wiederholen, um einschätzen zu können, wie Sie verstanden wurden.

Schreiben Sie wichtige Wörter auf. Ermuntern Sie die Freiwilligen, auch während der Arbeitszeit wichtige Vokabeln zu notieren.

Versuchen Sie, von Anfang an konsequent Deutsch zu sprechen. Falls es für die Abläufe wichtig ist, Arbeitsschritte zunächst auf Englisch zu erklären, können Sie das Gesagte im Anschluss auf Deutsch wiederholen.

Kontakt zu Menschen ist für den Erwerb einer neuen Sprache wichtig. Dabei können Sie die Freiwilligen unterstützen, indem Sie in der Freizeit etwas gemeinsam mit ihnen unternehmen. Auch Menschen aus dem Umfeld der Einrichtung (etwa die Eltern einer Kindertagesstätte) könnten Sie dazu ermutigen. Tandempartner*innen zu finden, die im Gegenzug die Muttersprache der Freiwilligen lernen möchten, ist eine weitere Möglichkeit.

Seien Sie geduldig. Es kann eine Weile dauern, bis die Freiwilligen sich ausdrücken und Gesprächen folgen können. Wenn sie sich dabei unter Druck gesetzt fühlen, wirkt sich dies womöglich negativ auf den Spracherwerb aus.

Fehler sind etwas Selbstverständliches beim Erlernen einer neuen Sprache. Ermutigen Sie die Freiwilligen, Fehler zu machen, und zeigen Sie Verständnis für Ungereimtheiten in der Sprache. Zu häufiges Korrigieren kleiner Fehler kann zunächst abschreckend wirken. Wichtig ist vor allem, dass die Freiwilligen Sie verstehen und sich verständlich ausdrücken können.

Ein bedeutender Teil menschlicher Kommunikation erfolgt non-verbal. Gerade zu Beginn des Freiwilligendienstes kann es hilfreich sein, bewusst auch Gestik und Mimik in der Kommunikation einzusetzen.

Allein auf dem Land, allein in der Metropole

Der Ort des Freiwilligendienstes spielt eine wichtige Rolle dabei, sozialen Anschluss zu finden und sich wohl zu fühlen.

Ein Dorf in ländlicher Umgebung stellt Freiwillige vor andere Herausforderungen als eine Großstadt. In kleinen Gemeinden gibt es zwar weniger Menschen, die Begegnung mit ihnen kann aber leichter fallen. Auch das Finden von gemeinsamen Interessen, wie etwa Sport, kann leichter sein, da ohnehin nur eine begrenzte Anzahl an Aktivitäten zur Verfügung stehen und Freiwillige sich schneller einen Überblick über das Vorhandene verschaffen können. Der Mangel an einer größeren Auswahl an Aktivitäten kann aber auch zu Isolation führen.

In einer Stadt dagegen ist es womöglich trotz der vielen Menschen nicht immer einfach, neue Kontakte zu knüpfen, weil der Alltag anonym ist. Die große Auswahl an Teilhabe-Möglichkeiten kann anregend, aber auch überfordernd sein. Gleichzeitig bieten Städte möglicherweise eine Vielfalt an Gruppen, Aktivitäten und Menschen, die Anknüpfungspunkte für die Freiwilligen darstellen.

Ob Freiwillige selbst aus einer ländlichen oder städtischen Umgebung kommen, kann einen Einfluss darauf haben, wie schnell sie sich zurechtfinden. Andere Faktoren wie etwa das Engagement der Gastgebenden, die Freiwilligen in die eigenen Aktivitäten einzubinden, können ebenfalls ausschlaggebend sein.

→ Wie Sie dazu beitragen können, dass sich die Freiwilligen in ihrer neuen Umgebung wohlfühlen:

Suchen Sie gemeinsam nach Möglichkeiten, wie sich die Freiwilligen in ihrer Freizeit engagieren und neue Menschen kennenlernen können. Vielleicht gibt es in Ihrem Ort kulturelle oder sportliche Vereine und Einrichtungen, für die sich die Freiwilligen interessieren.

