



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Die neue Kultur der Freiwilligkeit – Perspektiven der Freiwilligendienste in Deutschland

Fachtagung am 19. November 2012 in der Jerusalemkirche, Berlin

[Dokumentation]



Inhalt

Inhalt	2
Tagungsprogramm	3
„Die neue Kultur der Freiwilligkeit – Perspektiven der Freiwilligendienste in Deutschland“, Staatssekretär Lutz Stroppe, BMFSFJ	4
Workshop 1 Incoming: Ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ und FÖJ	9
Workshop 2 Praxiserfahrungen mit „Ü 27“	11
Workshop 3 Pädagogische Begleitung von über 27-Jährigen im Bundesfreiwilligendienst	13
Workshop 4 Erfahrungen aus altersgemischter Gruppenarbeit in der pädagogischen Begleitung	16
Workshop 5 Neue Einsatzfelder am Beispiel Integration	19
Workshop 6 Anerkennungskultur: Was bringt Engagement im Lebenslauf?	22
„Gemeinsame Evaluation des Gesetzes über den Bundes- freiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG)“, Susanne Huth, INBAS-Sozialforschung GmbH	24
Zusammenfassender Ausblick Dr. Jens Kreuter, Leiter des Arbeitsstabes Freiwilligendienste, BMFSFJ	28
Anhang	
Präsentation Workshop 1	32
Präsentation Workshop 2	37
Präsentation Workshop 5	44
Präsentation Vortrag Susanne Huth, INBAS-Sozialforschung GmbH	53
Impressum	63

Tagungsprogramm

Die neue Kultur der Freiwilligkeit – Perspektiven der Freiwilligendienste in Deutschland

Fachtagung am 19. November 2012 in der Jerusalemkirche, Berlin

- 11.00 Uhr:** „Die neue Kultur der Freiwilligkeit – Perspektiven der Freiwilligendienste in Deutschland“, Staatssekretär Lutz Stroppe
- 11.20 Uhr:** Kurzfilm „Zeit, das Richtige zu tun – BFD, FSJ und FÖJ“
- 11.30 Uhr:** Podiumsrunde mit Präsentation von Thesen durch Expertinnen und Experten aus der Praxis
- 12.10 Uhr:** Mittagsimbiss
- 13.10 Uhr:** Workshops, jeweils beginnend mit einem fachlichen Statement der Expertinnen und Experten zu den Themen:
- Incoming: Ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ und FÖJ
 - Praxiserfahrungen mit „Ü 27“
 - Modelle und Herangehensweisen der pädagogischen Begleitung für „Ü 27“
 - Erfahrungen aus altersgemischter Gruppenarbeit in der pädagogischen Begleitung
 - Neue Einsatzfelder am Beispiel Integration
 - Anerkennungskultur: Was bringt Engagement im Lebenslauf?
- 14.40 Uhr:** „Die gemeinsame Evaluation von BFD, FSJ und FÖJ“, Vortrag von Susanne Huth, INBAS-Sozialforschung GmbH, zu dem im Herbst 2012 angelaufenen Forschungsprojekt
- 15.15 Uhr:** Kaffeepause
- 15.45 Uhr:** Zusammenfassender Ausblick von Dr. Jens Kreuter, Leiter des Arbeitsstabs Freiwilligendienste
- 16.00 Uhr:** Ende der Veranstaltung



REDE

Die neue Kultur der Freiwilligkeit – Perspektiven der Freiwilligendienste in Deutschland

Lutz Stroppe, Staatssekretär
im Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
lieber Herr Dr. Kreuter,
liebe Freiwillige!

Ich freue mich, die erste Fachtagung zum Bereich des Bundesfreiwilligendienstes und der Jugendfreiwilligendienste eröffnen zu können. Dass sich so viele Damen und Herren für diese Veranstaltung angemeldet haben, ist ein deutliches Zeichen dafür, dass es einen großen Wunsch danach gibt, diesen Bereich der Freiwilligendienste mitzugestalten. Gleichzeitig belegt die hohe Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie groß das Interesse der Gesellschaft insgesamt für dieses Thema ist.

