UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

CSI

Centrum für soziale Investitionen und Innovationen
Centre for Social Investment

Dokumentation Projektabschlusstagung

Incoming - Die Internationalisierung der Freiwilligendienste in Deutschland

20. April 2015, 10.00 -16.00 Uhr, BMEL Bonn

CSI

Centre for
Social
Investment
CSI
Centrum
für soziale
Investition
und
Innovationen

CSI

Rahmen und Evaluation der Abschlusstagung (n=35)

- An der Projektabschlusstagung nahmen insgesamt **50 Personen** aus ganz Deutschland teil.
- Unter den Teilnehmenden waren Vertreter aus dem BMFSFJ, dem BMZ, Engagement Global sowie Vertreter aus Forschung, von Trägern, Einsatzstellen sowie Freiwilligendienstleistende.
- Über **90 Prozent** der Teilnehmenden hat die Veranstaltung insgesamt **sehr gut oder gut gefallen**.
- **70 Prozent** der Teilnehmenden konnten während der Veranstaltung **potentiell hilfreiche Kontakte knüpfen**.
- Insgesamt **60 Prozent** geben an, dass sie aus der Veranstaltung einen **Nutzen für ihren Arbeitsalltag** ziehen können.

CSI

Begrüßungsworte

Dr. Christoph Steegmans

Unterabteilungsleiter Engagementpolitik im BMFSFJ

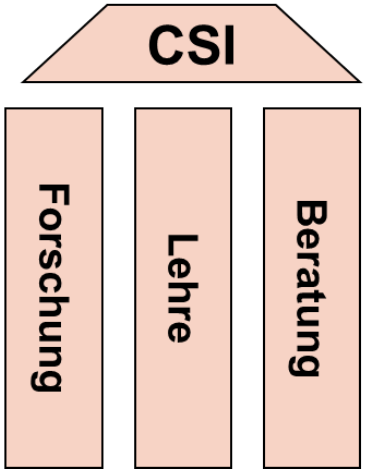
Dr. Georg Mildenberger

Forschungsleiter des CSI, Universität Heidelberg

Ziele und Aufgaben des Instituts

- Wissen und Verständnis sozialer Investitionen in der Gesellschaft erweitern.
- Im Fokus: Stiftungswesen, Zivilgesellschaft, soziale Ökonomie und soziales Unternehmertum in Europa
- Interdisziplinäres Forschungs-, Bildungs-, Beratungs- und Informationszentrum

3-Säulen-Modell



CSI

Programm

10. 00	**Empfang und Anmeldung**
10.30	**Begrüßung** I Dr. Christoph Steegmans Unterabteilungsleiter Engagementpolitik, BMFSFJ
	Begrüßung und Einführung I Prof. Dr. Helmut K. Anheier Projektleiter und wissenschaftlicher Direktor, CSI, Universität Heidelberg
11.00	**Vorstellung zentraler Ergebnisse der Studie und Diskussion** Hanna Hielscher I Wissenschaftliche Mitarbeiterin, CSI Dr. Georg Mildenberger I Abteilungsleiter Forschung, CSI
12.30	**Ausblick auf die Weiterentwicklung von Incoming in Deutschland** Hanna Hielscher, Dr. Georg Mildenberger

CSI

Programm

13.00	Mittagsimbiss im BMEL
14.00	**Kleingruppendiskussion**
14.45	Kaffeepause
15.15	Zusammenfassung und Ausblick
16.00	Networking und Ausklang

Moderation: Dr. Georg Mildenberger

Forschungsergebnisse

Internationalisierung der Freiwilligendienste FSJ/FÖJ und BFD – Das Potential von Incoming für Deutschland

CSI

Inhalt

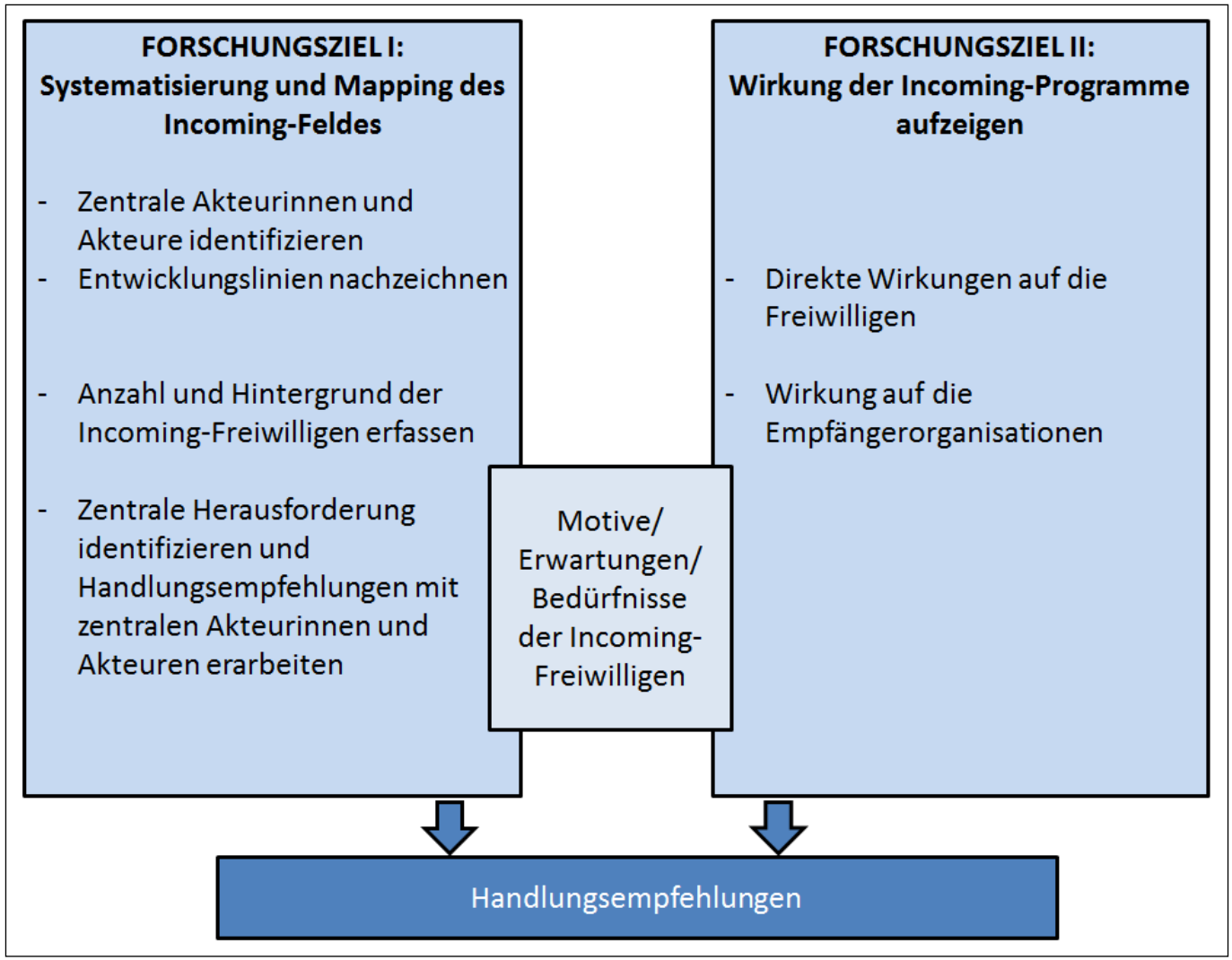
- **[1] Hintergrund und Aufbau der Studie**
- **[2] Umriss und Merkmale des Incoming-Feldes**
  - Definition und Anzahl der Incoming-Freiwilligen
  - Entwicklungslinien der Incoming-Programme
  - Aufnahmeorganisationen (Fallstudien)
  - Zugangs- und Bewerbungswege
  - Soziostruktureller Hintergrund der Freiwilligen
  - Einsatzfelder und Tätigkeitsbereiche der Freiwilligen
  - Leitlinien und pädagogische Konzepte
- **[3] Bewertung und Wirkung der Incoming-Dienste**
  - Die Perspektive der Incoming-Freiwilligen
  - Die Perspektive der Aufnahmeorganisationen
- **[4] Zentrale Herausforderungen**

CSI

[1]
Hintergrund
und Aufbau der Studie

CSI

[1] Die Studie



CSI

[1] Die Studie

- 24 qualitative Expert/inneninterviews mit Akteuren im Incoming-Feld
- 12 Fokusgruppen/ Einzelinterviews mit 24 Mitarbeitenden von Aufnahmeorganisationen (4 Fallstudien)
- 18 Fokusgruppen/ Einzelinterviews mit 126 Incoming-Freiwilligen
- Standardisierte Befragung an den Bildungszentren des Bundes mit 165 Freiwilligen
- Digitale Vor- und Nach-Dienst-Befragung mit 39 bzw. 37 Incoming-Freiwilligen

CSI

[1] Vergleichsebenen/ exisitierende Literatur

Forschung

Vor allem Untersuchungen zu Outgoing-Freiwilligen oder zu speziellen Themenfeldern im Rahmen der Freiwilligendienste (Arbeitsmarktneutralität/Minderheitenförderung/Additiver Effekt/ Zertifizierung)

Vergleichsebenen

- **Au-Pair**
- **Erasmus**
- **Voluntourismus**

Internationaler Kontakt

- **Fredskorpset (FK) Norway**
- **France Volontaires**

CSI

[2] Umriss und Merkmale des Incoming-Feldes

CSI

[1] Was ist Incoming? – Eine Frage der Definition

Projekt-Definition

Incomer = alle, die für einen Freiwilligendienst aus dem Ausland eingereist sind bzw. ihr Visum zu diesem Zwecke geändert/verlängert haben

Zusätzliche Förderung für Incomer,*

- die innerhalb der letzten fünf Jahre nicht länger als sechs zusammenhängende Monate in Deutschland waren
- deren Muttersprache nicht Deutsch ist
- die im Rahmen eines Incoming-spezifischen pädagogischen Konzepts betreut werden.

* von Trägern, Zentralstellen & BMFSFJ gemeinsam erarbeitete Kriterien

CSI

[1] Definition von Incoming im BFD

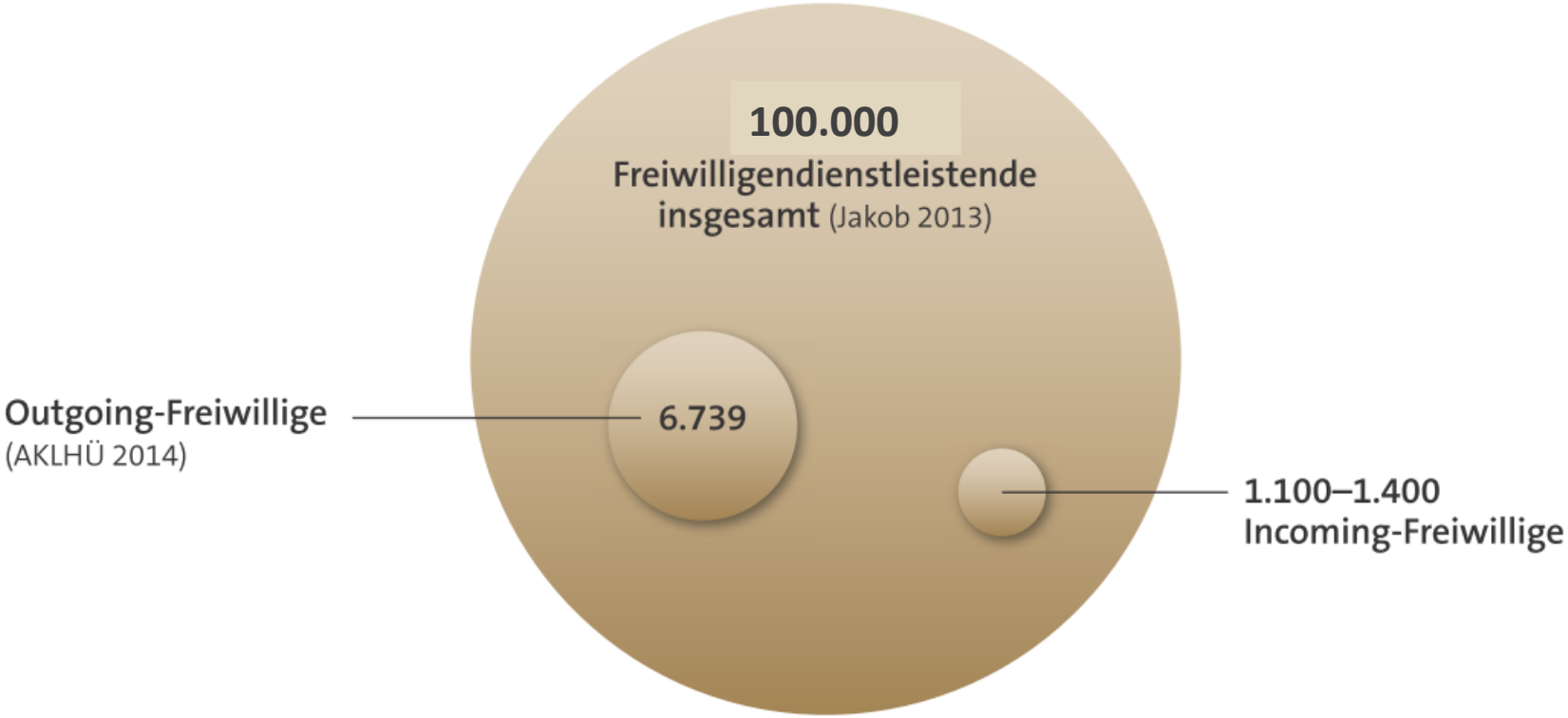
Zusätzliche Förderung für Incomer,*

- die innerhalb der letzten fünf Jahre nicht länger als sechs zusammenhängende Monate in Deutschland waren
- deren Muttersprache nicht Deutsch ist
- die im Rahmen eines Incoming-spezifischen pädagogischen Konzepts betreut werden.