Falls Sie bereits Freiwillige in Ihrer Einrichtung aufgenommen haben, können diese vielleicht Tipps geben, wie neue Personen Anschluss finden. Am Ende der Zeit könnten Sie die Freiwilligen bitten, eigene Empfehlungen für die nächsten Freiwilligen aufzuschreiben.

Bezugspersonen, wie Tandem-Partner*innen oder ehrenamtliche Mentor*innen, können den Freiwilligen helfen, sich ein soziales Umfeld aufzubauen.

Heimweh

Wenn die Freiwilligen anfangen, sich einzuleben und mehr Routine im Alltag eintritt, nehmen die Gedanken an Zuhause, die eigene Familie und den Freundeskreis möglicherweise wieder mehr Raum ein.

Heimweh kann viele unterschiedliche Ursachen haben. Es muss nicht bedeuten, dass die Freiwilligen grundsätzlich nicht glücklich sind. Es ist möglich, Heimweh zu durchleben und gleichzeitig die neuen Erfahrungen zu schätzen. Oft ist es das Ungewohnte der Situation, in einem fremden Land mit neuen Aufgaben und ohne das gewohnte soziale Umfeld zu leben, das dazu beiträgt. Über das Gefühl zu sprechen und eine Person zu haben, die zuhört, kann helfen. Schaffen Sie deshalb in Ihren Feedback-Gesprächen Raum dafür, falls Sie Anzeichen für Heimweh bei den Freiwilligen bemerken. Oftmals hilft bei Heimweh Ablenkung. Sie könnten die Freiwilligen dabei unterstützen, Aktivitäten zu planen und das Sozialleben auszubauen. Ein Zeitplan für Aktivitäten und Ausflüge kann als Anreiz dienen, sich auf das Geplante zu freuen.





Diskriminierungs- freie Räume schaffen

Einführung

Manche Menschen haben Privilegien, die andere wegen ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Behinderung nicht haben. Oft sind sich Menschen ihrer Privilegien nicht bewusst. Heterosexuelle Menschen können auf der Straße meist Zuneigung zeigen, ohne von anderen angestarrt oder beschimpft zu werden. Menschen ohne Gehbehinderung können einfach die Treppen nehmen, wenn es in einem Gebäude keinen Aufzug gibt. Benachteiligte Gruppen spüren die Abwesenheit von Privilegien und Macht in der Gesellschaft häufig in Form von Diskriminierung. Das bedeutet, dass sie wegen ihrer Zuordnung zu einer bestimmten sozialen Kategorie Nachteile erfahren, mit denen sich andere erst gar nicht auseinandersetzen müssen. Die Teilnahme an einem internationalen Freiwilligendienst ermöglicht es, sich mit Diskriminierung und Machtfragen auseinanderzusetzen und auf diese Weise sowohl Ihre Einrichtung als auch die Zivilgesellschaft ein Stück weiterzuentwickeln. Bei internationalen Freiwilligendiensten werden globale Machtstrukturen und Privilegien oft sichtbar. Zum Beispiel brauchen Menschen aus den meisten Ländern in Asien, Afrika und Lateinamerika ein Visum, wenn sie nach Deutschland einreisen möchten. Es gibt viele Bedingungen, die erfüllt werden müssen, um ein solches zu erhalten.

Rassismus ist eine Form, in der sich globale Machtstrukturen zeigen können. Viele internationale Freiwillige sind nicht »weiß« und werden aufgrund ihrer Hautfarbe und Herkunft sofort anders wahrgenommen. Natürlich gibt es auch andere, sich teilweise überschneidende Formen der Diskriminierung, die in einem Freiwilligendienst auftauchen können. Freiwillige könnten beispielsweise wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden oder auch selbst diskriminierend handeln.

Wer »hilft« wem?