Etwas über ein Jahr ist es her, dass nach Aussetzen des Zivildienstes der Bundesfreiwilligendienst gestartet und gleichzeitig die Jugendfreiwilligendienste erweitert worden sind, so dass jetzt insgesamt 85.000 Freiwillige in den Diensten tätig sind. Diese große Zahl ist Ausdruck der hohen Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger, sich ehrenamtlich zu engagieren, sich in die Gesellschaft insgesamt einzubringen und diese auch mitzugestalten. Es ist gelungen, die Aussetzung des Wehrdienstes und damit auch des Zivildienstes als historische Chance zu begreifen und das freiwillige Engagement insgesamt voranzubringen und zu stärken. Wenn sich diese erfreulich hohe Teilnehmerzahl weiter stabilisieren soll, dann müssen wir aber auch in die Zukunft denken. Wir wollen Probleme, die es gibt, Herausforderungen, die es gibt, aber auch Aufgaben, die noch vor uns liegen, aufgreifen und angehen; dazu dient die heutige Tagung. Sofern sich die erfreulich hohe Zahl an Teilnehmenden weiter stabilisiert, wird auf

lange Sicht jeder zehnte Deutsche an einem Freiwilligendienst teilgenommen haben. Die ideale Ausgangslage in den Freiwilligendiensten gilt es nun weiter auszubauen, die Chancen und Potenziale der Freiwilligendienste zu erkennen und gemeinsam mit allen gesellschaftlichen Akteuren zu nutzen. Dies wird Aufgabe der nächsten Jahre sein.

Ob im Bereich der Pflegehilfe und der Betreuung, im Bereich der Kindertagesstätten, im Bereich des Umwelt- und Naturschutzes, in Sport oder Kultur: Menschen, die sich engagieren, bereichern unser Leben. Sie schenken Zeit und nehmen sich Zeit für Verantwortung. Freiwilligendienste leisten also einen Dienst am Menschen, an Älteren, an Jüngeren, an Kranken, an zu Pflegenden. Wichtig ist hier, und damit müssen wir uns auch auseinandersetzen, die Fragestellung: Inwieweit können Freiwilligendienste damit auch den Einstieg in diese Berufswelten bieten? Immer wieder lesen wir ja die Schlagzeilen, wie hoch die Nachfrage und der Bedarf in diesen Berufsfeldern sind. Und ich glaube, die Freiwilligendienste können auch in diesem Bereich einen wichtigen Beitrag leisten, um diese Berufsfelder insbesondere auch für junge Menschen noch weiter zu öffnen.

Meine Damen und Herren, es gibt viele Formen des freiwilligen Engagements, und sie alle sind wichtig und unterstützenswert. Eine spannende und sehr nachgefragte Möglichkeit, sich zu engagieren, bieten die gesetzlichen Freiwilligendienste – sei es der BFD, FSJ oder FÖJ. Diese Freiwilligendienste vereinen die Flexibilität eines zeitlich begrenzten Einsatzes mit rechtlichen Garantien für die Freiwilligen und mit Verlässlichkeit für die Einsatzstellen.

Mit der überragenden Zahl von 85.000 Freiwilligen in den verschiedenen Diensten, davon alleine 37.000 im BFD, können wir mittlerweile auch alle diejenigen überzeugen, dass es der richtige Weg gewesen ist, die vor einem Jahr sehr skeptisch gewesen sind. „Das wird sowieso nichts!“ oder „Das ist schlecht gemacht und kann gar nichts werden!“ mussten wir damals in Zeitungen und Interviews lesen. Am Anfang

dieses neuen Formats haben wir viel Miesmacherei gehört. Das ist so ein bisschen das deutsche Phänomen: Wenn man sich so etwas vornimmt, dann ist das Glas aus Sicht der anderen meistens höchstens halb leer. Dass das Glas aber auch halb voll sein könnte und dass man daraus was machen kann, dass es ein guter Beginn sein kann, das wurde viel zu wenig gesehen. Deswegen danke ich all denjenigen, die vom ersten Tag an an dieses Konzept geglaubt haben, die sich eingebracht und mitgemacht haben und die große Chance, die in diesem Neuanfang lag, aufgegriffen haben.