* von Trägern, Zentralstellen & BMFSFJ gemeinsam erarbeitete Kriterien

CSI

[2] Anzahl der Incoming-Freiwilligen



CSI

[2] Traditionslinien/Motive der Incoming-Programme

Grundlegende interkulturelle Ausrichtung der Organisation

(Langjährig) bestehende Partnerschaften / Reziprozität

Chance zur Erweiterung der Zielgruppe

Die Rolle der verschiedenen Ebenen im Auswahlprozess

- **Träger spielen meist zentrale Rolle in der Vorauswahl**
- **Einsatzstellen entscheiden als letzte Instanz**
- **Feste Partnerschaften als Rekrutierungsnetzwerk**

„Wir haben einen Regionalkoordinator in Brasilien zum Beispiel. Und der macht die brasilianischen Bewerbungen, lädt die auch vor Ort ein und schickt uns dann schon mal so ein Resümee der Bewerbung. Das ist in Brasilien dann immer sehr hilfreich, wenn man den Kontext oder die Person vor Ort kennt und die vielleicht schon besser einschätzen kann.“ (Mitarbeiterin eines Trägers, Fallorganisation 2)

CSI

[2] Zugangs- und Bewerbungswege – Sicht der Organisationen

Die Organisationen nutzen unterschiedliche Auswahlkriterien

- Sprachkenntnisse
- Organisatorische Voraussetzungen

- Alter
- Motivation
- Persönliche Einstellung/ Charakterzüge
- Fach- und Vorkenntnisse
- Auslandserfahrung
- Regionale Herkunft

CSI

Zitatbeispiele - Auswahlkriterien

„Die müssen kontaktfreudig sein. Die müssen vor allen Dingen auch auf die Behinderten eingehen können [sic].“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallstudie 1)

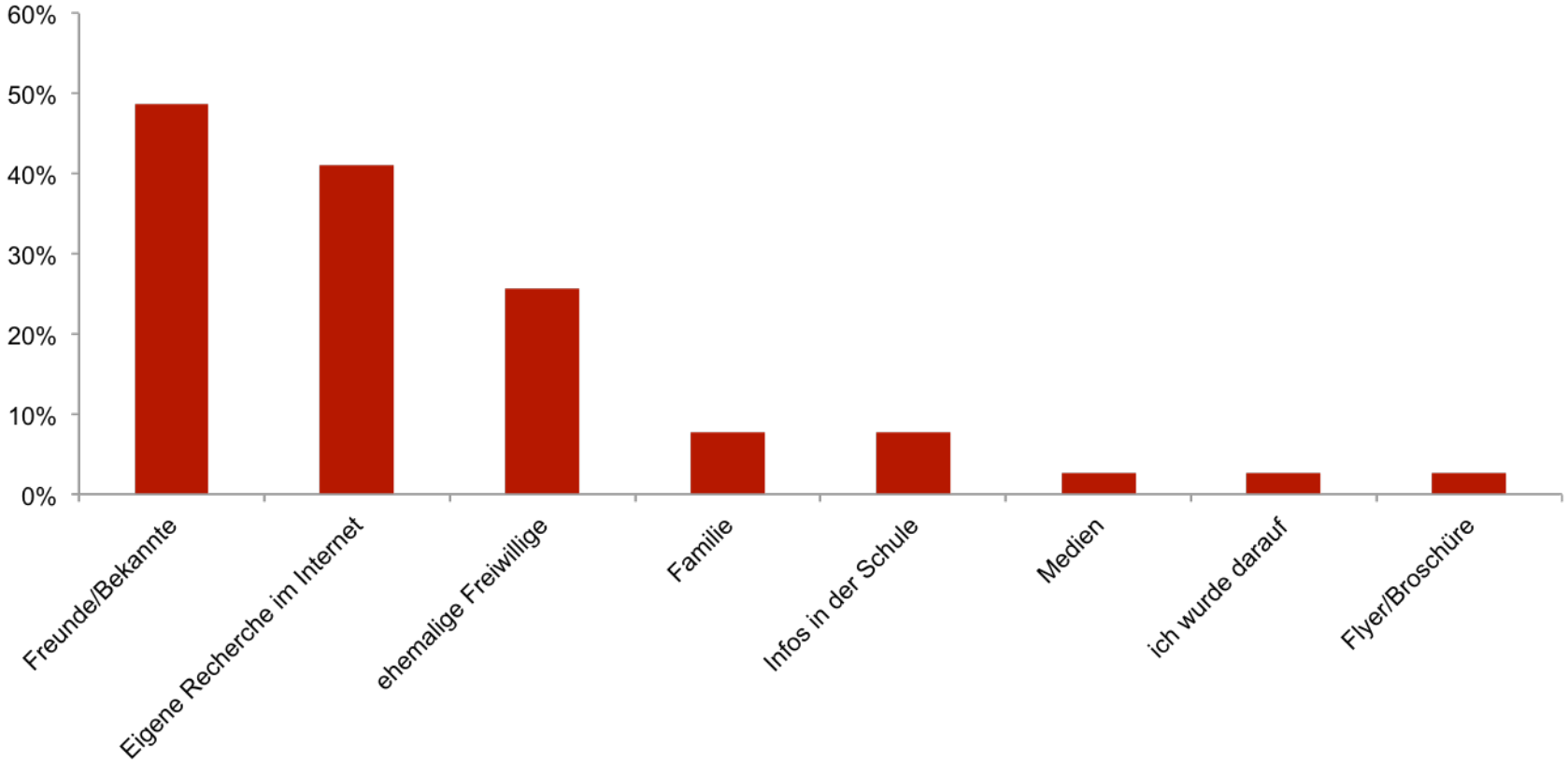
„Wir haben einfach einen Bedarf, der sich entsprechend an den Qualifikationen des jeweiligen Bewerbers orientiert. Daraus ergibt sich dann entsprechend Entscheidung für den Einen oder gegen den Anderen.“ (Mitarbeiter aus der Einsatzstelle, Fallstudie 3)

CSI

[2] Zugangs- und Bewerbungswege – Sicht der Freiwilligen

Wie haben Sie von der Möglichkeit einen Freiwilligendienst in Deutschland absolvieren zu können erfahren?

(Vor-Einreise-Befragung, n=36)



CSI

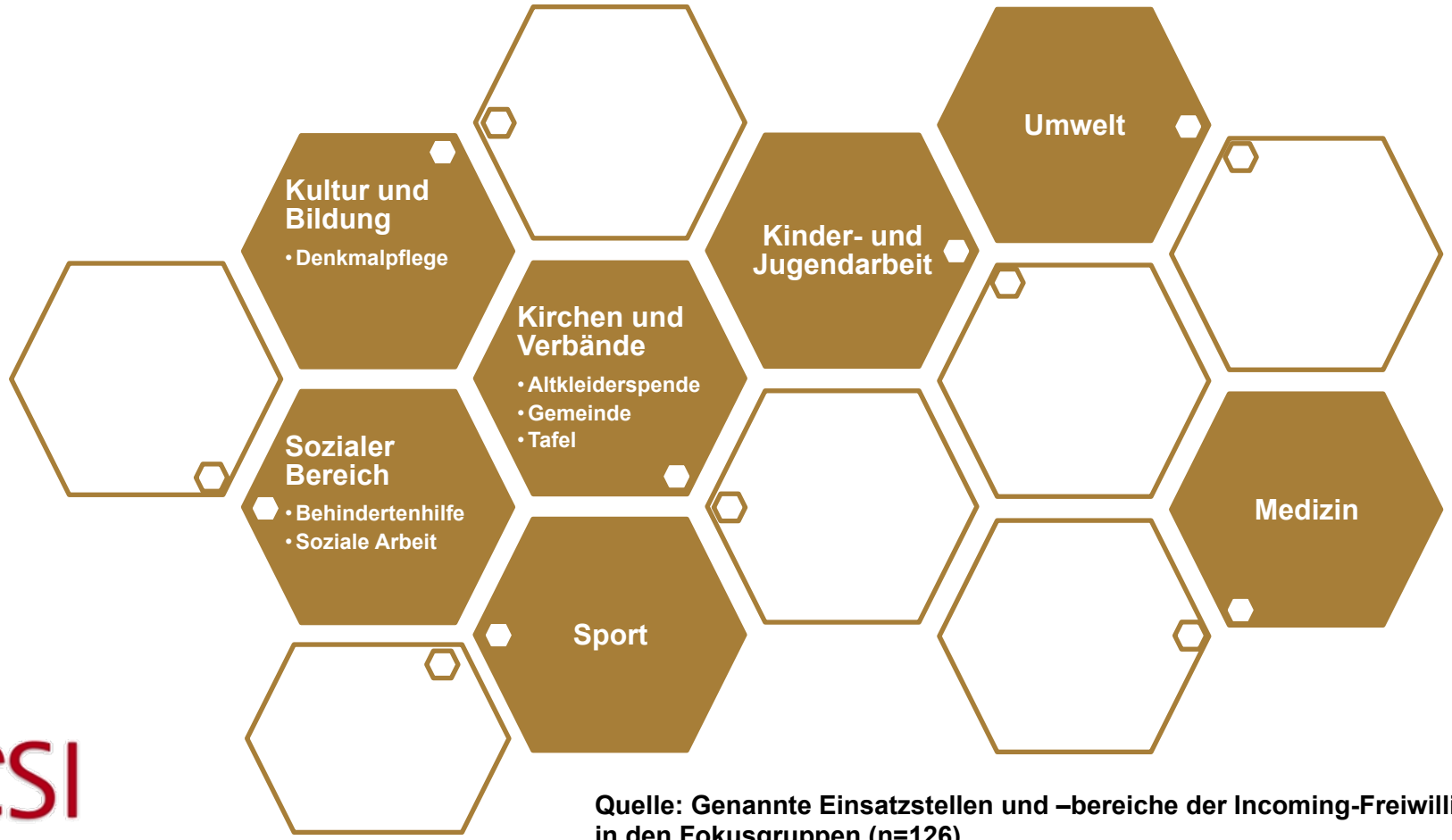
[2] Zugangs- und Bewerbungswege – Sicht der Freiwilligen

Klassische Bewerbungswege

- Schriftliche Bewerbung Deutschland
- Persönliches Gespräch

[2] Einsatzstellen

Incoming-Freiwillige sind vielfältig aktiv



Quelle: Genannte Einsatzstellen und –bereiche der Incoming-Freiwilligen in den Fokusgruppen (n=126)

CSI

[2] Wer sind die Incoming-Freiwilligen?

CSI

[2] Durchschnittstyp Incoming-Freiwillige

CSI

[2] Woher kommen die Incoming-Freiwilligen?