In Europa wird durch Medien, Nachrichten und Werbung vielfach das Bild vermittelt, dass Menschen aus dem Globalen Süden durch Armut und Krankheit auf »unsere Hilfe« angewiesen sind, um sich zu »entwickeln«. Europäische Regierungen zahlen Entwicklungshilfe an ehemalige Kolonien: Dieses »weiße Helfersyndrom« kennen wir auch aus unzähligen Geschichten und Filmen, in denen weiße Menschen »armen« Schwarzen Menschen und People of Color¹ in brenzligen Situationen zu Hilfe eilen, um sie aus den Umständen zu befreien oder ihnen zu Geld geben.

Europa ist allerdings mitverantwortlich dafür, dass es eine Schiefelage der globalen Machtverhältnisse zwischen Nord und Süd gibt und dass diese aufrechterhalten bleibt. Nicht nur in der Kolonialgeschichte, sondern auch heute noch schaden europäische Regierungen und Unternehmen der Wirtschaft des Globalen Südens, indem sie Rohstoffe und andere Waren, wie etwa Kleidung, billig nach Europa importieren und Menschen im Globalen Süden stark unterbezahlen.

Um eine gerechtere Welt für alle herzustellen, müssen sich nicht nur einzelne Länder, sondern wir uns gemeinsam global entwickeln. Auch in Deutschland gibt es großen Bedarf, bestehende Strukturen zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Die Begegnung zwischen internationalen Freiwilligen und Einsatzstellen ist deshalb keine einseitige »Entwicklungshilfe«, sondern ein gegenseitiger Lern- und Verständigungsprozess.

¹ »Schwarz« und »People of Color« (PoC) sind gängige Selbstbezeichnungen von Menschen, die nicht weiß sind. Dabei geht es nicht um »biologische« Merkmale, sondern um gesellschaftliche Konstrukte, die im Rahmen der Kolonialgeschichte geschaffen wurden, um Menschen in den von Europa kolonialisierten Gebieten von den »weißen« Europäer*innen abzugrenzen. Im Kontext von Diskriminierung und Rassismus ist es wichtig, diese Konstrukte zu benennen.

Wie Rassismus funktioniert

Wenn wir von Rassismus sprechen, sprechen wir von der strukturellen Benachteiligung von und Gewalt an Schwarzen Menschen und People of Color. Sie wurden im europäischen Kolonialismus vom 15. Jahrhundert an strukturell benachteiligt, misshandelt, ermordet und ausgebeutet. Um dieses Vorgehen zu rechtfertigen, wurden die in den kolonialisierten Gebieten lebenden Menschen verallgemeinernd als Gegenteil der weißen Europäer*innen dargestellt: Während die weißen Europäer*innen »modern« und »fortschrittlich« seien, seien Afrikaner*innen, Asiat*innen und Lateinamerikaner*innen »traditionell« und »unterentwickelt«. Zahlreiche andere Unterscheidungen wurden entworfen: gesund – krank, zivilisiert – wild, rechtschaffen – korrupt, reich – arm. Ziel dieser Unterscheidungen war es, weiße Menschen aufzuwerten und Schwarze Menschen und People of Color abzuwerten. Selbst heute sind diese Bilder oftmals noch im öffentlichen Bewusstsein verankert. Diese Unterscheidungen sind nicht nur verallgemeinernd und beleidigend, sondern sie transportieren auch die einstige globale Machtordnung des Kolonialismus ins 21. Jahrhundert.

Wo und wie Rassismus auftaucht

Rassismus kann in verschiedensten Formen auftauchen, von körperlicher Gewalt und Beschimpfungen bis hin zu kleinen abwertenden Bemerkungen, die eine vermeintlich positive Absicht haben. Dass etwas rassistisch ist, ist nicht immer für jede*n sofort ersichtlich. Manche sind sich ihres Rassismus bewusst und haben eine bewusste Abneigung gegen Menschen anderer Herkunft als der eigenen. Andere dagegen sind von der Gesellschaft, von ihrer Erziehung, von Medien, Kinderbüchern und Filmen geprägt und haben dadurch Vorurteile gegenüber Schwarzen Menschen und People of Color, die sie schwieriger erkennen und loswerden können. Ein internationaler Freiwilligendienst kann solche Muster verstärken, aber auch dabei helfen, sie zu durchbrechen, weil Menschen unterschiedlicher Herkunft sich kennenlernen und zusammenarbeiten.