Im Vergleich mit den Jugendfreiwilligendiensten, die sich an junge Menschen im Alter bis zu 27 Jahren richten, haben wir den BFD für Männer und Frauen jeden Alters geöffnet. Deutschlandweit stellen die älteren Freiwilligen über 27 Jahre inzwischen rund 40 Prozent im BFD; und im Bereich derjenigen, die sogar älter als 50 Jahre sind, sind es rund 20 Prozent, die sich hier engagieren. Ich freue mich sehr, dass gerade diese neue Zielgruppe das Angebot so gut annimmt, denn das zeigt uns, dass die Öffnung für alle Altersgruppen und die Ergänzung des Jugendfreiwilligendienstes der richtige Weg gewesen ist und dass wir ihn auch weitergehen müssen, wobei wir sehr genau beobachten müssen, welche Wirkungen damit im Einzelnen verbunden sind. Allerdings birgt die Öffnung des BFD für alle Generationen in der Praxis auch neue Herausforderungen – nicht zuletzt wegen der Sonderregelung für die sogenannten „Ü 27“. Wir werden uns heute Nachmittag deswegen in einigen der Workshops ausführlich mit den sich hier ergebenden Fragen beschäftigen: Wie sieht das aus in diesem Bereich, wie kann man diesen besonderen Anforderungen gerecht werden – sei es mit dem angemessenen Umfang pädagogischer Begleitung oder dass der BFD-Dienst auch in Teilzeit abgeleistet werden kann. Wie können wir uns dem in der Praxis stellen?

Damit sind wir bei den zukünftigen Herausforderungen: Wir haben es vor allem auch – dank des großen Einsatzes vieler Verantwortlicher in den Einsatzstellen – geschafft, nach dem kurzen Vorlauf den Zivildienst ohne größere Verwerfungen auszusetzen



und den BFD aufzubauen sowie die Jugendfreiwilligendienste auszubauen und zu stärken. Dass der sehr kurze Vorlauf gelungen ist, das verdanken wir vor allen Dingen auch Ihnen, die Sie heute hierhergekommen sind: Den Praktikerinnen und Praktikern vor Ort in den Einsatzstellen, den Trägern und Verbänden. Ohne Sie wäre diese gesellschaftliche Entwicklung in den Freiwilligendiensten nicht möglich gewesen. Ich möchte diesen Dank aber ausdrücklich erweitern, nämlich zum einen auf den Arbeitsstab Freiwilligendienste, der sowohl die Jugendfreiwilligendienste bei uns im Hause lenkt als auch den Bundesfreiwilligendienst aufgebaut hat: Ein ganzes Team an engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ohne die das nicht möglich gewesen wäre. An ihrer Spitze sage ich Herrn Dr. Kreuter ein herzliches Dankeschön für diese Arbeit, die in den letzten Jahren hier an schwieriger Stelle geleistet worden ist. Und in diesen Dank will ich ganz ausdrücklich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben mit Frau Präsidentin Roesgen an der Spitze einbeziehen, die viel Kritik ertragen mussten und müssen, die sich immer wieder neuen Herausforderungen stellen müssen, weil sie sich in der ganzen Arbeitsweise umstellen

mussten: Dies ist auf beeindruckende Weise in kürzester Zeit gelungen, herzlichen Dank.