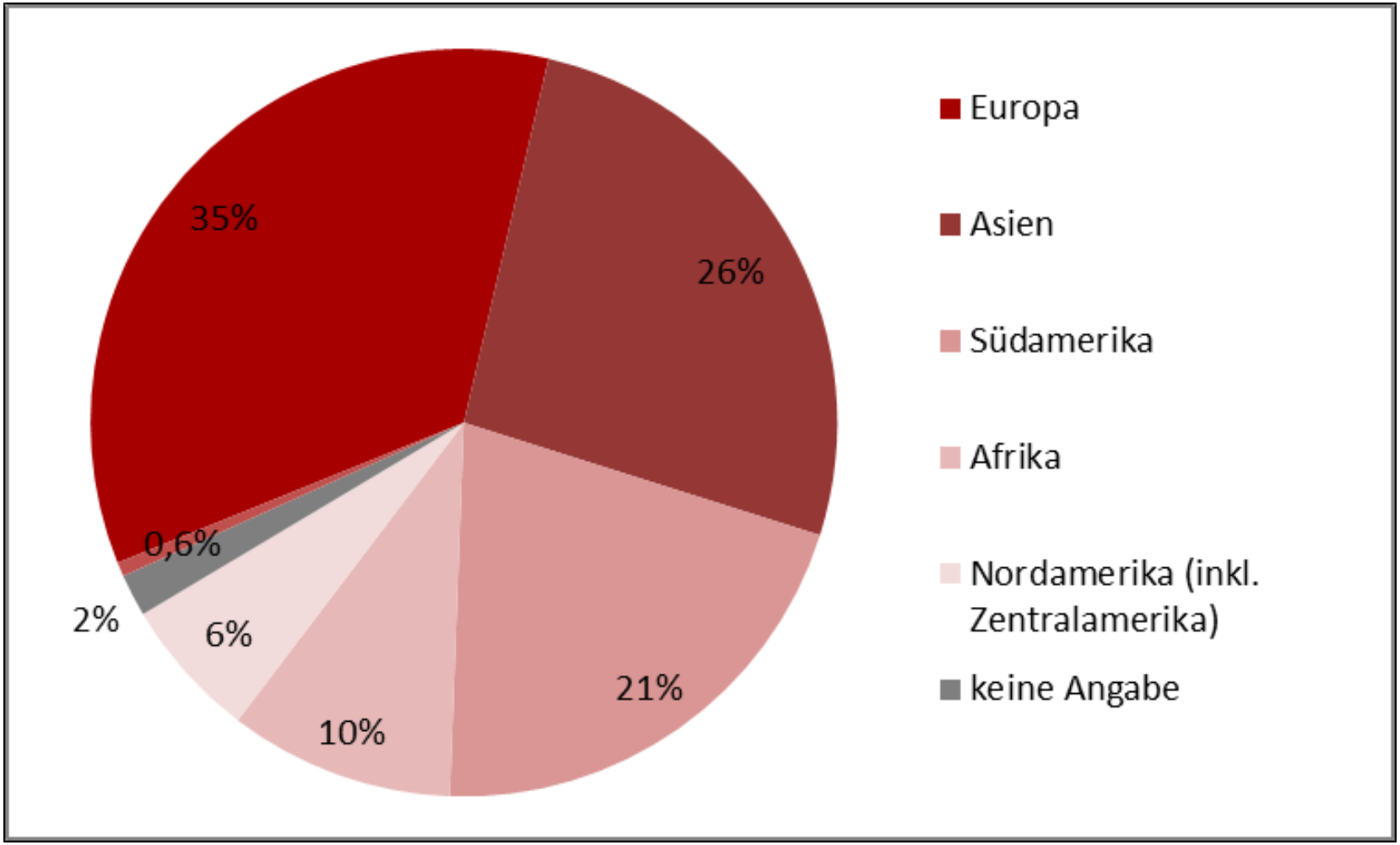


Abbildung 1: Herkunftsregionen der Incoming-Freiwilligen weltweit (Befragung in den Bildungszentren, n=165)

CSI

[2] Europäische Herkunftsländer der Freiwilligen

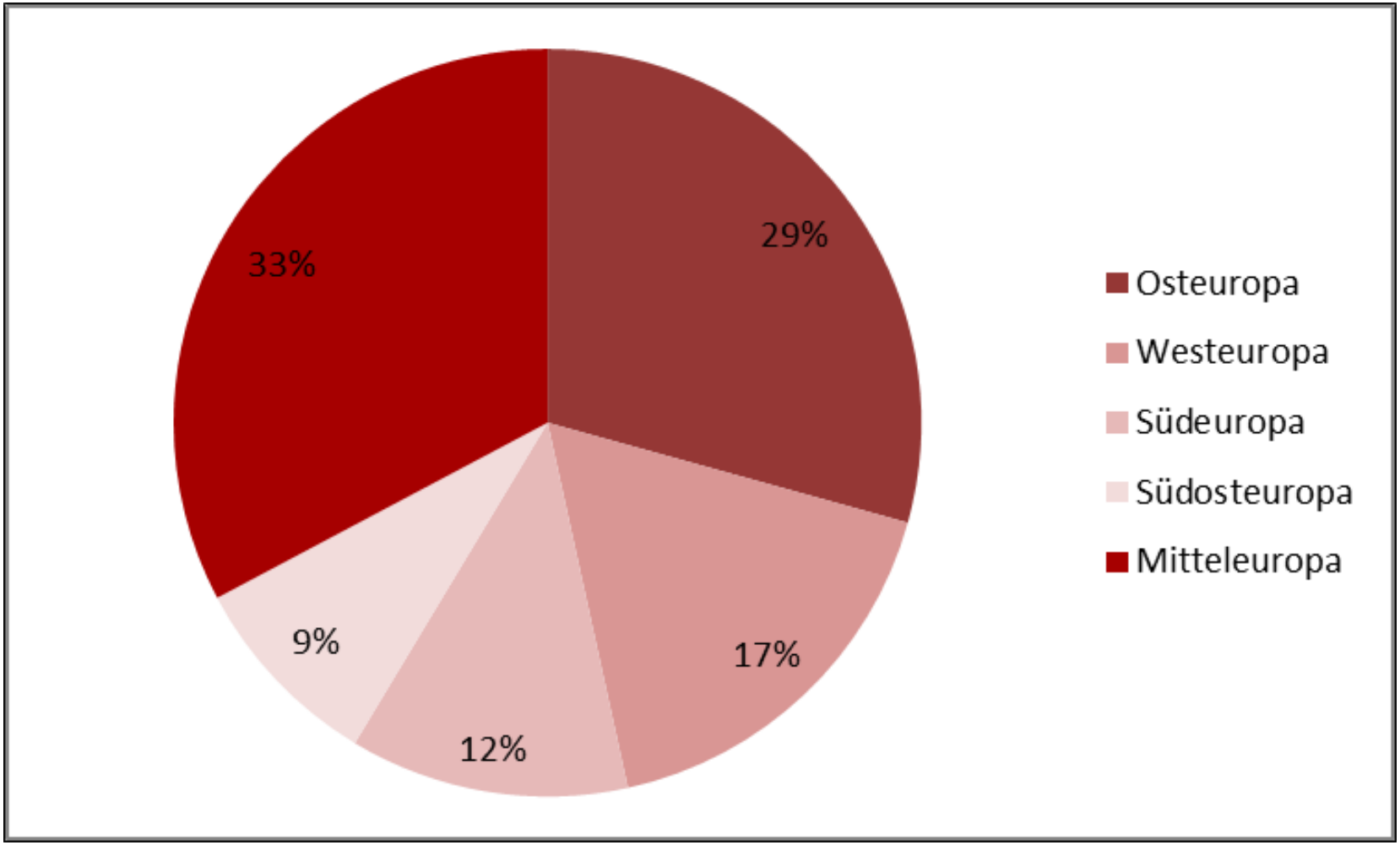
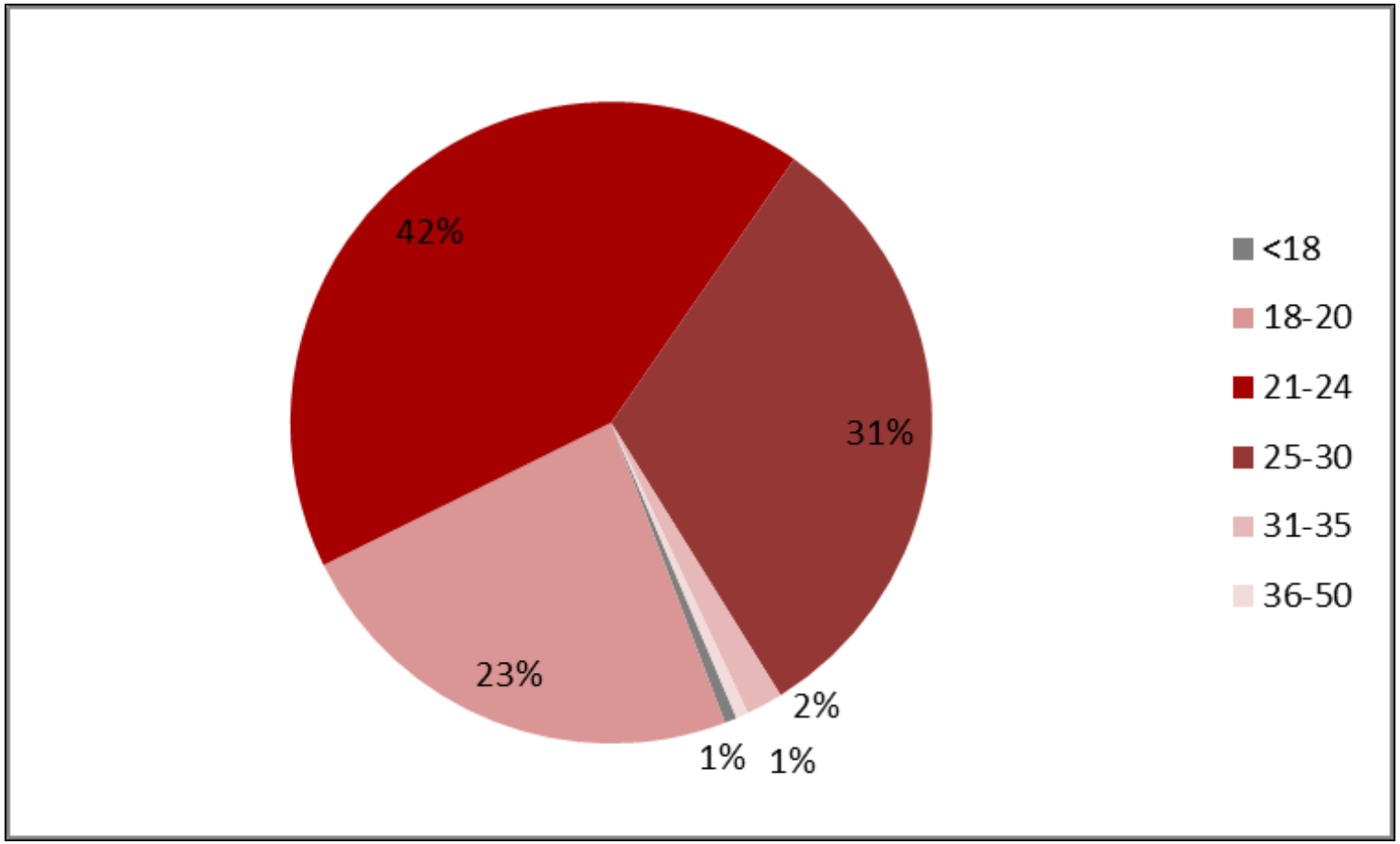


Abbildung 1: Herkunftsländer der Incoming-Freiwilligen aus Europa (Befragung an den Bildungszentren, n=58)

CSI

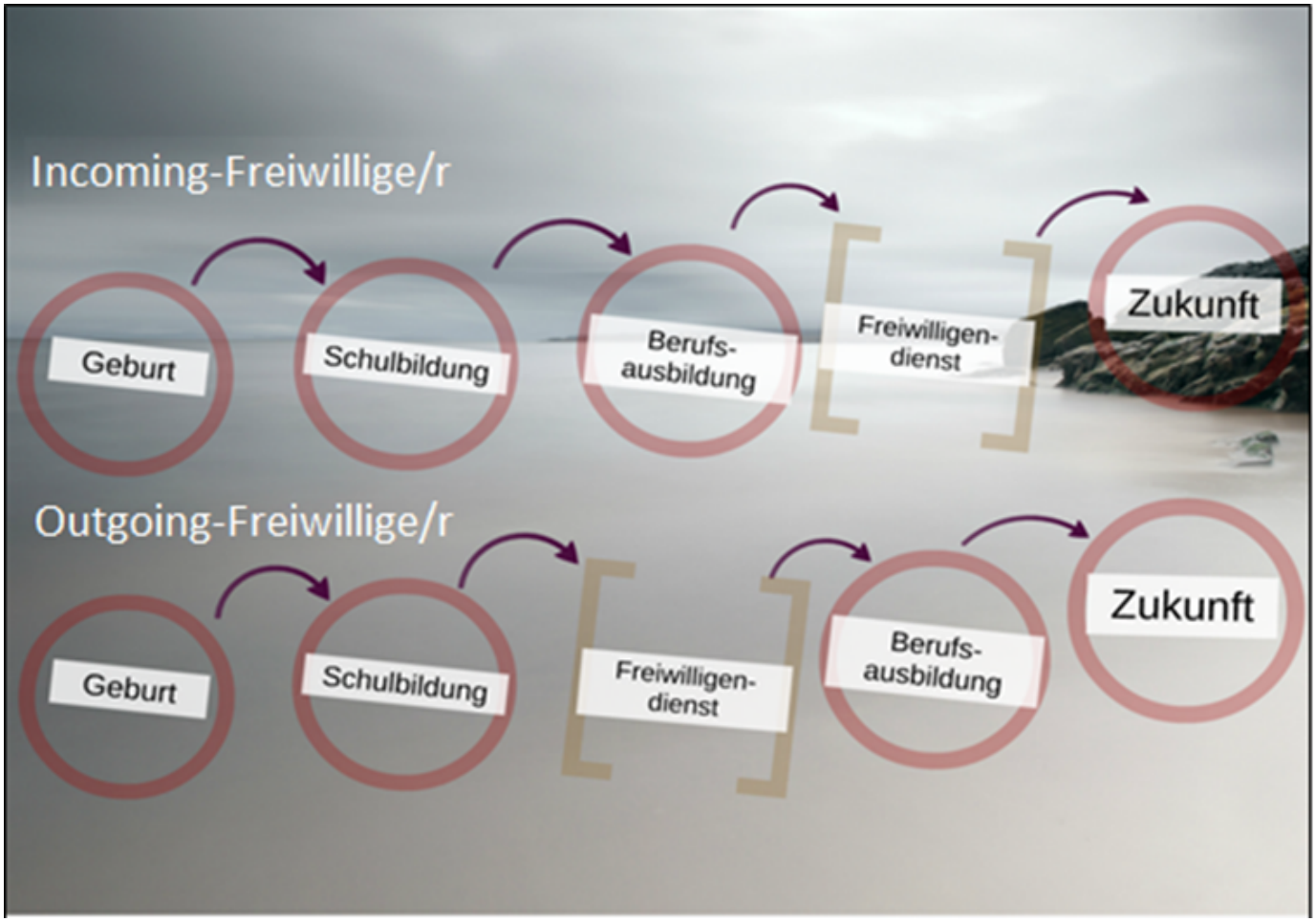
[2] Alter der Incoming-Freiwilligen



Alter der Incoming-Freiwilligen (Befragung in den Bildungszentren, n=165)