Ein Beispiel für eine subtilere Form von Rassismus sind sogenannte Mikroaggressionen. Dabei handelt es sich um Fragen und Kommentare, die benachteiligte Gruppen wie Schwarze Menschen und People of Color häufig hören und die ihnen das Gefühl geben, von der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen zu sein. Beim Smalltalk oder sogar unaufgefordert von Fremden auf der Straße hören sie Kommentare in Bezug auf ihr Aussehen, ihre Aussprache oder ihre vermeintliche Herkunft. Selbst die Frage »Woher kommst du?« kann eine Mikroaggression sein, weil Schwarze Menschen und People of Color sie wegen ihres Aussehens immer und immer wieder zu hören bekommen. Die Frage vermittelt den Anschein, dass Schwarze Menschen und People of Color nicht aus Deutschland sein können und nicht richtig

»dazugehören«. Und auch wenn internationale Freiwillige etwa tatsächlich nicht aus Deutschland kommen, reduziert diese Frage sie auf ihr Herkunftsland und ignoriert die Individualität der Personen. Derartige Situationen können frustrierend und lähmend sein.

Der sogenannte Exotismus ist eine Form von Rassismus, die oft mit vermeintlich positiven Absichten geäußert wird. Dabei werden Schwarzen Menschen und People of Color verallgemeinernd bestimmte Eigenschaften, Merkmale, Verhaltensweisen oder Talente zugesprochen und diese als etwas »Fremdes« und »Exotisches« positiv hervorgehoben. Schwarze Menschen und People of Color werden darauf reduziert, dass sie nicht weiß sind und erst durch den weißen Blick auf ihr Aussehen und ihr Verhalten Wert erhalten, was wiederum diskriminierend ist.

Wie mit Rassismus umgehen

Internationale Freiwilligendienste können helfen, auf globale Machtstrukturen aufmerksam zu machen und einen Beitrag dazu leisten, die Gesellschaft und Ihre Einrichtung hierfür zu sensibilisieren. Um Diskriminierung von Schwarzen Menschen und People of Color vorzubeugen, können folgende Punkte helfen:

Sie könnten Ihre Einrichtung und Ihre eigenen Bilder selbstkritisch hinterfragen: Lesen und informieren Sie sich über Rassismus. Laden Sie eine externe Person ein, die zu dem Thema für Ihr Team referieren kann.

Seien Sie eine Vertrauensperson. Machen Sie von Anfang an klar, dass Freiwillige offen mit Ihnen über Diskriminierung sprechen können, dass Sie sensibel für das Thema sind, zuhören und sich solidarisch zeigen werden, falls es zu einem Vorfall außerhalb oder innerhalb der Einrichtung kommt.

Wenn Freiwillige berichten, dass sie Opfer von Rassismus geworden sind, ist es ratsam, darauf zu reagieren. Die Freiwilligen werden in Deutschland allerdings möglicherweise das erste Mal in ihrem Leben mit Rassismus konfrontiert und können diskriminierende Situationen vielleicht nicht einordnen. Auch in einer solchen Situation können Sie unterstützen.

→ Unterstützung in diskriminierenden Situationen:

Wenn Freiwillige Ihnen selbst von einer rassistischen Situation berichten, fragen Sie nach, was sie sich wünschen, und suchen Sie das Gespräch mit den Menschen, die sich problematisch verhalten haben. Finden Sie heraus, wie die Situation von den verschiedenen Beteiligten wahrgenommen wird, und versuchen Sie Bewusstsein dafür zu schaffen, warum das Verhalten problematisch war.