Meine Damen und Herren, es gibt viele Dinge, die jetzt im Detail betrachtet werden müssen. Ich nenne die Stichworte „Wahlverordnung“ und „Aufbau einer Interessenvertretung“ mit einem elektronischen Wahlverfahren, welches für die Freiwilligen im Bundesfreiwilligendienst ganz aktuell ansteht: Das werden wir vorantreiben und zu einem Erfolg führen. Mir ist dabei auch wichtig, dass wir aus diesem Prozess auch für andere Bereiche lernen: Wenn es uns nämlich gelingt, ein digitales Wahlverfahren im Bundesfreiwilligendienst aufzubauen, dann ist das ein zukunftsorientierter Mechanismus; ein Verfahren, das wir in vielen anderen Bereichen, wo Jugendliche sich digital engagieren und partizipieren wollen, anwenden können.

Das zweite, was für uns weiterhin ein wichtiges Thema bleibt, ist die Kontingentierung. Denn der große Erfolg führt dazu, dass wir auch dafür Sorge tragen müssen, dass die große Nachfrage nach einer Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst auch in die richtigen Kanäle geht. Und bei aller Freude über diesen Erfolg:

Die Mittel für den BFD sind – wie für alle öffentlich geförderten Projekte – begrenzt, eine Kontingentierung der Plätze daher unumgänglich.

Auch die Anerkennungskultur wird heute Nachmittag Thema in einem der Workshops sein: Inwieweit können wir erreichen, dass diejenigen, die sich in den Freiwilligendiensten engagieren, auch „von außen“ für ihren Dienst anerkannt werden? Es geht darum, die hohe Qualität und Attraktivität freiwilligen Engagements zu erhalten und auszubauen. Wir alle – Bund, Länder, Kommunen, Verbände und Initiativen – sind hier in der Pflicht. Ein wichtiger erster Schritt ist gemacht: Wir haben einen Freiwilligenausweis eingeführt, der in einigen Bereichen Vergünstigungen bietet. Aber dabei kann es nicht bleiben. Wir müssen uns sehr genau überlegen, wie wir eine Kultur der Anerkennung für dieses gesellschaftliche Engagement schaffen. Und das ist ja gerade auch mit Blick auf das Ergreifen von Berufen, auf den Einstieg in die Berufswelt, ein ganz wichtiger Punkt. Eine Form der Anerkennung, die den Weg in den Beruf ebnet, wäre ein wichtiger weiterer Baustein. Das, was heute in vielen Unternehmen als Soft Skills bezeichnet wird, gewinnt immer mehr an Bedeutung; und diejenigen, die sich im Freiwilligendienst engagieren, bringen vieles von dem mit, was Unternehmen heute mehr brauchen als vielleicht nur einen guten Schulabschluss.

Zu den besonderen Erfahrungen, die während des Freiwilligendienstes gemacht werden können, gehören auch Auslandserfahrungen. Wie beispielsweise unsere Jugendfreiwilligendienste, die man im Ausland ableisten kann, sowie der Internationalen Jugendfreiwilligendienst (IJFD), mit dem wir seit etwas mehr als einem Jahr eine weitere Möglichkeit eröffnet haben, freiwilliges Engagement mit Auslandserfahrungen zu verbinden. Im Freiwilligenjahr 2012/2013 nutzen ca. 3.000 junge Menschen den neuen IJFD – ebenfalls ein schöner Erfolg. Aber auch ausländischen Freiwilligen, die in Deutschland einen Dienst leisten und sich gesellschaftlich engagieren wollen, möchten wir vermehrt Gelegenheit dazu bieten. Seit 2011 werden in enger Zusammenarbeit mit den Trägerorganisationen

die Möglichkeiten für dieses sogenannte „Incoming“ verbessert, und es wird sehr gut angenommen.

All diese verschiedenen Aspekte werden wir weiter verfolgen. Wir werden uns aber vor allem auch die Wirkungen der Freiwilligendienste anschauen: Wie erfolgreich sind BFD, FSJ und FÖJ? Gehen wir mit ihren Herausforderungen und Chancen angemessen um? Wichtige Erkenntnisse für die zielgerichtete Weiterentwicklung der gesetzlich geregelten Freiwilligendienste werden daher von der gemeinsamen Evaluation von BFD, FSJ und FÖJ erwartet. Ich freue mich, dass Frau Huth vom Forschungsinstitut INBAS Sozialforschung heute Nachmittag die Grundlinien dieses wichtigen, im Herbst 2012 angelaufenen Forschungsprojekts darstellen wird.