CSI

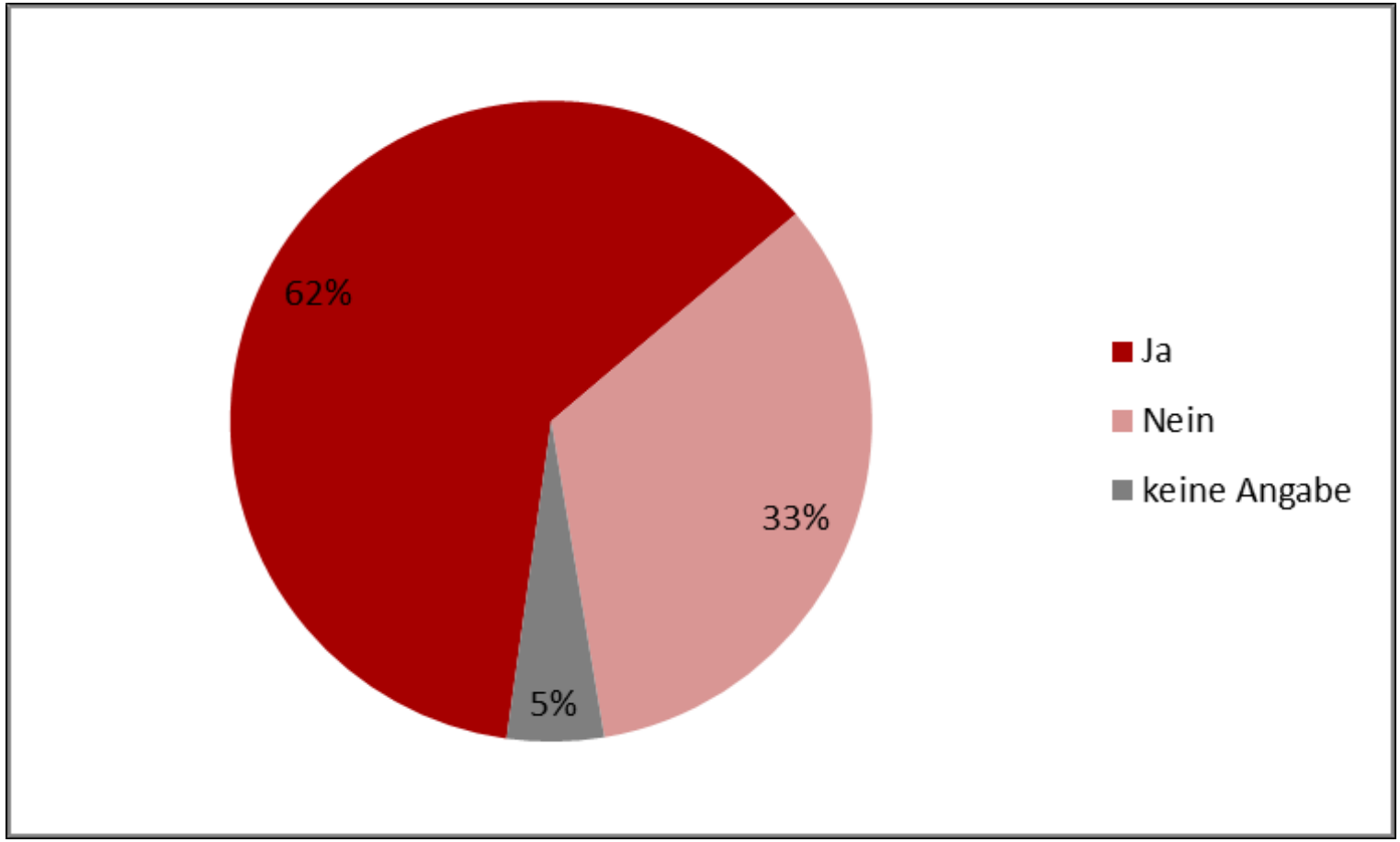
[2] Freiwilligenbiographien im Vergleich



Gegenüberstellung typischer Karrierepfade von Incoming- (oben) und Outgoing-Freiwilligen (unten)

CSI

[2] Abgeschlossene Berufsausbildung/ Studium



Haben Sie bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen? (Befragung in den Bildungszentren, n=165)

CSI

[2] Welche Berufs- und Studienabschlüsse bringen die Incoming-Freiwilligen mit?

Abschlüsse zeichnen sich durch Vielfalt aus

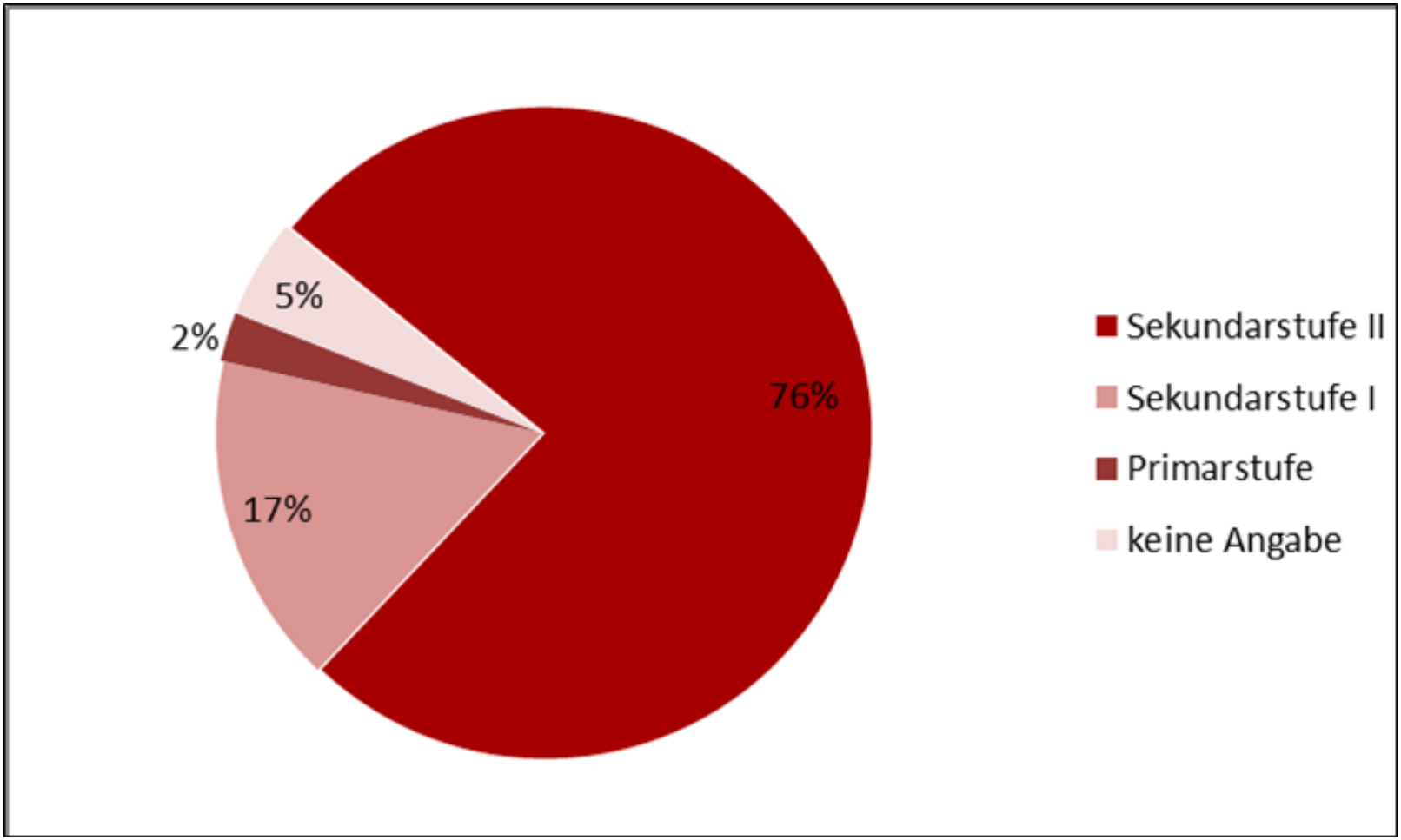
Beispiele

- **Dolmetscher-Diplom**
- **Ausbildung in der Kranken- und Altenpflege**
- **Studium der Geschichts- oder Kommunikationswissenschaften**
- **Studium der Vieh- und Landwirtschaft**
- **…**

„Eigentlich habe ich Betriebswirtschaftslehre studiert. Dieses Jahr ist für mich eigentlich die Pause vor der Arbeit. Deswegen werde ich nach diesem Jahr in der Türkei arbeiten.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

CSI

[2] Höchster Schulabschluss



Höchster Schulabschluss der Incoming-Freiwilligen (Befragung in den Bildungszentren, n=165, Sekundarstufe I = Hauptschule/Mittlere Reife; Sekundarstufe II = Abitur bzw. Fachhochschulreife)

[2] Sprachkenntnisse vor der Einreise

Qualitative und quantitative Befragungen

Grundkenntnisse der deutschen Sprache vor Einreise meist vorhanden

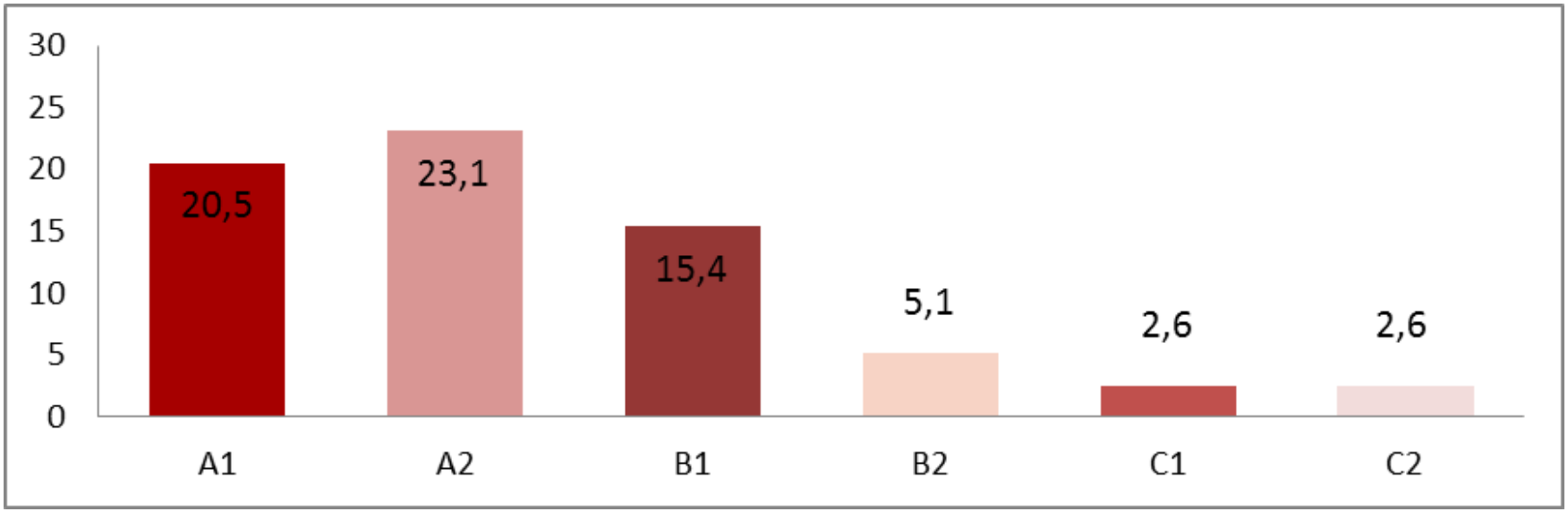


Abbildung 1: Deutschkenntnisse der Incoming-Freiwilligen vor Einreise (in Prozent der Befragten; Vor-Einreise-Befragung, n=39. A1= Einstieg; A2 = Grundlagen; B1= Mittelmaß; B2 = gutes Mittelmaß; C1 = fortgeschrittene Kenntnisse; C2 = exzellente Kenntnisse)