Wenn Freiwillige nicht selbst auf Sie zukommen, Sie aber eine diskriminierende Situation beobachten, könnten Sie sie ebenfalls darauf ansprechen und Fragen zu der Situation stellen. Möglicherweise wollen Freiwillige nicht mit Ihnen darüber sprechen. Dann ist es ratsam, dies zu respektieren und Ihre Unterstützung und Solidarität anzubieten.

Auch auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder an anderen Orten kann es zu Diskriminierung kommen. Wenn Freiwillige mit Ihnen darüber sprechen, zeigen Sie sich solidarisch, hören Sie zu und verurteilen Sie die Vorfälle. Beraten Sie gemeinsam, wie Sie weiter vorgehen wollen und wie Sie eine sicherere Umgebung für die Freiwilligen schaffen können.

Wenn Sie sich selbst nicht wohl oder sicher mit dem Thema fühlen, kann es helfen, externe Beratung heranzuziehen. Die Aufnahmeorganisation, mit der Sie den internationalen Freiwilligendienst durchführen, könnte eine Ansprechperson für Rassismus haben, an die Sie oder Freiwillige sich wenden können. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine Hotline (erreichbar unter 030 18555 1855) und steht für Beratungsgespräche offen. Außerdem gibt es lokale Initiativen und Beratungsstellen.

Gender und sexuelle Orientierung

Wie in allen Bereichen des täglichen Lebens spielen Vorstellungen bezüglich Gender auch in internationalen Freiwilligendiensten eine wichtige Rolle. Freiwillige kommen mit eigenen Bildern und Erfahrungen in die Einrichtung und werden dort womöglich mit neuen Vorstellungen konfrontiert, die sie so nicht gewohnt sind. Damit sich alle wohlfühlen, kann es deshalb helfen, das Thema sichtbar zu machen und zu diskutieren:

→ Um Diskriminierung in Bezug auf Gender und sexuelle Orientierung vorzubeugen, können folgende Punkte helfen:

Reflektieren Sie sich selbst kritisch: Wenn Sie das nächste Mal Hilfe bei einer körperlich schweren oder technisch komplizierteren Aufgabe benötigen, wen fragen Sie und warum? Wen fragen Sie, wenn es um emotionale Arbeit geht? Versuchen Sie, mögliche Stereotype aktiv zu durchbrechen. Das Thema Gender in Ihrem Arbeitsumfeld könnte auch vorbeugend ein Diskussionsthema bei einem regelmäßigem Team-Meeting oder einer Klausur sein.

Wenn Sie die sexuelle Orientierung einer Person nicht kennen, ist es ratsam, geschlechtsneutrale Bezeichnungen wie »Beziehung« oder Doppelnennungen wie »Freundin oder Freund« bzw. »Partnerin oder Partner« zu verwenden. So beugen Sie vor, eine Person von Anfang an einer bestimmten Orientierung zuzuordnen.

Um die Dominanz von einzelnen Personen in Diskussionen zu durchbrechen, wählen Sie Diskussionsmethoden, bei denen alle Menschen im Raum gleich viel Zeit haben, etwa indem Sie Diskussionen in Kleingruppen durchführen oder indem Sie eine Moderationsmethode wählen, die Menschen bei zu langen Redebeiträgen auf die begrenzte Zeit hinweist.

→ Wenn Freiwillige berichten, dass sie wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert wurden oder wenn Personen berichten, dass Freiwillige selbst sich diskriminierend gegenüber anderen verhalten, könnten Sie so vorgehen:

Sprechen Sie die Person, die sich problematisch verhält, auf Ihr Verhalten an und zeigen Sie ihr, wie sie sich sensibler verhalten könnte. Sie könnten sie auch bitten, sich bei der anderen Person, die verletzt wurde, zu entschuldigen und darzulegen, wie sie sich in Zukunft verhalten wird.

Betrifft das Problem mehrere Personen, laden Sie zu einer gemeinsamen Reflexionsrunde oder Diskussion zum Thema ein und stellen Sie eindeutig klar, warum diskriminierendes Verhalten in Bezug auf Gender und sexuelle Orientierung in Ihrem Team keinen Platz hat.

Wenn Sie sich selbst nicht wohl oder sicher mit dem Thema fühlen, kann es helfen, externe Beratung heranzuziehen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine Hotline (erreichbar unter 030 18555 1855) und steht für Beratungsgespräche offen.

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

60% aller Frauen in Deutschland haben eine Form von sexueller Belästigung erlebt. Jede siebte Frau wurde in ihrem Leben mindestens einmal Opfer schwerer sexualisierter Gewalt. Wie in jedem Umfeld, egal ob am Arbeitsplatz, zu Hause oder auf öffentlichen Plätzen, kann dies auch bei Freiwilligendiensten vorkommen. Oft fällt es Betroffenen schwer, über derartige Erfahrungen zu sprechen. Sollte sich jemand Ihnen gegenüber dazu öffnen, hören Sie zu und glauben Sie ihr oder ihm.

Ratsam ist es, das Gespräch dazu mit externen Beratungsstellen zu suchen. Das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen unter 08000 116 016 sowie das Hilfetelefon Sexueller Missbrauch unter 0800 22 55 530 helfen Ihnen dabei weiter.

Weiterlesen, weiterklicken

The Adventure of Hosting International Volunteers.
A Guidebook for Practitioners by Practitioners. ICJA 2014. (Englisch)

Daniel Skoruppa: Freiwilligendienst auf Augenhöhe?
Eine machtkritische Analyse von weltwärts Süd-Nord. Nomos 2018.

Willkommen ohne Paternalismus. Hilfe und Solidarität in der
Unterstützungsarbeit. global e.V. 2017. (Reflexionshilfe)
→ global.org/wp-content/uploads/2017/02/Willkommen-ohne-Paternalismus_Reflexionshilfe.pdf

Das Märchen von der Augenhöhe.
Macht und Solidarität in Nord-Süd-Partnerschaften.
global e.V. 2016. (Reflexions- und Praxishilfe)
→ global.org/wp-content/uploads/2016/10/M%C3%A4rchenbrosch%C3%BCre_Praxishilfe.pdf

Develop-mental Turn. Neue Beiträge zu einer rassismuskritischen
entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit.
Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag 2013.

Mit kolonialen Grüßen. Berichte und Erzählungen von Auslandsaufent-
halten rassismuskritisch betrachtet. global e.V. 2013.
→ global.org/wp-content/uploads/2013/09/BroschuereMitkolonialenGruessen2013.pdf

Stefanie Rathje: Interkulturelle Kompetenz. Zustand und Zukunft eines
umstrittenen Konzepts. Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachen-
unterricht 2006. Band 11, Nr. 3, S. 1–21.

Marshall B. Rosenberg: Gewaltfreie Kommunikation:
Eine Sprache des Lebens. Junfermann Verlag 2016.

Chimamanda Ngozi Adichie: The Danger of a Single Story. TED Talk 2009.
→ youtube.com/watch?v=D9Ihs241zeg (Englisch)

Impressum

Herausgeber

ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V.

Stralauer Allee 20e, 10245 Berlin

icja@icja.de

www.icja.de

© Copyright beim Herausgeber

Vertrieb durch den Herausgeber

Redaktion

Thomas Schallhart, Tabea Büge, William Acquah, Mercy Kubasu,

Gustavo Adolfo Lopera Betancur, Zelfani Ramadhan

Lektorat

Thomas Wendel

Gestaltung und Satz

Lena Hegger

www.lenahegger.de

Druck

medialis Offsetdruck GmbH

Das Papier für den Inhalt ist FSC®-zertifiziert
und aus 100% Recyclingpapier.

ISBN 978-3-9817490-2-1

Berlin, 2019

Herausgegeben von



Mit Mitteln des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

weltwärts