CSI

[2] Sprachkenntnisse vor der Einreise

- **Sprachkenntnisse oftmals nicht alltagstauglich**

„Immer ein Kriterium ist die Sprache, wobei wir auch gemerkt haben, dass es, wenn jemand schreibt, "ich kann gut Deutsch", im Alltag dann relativ ist.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

- **Erwerb über die (Hoch-)Schule oder im Selbststudium**

CSI

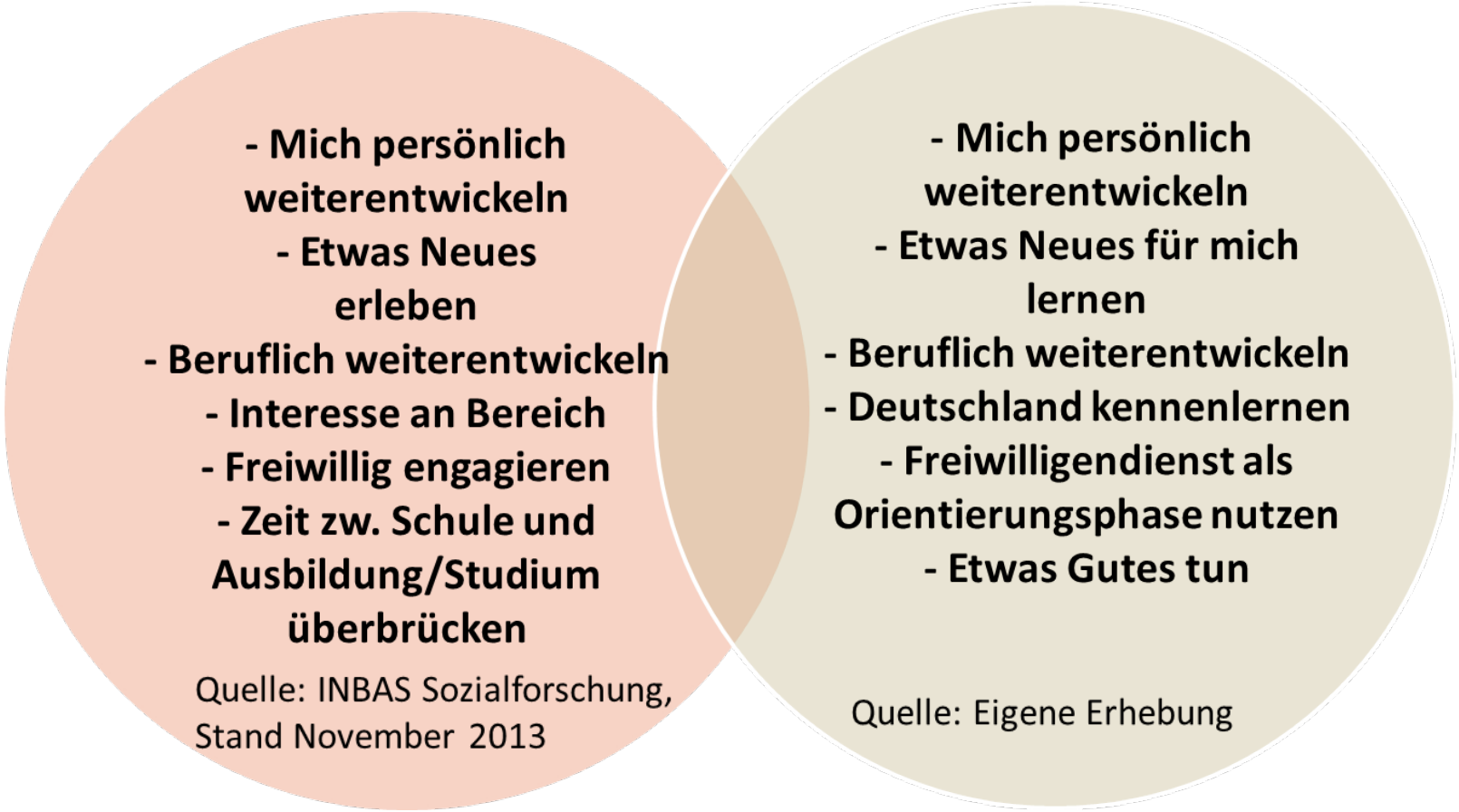
[2] Warum entscheiden sich die Incoming-Freiwilligen für einen Freiwilligendienst in Deutschland?

CSI

[2] Motive der Incoming-Freiwilligen

Qualitative Beobachtung

Incoming-Freiwillige und Inlandsfreiwillige haben ähnliche Motive



CSI

[2] Motive der Incoming-Freiwilligen

Qualitative Beobachtung

4 Typen von Incoming-Freiwilligen in den Fokusgruppen

Berufs-orientierter Typ

Kultur-orientierter Typ

Sinn-suchender Typ

Helfender Typ

CSI

[2] Typ 1: Der berufsorientierte/ pragmatische Typ

- **Incoming-Freiwilligendienst als Phase der Berufsorientierung und Arbeitserfahrung**
- **Dieser Typ betont die Chance des Dienstes**
- **Hohe Erwartungen an den Dienst als Qualifikation und berufliches Sprungbrett**
- **Häufigster Typ**

„Dieses Praktikum wird für mich persönlich sehr nützlich sein. Ich wünsche mit einen Praktikumsplatz im [Einsatzstelle] zu bekommen. Ich möchte gerne die Arbeit kennenlernen, welche die Physiotherapeuten in Deutschland leisten.“ (Freiwilliger in der Vor-Einreise-Befragung)

CSI

[2] Typ 2: Der kulturorientiert Typ

- **Möglichkeit die deutsche Kultur und Sprache kennenzulernen**
- **Impliziter Gedanke im Anschluss an den Freiwilligendienst eine Ausbildung oder ein Studium in Deutschland zu beginnen, bzw. einen Arbeitsplatz zu finden**
- **Dieser Typ zeigt ein starkes Interesse an Deutschland insgesamt**

„Vor allem hoffe ich, in der Lage zu sein, Unterschiede in den Kulturen wert[zu]schätzen und diese nutzen zu können, um mit und nach dem Freiwilligendienst eine Spur zu hinterlassen.“ (Befragte Person in der Vor-Einreise-Befragung)

CSI

[2] Typ 3: Der sinnsuchende Typ

- **Meist in einer Umbruchphase (Übergang Studium–Beruf oder berufliche Neuorientierung)**
- **Dieser Typ hebt die Chance zur persönlichen Entwicklung durch den Dienst hervor**

„Ich möchte meine eigenen Grenzen und Möglichkeiten erfahren und mich persönlich herausfordern.“ (Freiwillige in der Vor-Einreise-Befragung)

CSI

[2] Typ 4: Der helfende Typ

- **Freiwilligendienst als Möglichkeit für altruistisches Handeln**
- **Dieser Typ betont die persönliche Zufriedenheit durch den Dienst an sich**
- **Seltenster Typ**

„Also, ich habe mich entschieden für dieses Programm, weil ich auch bei einer [NGO] gearbeitet habe, in meinem Land, und ich habe gesehen, wie wichtig es ist, Hilfe an schwache Menschen zu geben und auch, wie sehr sie Hilfe brauchen in dieser Welt.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

CSI

[2] Wie werden die Incoming-Freiwilligen begleitet?

CSI

[2] Leitlinien und pädagogische Konzepte

Experteninterviews und Organisationsfallstudien

Repertoire an Standards für die pädagogische Begleitung von Incoming-Freiwilligen vorhanden

- **Intensive Begleitung in der Einlebe-Phase**
- **Mentoring**
- **Sprachförderung**
- **Geplante Kompetenzentwicklung im Alltag**
- **Bildungsseminare**
- **Einsatzstellenbegleitung durch die Träger**

CSI

[2] Einlebe-Phase-Begleitung/ Mentoring

Grundlegende Strukturen vorhanden, hoher persönlicher Einsatz der Mitarbeiter derzeit unumgänglich

Träger

- **Mentor/innen/ Incoming-spezfisches pädagogisches Fachpersonal beim Träger (administrative und persönliche Unterstützung)**
- **Mentor/innen unterstützen Einleben außerhalb der Einsatzstelle**

Einsatzstelle

- **Persönliche Mentor/innen in der Einsatzstelle (meist fachliche Anleitung, aber auch persönliche Unterstützung)**
- **Rücksichtnahme auf längere Einlebe-Phase in den Einsatzstellen**

CSI

[2] Zitatbeispiel Träger

„Wir übernehmen auch die Anfangszeit, das heißt, die Behördengänge werden von uns mit begleitet. Wir machen einen Stadtrundgang, helfen dabei, sich erst mal zu Recht zu finden, eine Handykarte zu organisieren, also dieses Ganze, um sich vielleicht auch erst mal wohl zu fühlen und anzukommen in Deutschland – das machen wir.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

CSI

[2] Sprachförderung & Kompetenzentwicklung

- Finanzierung und Unterstützung bei der Suche nach Sprachkursen
- Sprachförderung über Sprachtandems im Rahmen von Partnerschaften
- Wöchentliche Fortbildungs-Seminare für Freiwillige

CSI

[2] Bildungsseminare

Seminarkonzeption abhängig von der Größe des Incoming-Bereichs sowie des pädagogischen Ansatzes des Trägers

- **Spezifische Incoming-Seminare bei großen Trägern**

„Wir machen eine sehr intensive Vorbereitungszeit im Sommer. Es ist ganz wichtig, dass sie schon mal vorab hier nicht nur uns kennen lernen, sondern sich untereinander kennen lernen, damit sie sich auch gegenseitig kontaktieren können. Da fühlen sie sich viel aufgehobener.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

- **Incoming-spezifische Themen: z.B. Kulturunterschiede, administrative Fragen**

CSI

[2] Bildungsseminare

- Träger mit wenigen Incoming-Freiwilligen integrieren meist in reguläre Bildungsseminare
- Abbau von Barrieren über muttersprachliches Arbeitsmaterial und Dolmetscher
- Kompensationsideen für fehlende Rückkehrerseminare
- Organisationsinterne Evaluation der Incoming-Programme
- Gemeinsame Gestaltung von Seminaren zur politischen Bildung an den Bildungszentren durch einen Incoming-starken Träger

CSI

[3] Wirkung der Incoming-Programme

CSI

[3] Bewertung des Dienstes durch die Freiwilligen

Qualitative Daten und Nach-Dienst-Befragung

Im Durchschnitt bewerten die Incoming-Freiwilligen ihren Dienst positiv

- **85 Prozent sagen, dass sich ihre Erwartungen an den Dienst erfüllt haben (n= 27)**
- **Und 90 Prozent würden den Dienst weiterempfehlen (n=24)**

„Es ist eine sehr gute Möglichkeit, sich selbst und andere besser kennenzulernen. Man kann viel über Selbständigkeit lernen und erwirbt Berufserfahrung, womit man seine Zukunft begründen kann. Man kann lernen, mit dem Geld gut auszukommen, und kann anderen helfen – das beste Gefühl. Außerdem kann man Fremdsprache lernen. Toll!“ (Freiwilliger in der Nach-Dienst-Befragung)

CSI

[3] Wirkung auf Ebene der Freiwilligen

CSI

[3] Bewertung von Incoming durch die Organisationen

Qualitative Befragungen

Auch die Organisationen bewerten Incoming grundsätzlich positiv

- **Interkultureller Austausch findet statt**
- **Organisationen profitieren vom hohen Bildungsstand, der Arbeitserfahrung und der hohen Motivation der Freiwilligen**
- **Erhöhter Betreuungsaufwand und hoher administrativer Aufwand in der Einlebe-Phase ist herausfordernd**

„Wir müssen die Menschen einweisen. Sie haben oft auch einen Kulturschock. […] Dann spielen manchmal religiöse Hintergründe noch eine Rolle und das wissen wir alles, und trotzdem machen wir das, und wir machen es sehr, sehr gerne.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

CSI

[3] Wirkung auf die Aufnahmeorganisationen

- Ressourcen-Umverteilung oder Aufstockung durch Incoming (Personalbindung…)
- Erhöhter administrativer Aufwand (Visa, Wohnungssuche)
- Reflektion des Leitungsverhaltens der Mitarbeitenden
- Interkulturelles Lernen und Zusammenarbeit erweitert den Horizont
- Neue Veranstaltungsformate und Inhalte entstehen

CSI

[4] Zentrale Herausforderungen im Incoming-Feld

CSI

[4] Herausforderungen

- Informations- und Bewerbungswege eher geschlossen
- Visa-Verfahren erfordern hohen Ressourceneinsatz von Organisationen und Freiwilligen
- Persönliche Eigenschaften der Freiwilligen als Chance und Risiko für alle Akteure
- Incoming-Dienst als Übergangsphase zu anderen Tätigkeiten in Deutschland
- Suche nach passenden Einsatzstellen ist schwierig
- Spezifische Incoming-Vor- und Nachbereitung nur in begrenztem Umfang vorhanden

CSI

Quellen

- Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee (ALKHÜ). „Erste Erhebung zu , Incoming Freiwilligendiensten‘ vorgelegt“, 4. März 2014. http://www.entwicklungsdienst.de/news.html?&tx_ttnews[tt_news]=1221&cHash=500c6fc9d6946ce9f26696988ed487a6. (Stand: 07.04.2015).
- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2015): Downloadbereich. https://www.bundesfreiwilligendienst.de/service/downloads.html. (Stand: 07.04.2015).
- Engagement Global: Ziele. 2015. http://www.weltwaerts.de/de/ziele.html. (Stand: 07.04.2015).
- Engagement Global, AG Reverse: *Begrifflichkeiten*. Internes Papier, Bonn 2013.
- INBAS Sozialforschung/ ISG (2013): Vortrag Evaluation von Bundesfreiwilligendienst und Jugendfreiwilligendiensten. Fachtagung „Freiwillig gestalten – erste Evaluationsergebnisse und aktuelle Entwicklungen der Freiwilligendienste“.
- Jakob, Gisela: „Freiwilligendienste zwischen Staat und Zivilgesellschaft“. *Soziale Arbeit* 60 (2013): 34.
- Stern, T. et al. (2011): Der entwicklungspolitische Freiwilligendienst „weltwärts“. Band I: Hauptbericht. Unveröffentlichter Evaluierungsbericht. Bonn: Bundes-ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.
- Weltwärts (2015): Süd-Nord-Komponente. http://www.weltwaerts.de/de/sued-nord.html. (Stand: 07.04.2015).

CSI

Ausblick auf die Weiterentwicklung von Incoming

CSI

These I: Erweiterung der Finanzierungsgrundlage

Den bisherigen Incoming-Programmen mangelt es immer noch

•an einer ausreichenden Finanzierungsgrundlage,

•insbesondere der Kosten, die vor Ein- und nach Ausreise entstehen.

Eine **breitere finanzielle Förderung** wäre hilfreich, um den Zugang für die Freiwilligen zu erleichtern und den erhöhten Aufwand für pädagogische Begleitung und Administration leisten zu können.

CSI

These II: Verbesserte Informationslage

Viele Incoming-Freiwillige klagen über mangelnde Informationen zu Incoming in Deutschland und speziell zu den Einsatzstellen.

•Das Wissen über den Charakter des Freiwilligendienstes insgesamt ist lückenhaft

Um diese Lücken zu schließen, Erwartungen realistisch einzubetten sowie einer größeren Vielfalt an Menschen den Zugang zu den Freiwilligendiensten zu eröffnen, ist die **Entwicklung allgemeiner Informationswege** wichtig.

CSI

These III: Transparenz und Belastbarkeit der Visums-Prozess

Die Abläufe der Visum-Prozesse belasten, trotz der möglichen Anerkennung des BFD für den Aufenthaltstitel nach § 18 des Aufenthaltsgesetzes, die Incoming-Freiwilligen und Aufnahmeorganisationen administrativ, finanziell und zeitlich weiterhin.

- Hier müssen Undeutlichkeiten durch eine **offene Kommunikation** zwischen Freiwilligen, Konsulaten/Botschaften und Trägern ausgeräumt werden
- und **belastbare Planungshorizonte** für Behörden, Freiwillige und Träger geschaffen werden.

CSI

These IV: Incoming kein Ersatz für andere Aufenthaltsformen

Incoming nicht als Ersatz für andere Aufenthaltsformen, wie Studium, Ausbildung oder Lohnarbeit wahrnehmen

Insbesondere, weil diese Form des freiwilligen Engagements im Ausland selten bekannt ist , muss hier durch

- eine **umfassende Aufklärung** vor Dienstbeginn,
- das Abstecken von **klaren Aufgabengebieten**
- sowie einem **verantwortlichen Umgang mit den Freiwilligen**, entgegen gewirkt werden.

CSI

These V: Gezielte Pädagogische Begleitung

Die pädagogische Begleitung von Incoming-Freiwilligen unterscheidet sich in Teilen von der nationaler Freiwilliger, insbesondere dann, wenn die Freiwilligen erstmalig nach Deutschland einreisen.

- Eine **pädagogische Vor- und Nachbereitung im Heimatland** beispielsweise sollte, ebenso wie im Outgoing-Bereich, Teil der Begleitkultur werden
- und Aspekte wie **interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit** aufgreifen.

These VI: Professionalisierte Netzwerkbildung

Das Incoming-Feld ist dynamisch und strukturell gesehen jung.

Ein solches Umfeld bedarf

•einer **informellen, aber auch professionalisierten Netzwerkbildung**, die Pädagogen, Mitarbeitenden in den Einsatzstellen und Incoming-Freiwilligen

•einen **Austausch über Erfahrungen und gegenseitige Beratung** in Bezug auf die verschiedenen Phasen des Freiwilligendienstes ermöglicht.

•Ein **regelmäßiger Austausch** zwischen den Akteur/innen im Incoming-Bereich ist deshalb wünschenswert.

CSI

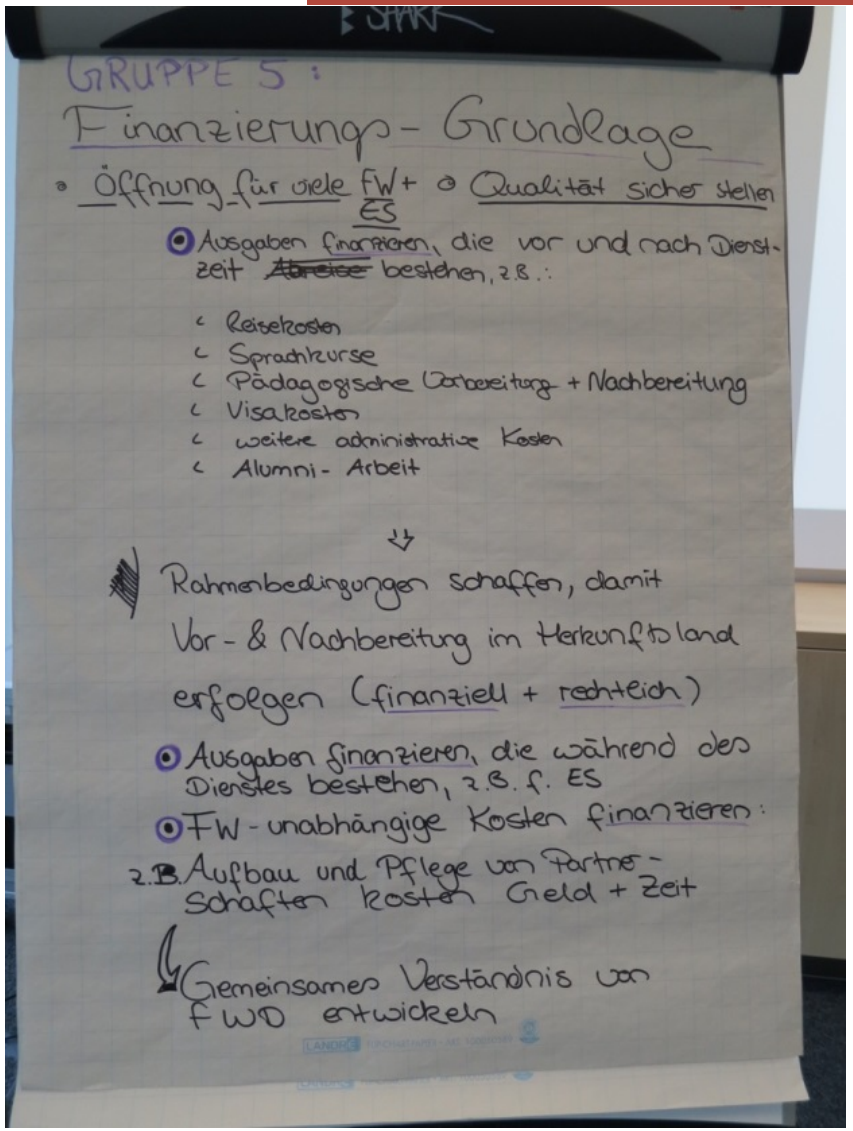
Dokumentation der Kleingruppenarbeit

CSI

Rahmenbedingungen

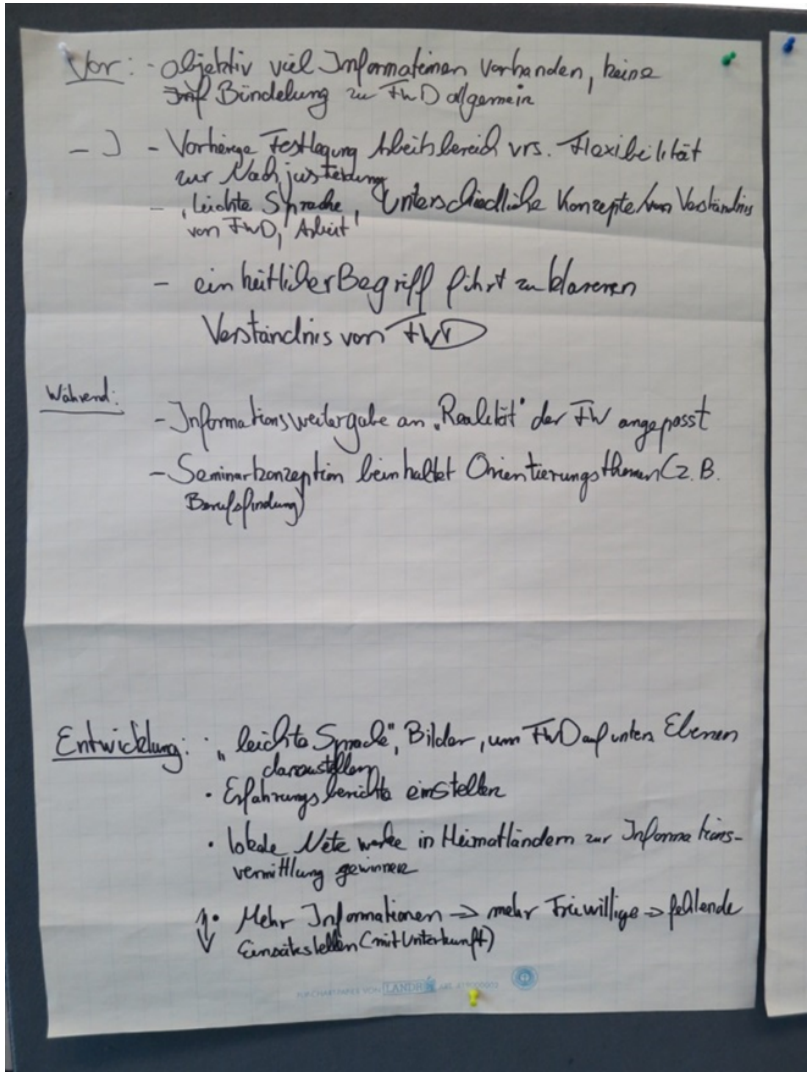
- Bildung von 7 Kleingruppen
- Via Zufallsverfahren
- VertreterInnen des BMFSFJ, BMZ, Engagement Global, BFD-SprecherInnen und Mitarbeitende der Trägerorganisationen sowie der Einsatzstellen

Ergebnisse Kleingruppendiskussion: These I - Erweiterung der Finanzierungsgrundlage



- **Eine Öffnung für viele FW und EST ist gekoppelt an die Sicherstellung der Qualität**
  - Deshalb müssen Ausgaben die vor und nach Einreise entstehen finanzierbar sein (bspw. Reisekosten, päd. Begleitung…)
- **Schaffung von Rahmenbedingungen damit Vor- und Nachbereitung im Herkunftsland erfolgen kann (finanziell und rechtlich)**
  - Ausgaben finanzieren die während des Freiwilligendienstes bestehen
  - FW – unabhängige Kosten finanzieren (bspw. Aufbau und Pflege von Partnerschaften)
- **Gemeinsames Verständnis von Freiwilligendienst entwickeln**

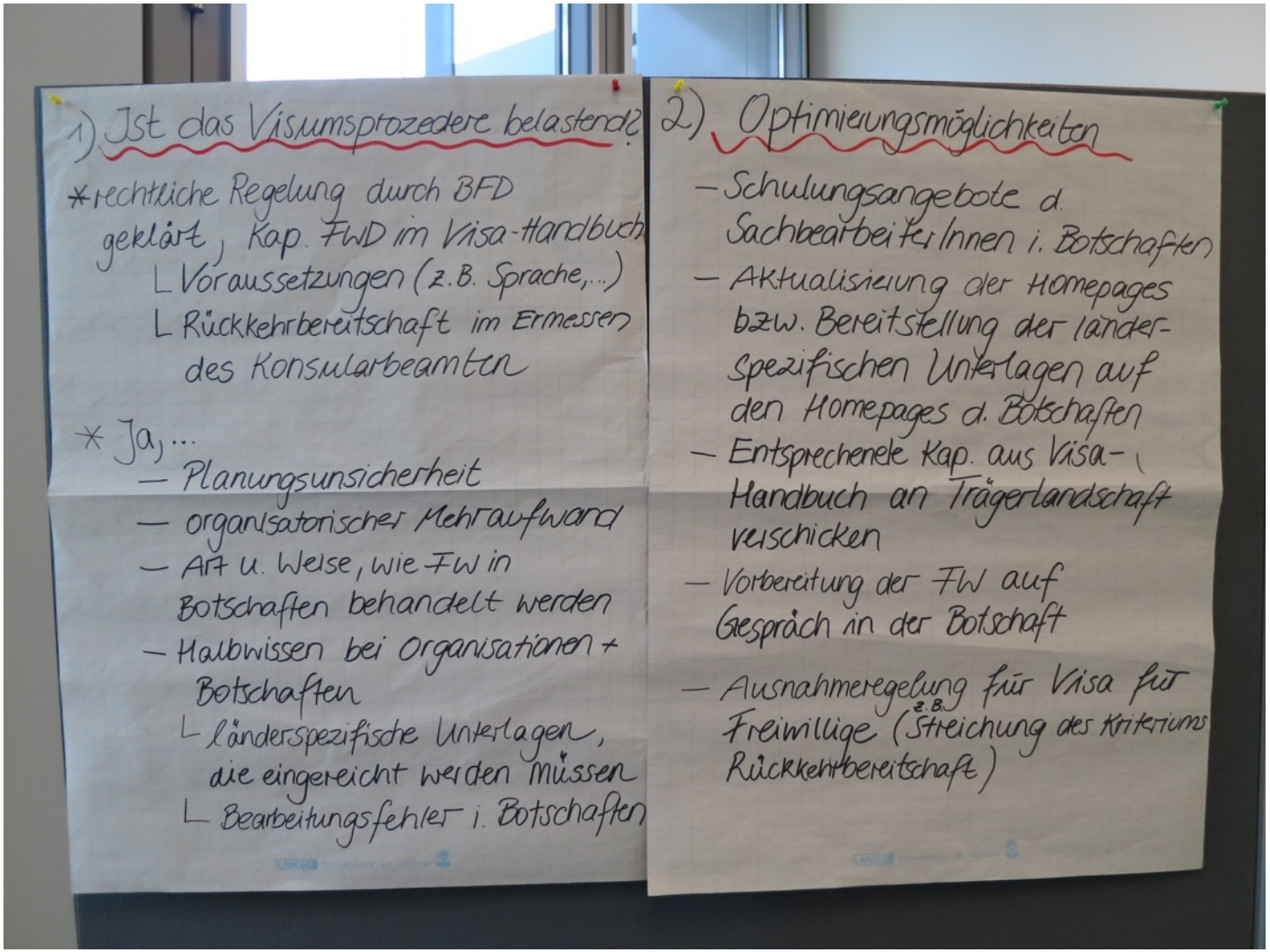
Ergebnisse Kleingruppendiskussion: These II - Verbesserte Informationslage



- **Zwei Ebenen der verbesserten Informationslage: Vor und während dem/ des Dienst(es)**
- **Herausforderungen vorher:**
  - Objektiv viel Information vorhanden, bisher keine Bündelung zu FWD allgemein
  - Vorherige Festlegung Arbeitsbereiche vs. Flexibilität zur Nachjustierung
  - Leichte Sprache, unterschiedliche Konzepte/Verständnis von Freiwilligendienst, Arbeit
- **Herausforderungen während:**
  - Informationsweitergabe an „Realität“ der Freiwilligen angepasst
  - Seminarkonzeption beinhaltet Orientierungsthemen (z.B. Berufsfindung)
- **Entwicklungsnotwendigkeiten allgemein:**
  - „Leichte Sprache“, Bilder, um Freiwilligendienst auf unterschiedlichen Ebenen darzustellen
  - Erfahrungsberichte erstellen
  - Lokale Netzwerke in Heimatländern zur Informationsvermittlung gewinnen
  - Herausforderung: Mehr Informationen bedeutet mehr Freiwillige bedeutet fehlende Einsatzstellen (mit Unterkunft)

CSI

Ergebnisse Kleingruppendiskussion: These III - Transparenz und Belastbarkeit der Visums-Prozess



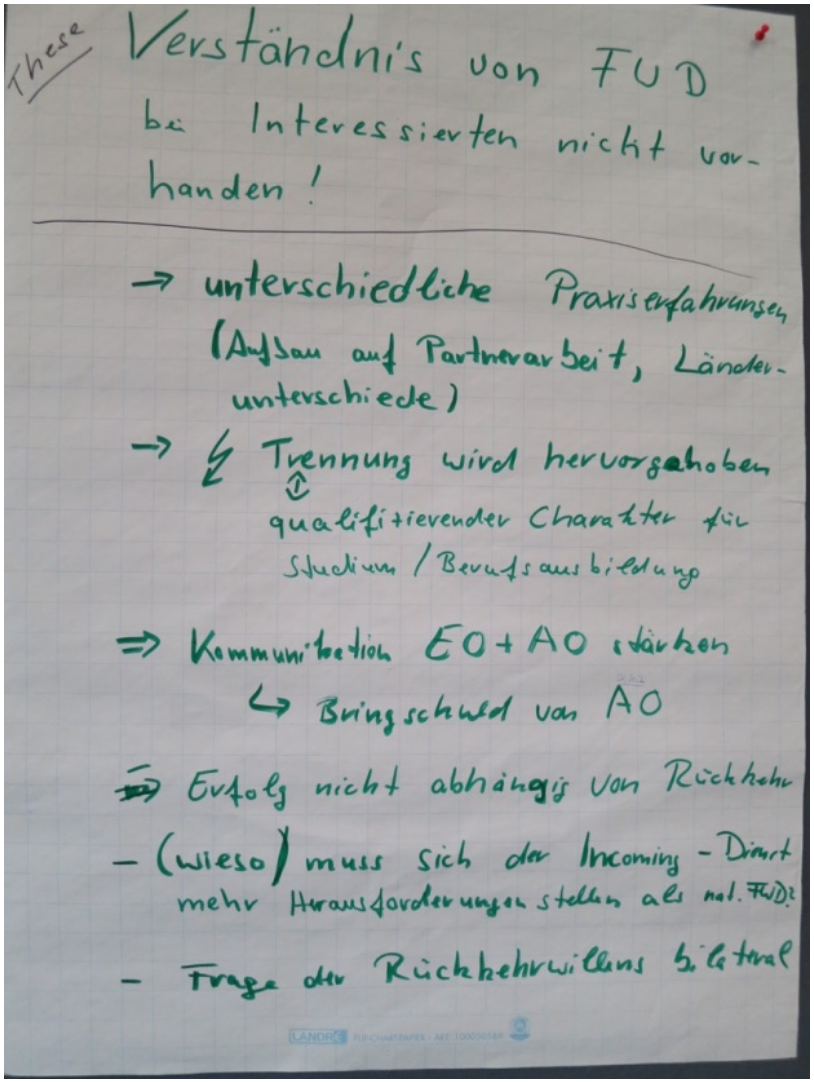
CSI

Ergebnisse Kleingruppendiskussion: These III - Transparenz und Belastbarkeit der Visums-Prozess

- **Rechtliche Visa-Regelungen im BFD geklärt, Kapitel FWD im Visahandbuch**
  - Voraussetzungen (z.B. Sprache)
  - Rückkehrbereitschaft im Ermessen des Konsularbeamten
- **Dennoch ist der Visumsprozess belastend, da …**
  - Planungunsicherheit
  - Organisatorischer Mehraufwand
  - Art und Weise wie Freiwillige in Botschaften behandelt werden
  - Halbwissen bei Organisationen und Botschaften
    - Länderspezifische Unterlagen die eingereicht werden müssen
    - Bearbeitungsfehler in Botschaften
- **Optimierungsmöglichkeiten**
  - Schulungsangebote der Sachbearbeitenden in den Botschaften
  - Aktualisierung der Homepages bzw. Bereitstellung der länderspezifischen Unterlagen auf den Homepages der Botschaften
  - Entsprechende Kapitel aus Visahandbuch an Trägerlandschaft schicken
  - Vorbereitung der Freiwilligen auf Gespräch in Botschaft
  - Ausnahmeregelung für Visa für Freiwillige (z.B. Streichung des Kriteriums Rückkehrbereitschaft)

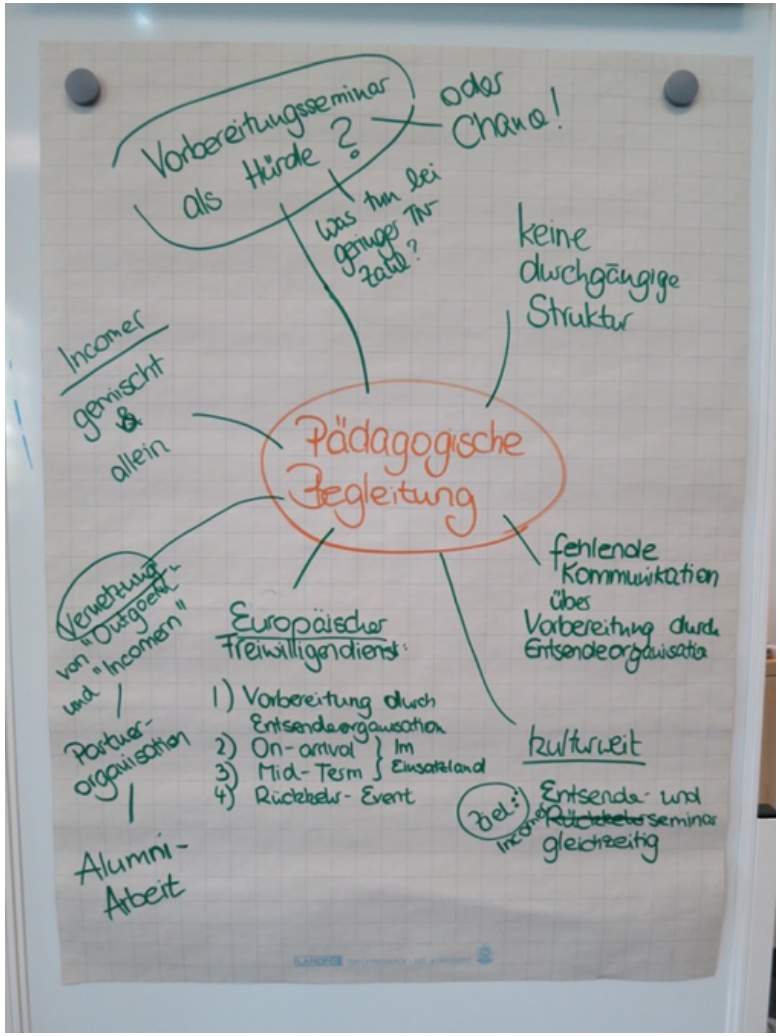
CSI

Kleingruppendiskussion: These IV - Incoming kein Ersatz für andere Aufenthaltsformen



- Es sind unterschiedliche Praxiserfahrungen in den Organisationen vorhanden (Aufbau auf Partnerarbeit, Länderunterschiede)
- Trennung wird hervorgehoben ←→ Qualifizierender Charakter für Studium / Berufsausbildung
- Kommunikation EO + AO muss gestärkt werden stärken →Bringschuld von AO
- Erfolg nicht abhängig von Rückkehr
- (Wieso) muss sich der Incomingdienst mehr Herausforderungen stellen als der nationale FWD?
- Frage des Rückkehrwillen bilateral

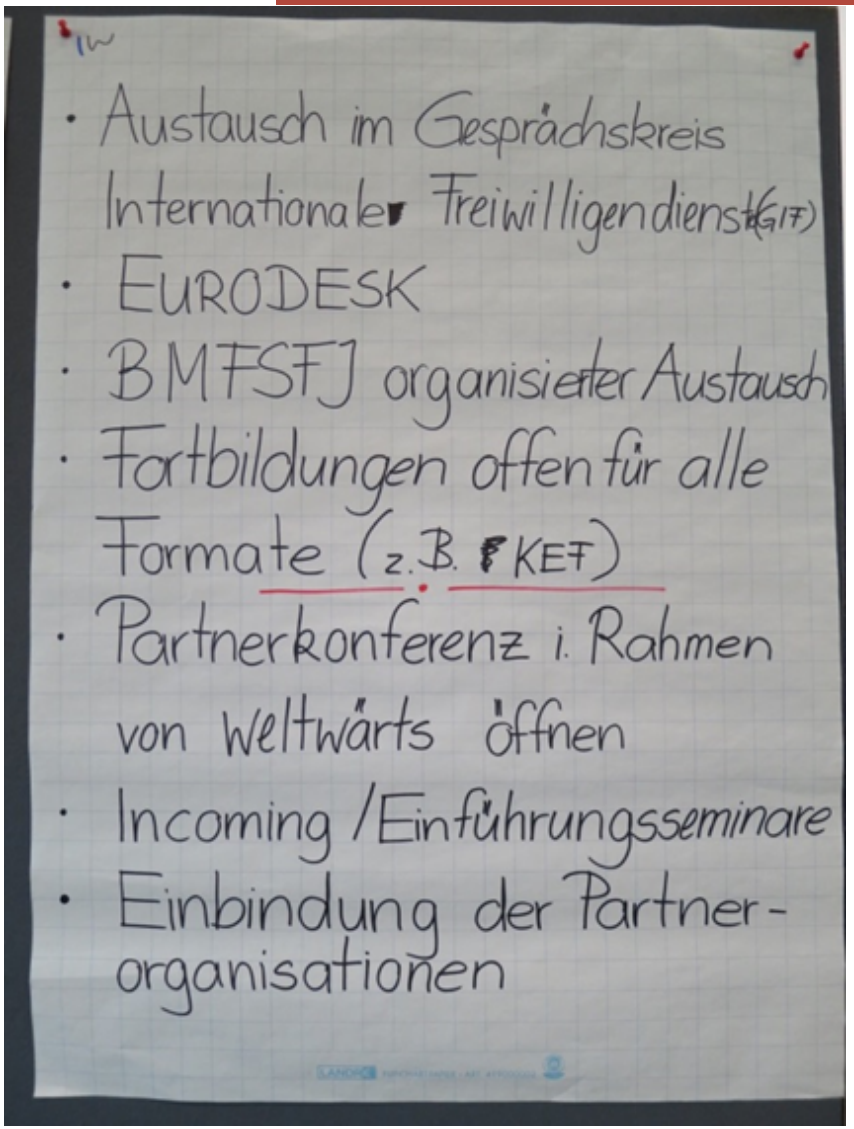
Kleingruppendiskussion:
These V – Pädagogische Begleitung



- **Offene Fragen zur Begleitung:**
  - Vorbereitungsseminar als Hürde?
  - oder Chance?
  - Was tun bei geringer Teilnehmerzahl?
- **Pädagogische Begleitung bisher keine durchgängige Struktur**
- **Fehlende Kommunikation über Vorbereitung durch Entsendeorganisation**
- **Kulturweit: Ziel: Entsende- und Incoming-Seminare gleichzeitig**
- **Erfahrungen aus dem EFD:**
  - Vorbereitung durch Entsendeorganisation
  - On- arrival: Im Einsatzland
  - Mid-term: Im Einsatzland
  - Rückkehr- Event
- **Vernetzung von „Outgoern“ und „Incomern“ – Partnerorganisationen – Alumni-Arbeit**

CSI

Kleingruppendiskussion: These VI – Professionalisierte Netzwerkbildung



Zwei Kleingruppen zu diesem Thema

Gruppe 1:

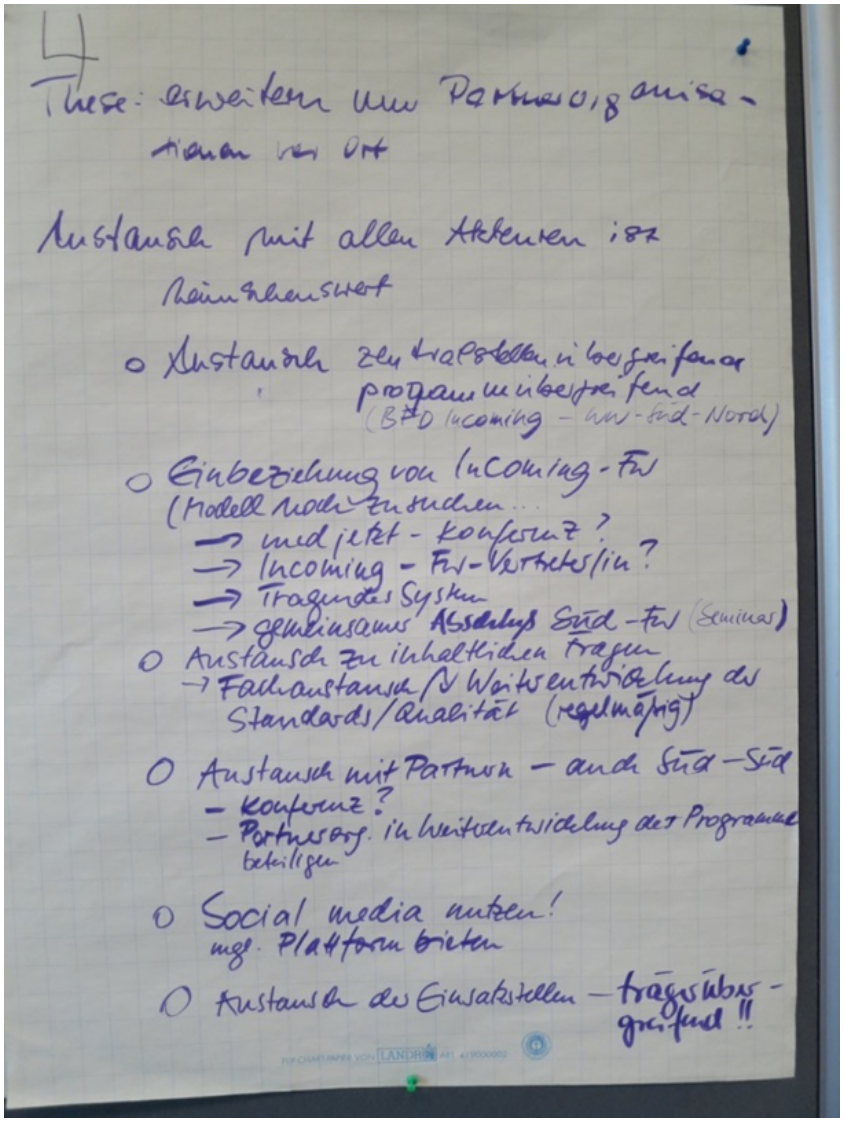
•Austauschoptionen bereits vorhanden

- Beispiele:
- Austausch im Gesprächskreis Internationale Freiwilligendienste (GIF)
- EURODESK
- BMFSFJ organisierter Austausch, Fortbildungen offen für alle Formate z.B. (KEF)

•Weitere Optionen

- Partnerkonferenzen im Rahmen von weltwärts öffnen,
- Incoming / Einführungsseminare
- Einbindung der Partnerorganisationen

Kleingruppendiskussion:
These VI – Professionalisierte Netzwerkbildung

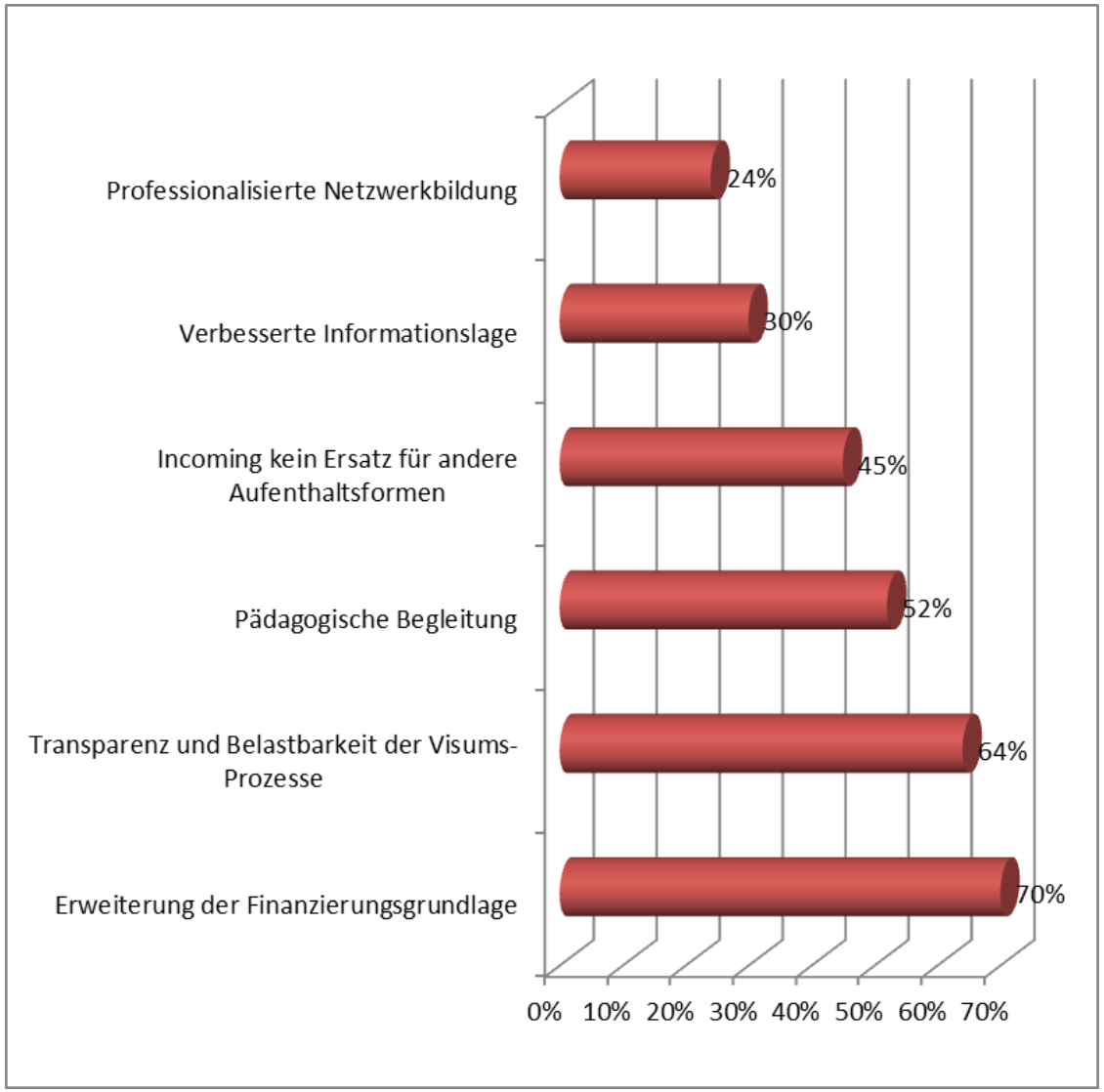


Gruppe 2:

- **Austausch mit allen Akteuren ist wünschenswert**
- **Austausch Zentralstellen übergreifend**
  - Programmübergreifend (BFD, Incoming, WW, Nord-Süd)
  - **Einbeziehung von Incoming-Freiwilligen**
  - (Modell noch zu suchen…
    - Und jetzt Konferenz ?
    - Incoming-FW- VertreterInnen
    - Tragendes System
    - Gemeinsamer Abschluss Süd-FW (Seminar)
  - **Austausch zu inhaltlichen Fragen**
    - Fachaustausch ~ Weiterentwicklung der Standards/Qualität (regelmäßig)
  - **Austausch mit Partnern auch Süd-Süd**
    - Konferenz ?
    - Partnerorganisationen in Weiterentwicklung der Programme beteiligen
  - **Social Media nutzen**
  - **Austausch der Einsatzstellen - Trägerübergreifend**

CSI

Ranking der Entwicklungsthesen aus Sicht der Teilnehmenden (n=35)



CSI

Weitere Informationen zum Forschungsprojekt

Projekthomepage:

https://www.csi.uni-heidelberg.de/projekte_incoming.htm

Ansprechpartner:

- **Hanna.hielscher@csi.uni-heidelberg.de**
- **Georg.mildenberger@csi.uni-heidelberg.de**