Ein weiteres gesellschaftspolitisch sehr wichtiges Thema, das mir auch persönlich besonders am Herzen liegt, ist das Thema Integration. Im Bereich der Jugendfreiwilligendienste können wir auf das sehr erfolgreiche Modellprojekt „Migrantenorganisationen als Träger von Jugendfreiwilligendiensten“ verweisen: Dort hat unser Haus zusammen mit dem Land Berlin die Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie die Qualifizierung von Migrantenorganisationen zu Trägern für FSJ/FÖJ gefördert. Im Zuge der Einführung des BFD haben wir den Bereich Integration darüber hinaus zu einem eigenen Einsatzfeld in den Freiwilligendiensten gemacht. Insgesamt können wir dieses Feld sicherlich noch weiter ausbauen, wir sind aber auf einem guten Weg.

Wenn wir also die verschiedenen Herausforderungen und Chancen, meine Damen und Herren, zusammen betrachten, dann haben wir, glaube ich, mit dem BFD und den Jugendfreiwilligendiensten auch für die Zukunft noch einige wichtige Aufgaben. Für mich sind hier vier Aspekte von besonderer Bedeutung:

→ Der erste ist der gesellschaftliche Zusammenhalt, zu dem die Freiwilligendienste einen wesentlichen Beitrag leisten: Jung und Alt, Personen mit unterschiedlichem sozialen Hintergrund, ob aus

bildungsfernen Schichten oder anderen, kommen hier zusammen und engagieren sich.

- Der zweite Aspekt, der für mich wichtig ist, ist die Scharnierfunktion, die Jugendfreiwilligendienste und der Bundesfreiwilligendienst zwischen Schule und Ausbildung und dem Einstieg in die Berufswelt haben. Hier kann Orientierung gegeben werden. Hier kann aber in einer Zeit, in der Schule, Ausbildung und Studium immer schneller, immer hektischer werden, auch einmal ein Ruhepunkt gefunden werden – Zeit zum Nachdenken, um zu sich selber finden und um daraus Konsequenzen zu ziehen für die Zukunft. Ein wichtiger Aspekt, den wir inhaltlich auch in den Diensten ausgestalten müssen.
- Der dritte entscheidende Punkt ist, dass wir uns gerade auch bildungsfernen Schichten, dass wir uns auch Personen mit schwierigem sozialem Hintergrund widmen sollten. Insbesondere junge Menschen, die nicht die Chancen haben, die wir oft für selbstverständlich halten, können in den Freiwilligendiensten das Gefühl bekommen: „Ich kann etwas leisten, ich kann etwas beitragen und daraus Kraft schöpfen für einen Wiedereinstieg.“
- Und als vierter Aspekt ist mir auch wichtig, dass wir generationsübergreifend agieren, also auch der älteren Generation in der dritten oder vierten Lebensphase die Chance geben, sich einzubringen. Daraus können sich Perspektiven für ein Engagement, das weit über die Freiwilligendienste hinausgeht, entwickeln, wenn Menschen nach Ende des Berufslebens erfahren, dass sie noch gebraucht werden und wie man sich engagieren kann.

So verstanden profitieren, finde ich, alle Seiten von den Freiwilligendiensten. Die junge Generation, die ältere Generation, die Freiwilligen, die Berufswelt, und die Träger des BFD und der Jugendfreiwilligendienste. Und diese gemeinsame Situation des gegenseitigen Gewinns gilt es auszubauen und voranzubringen. Wir machen damit heute mit dieser Tagung den ersten Schritt dahin. Ich lade Sie alle ein, sich an diesen Diskussionen weiter zu beteiligen und uns auch mit Rat und Tat zur Verfügung zu stehen, damit wir dieses Projekt des Freiwilligendienstes in Deutschland weiter erfolgreich ausbauen können.

Herzlichen Dank.



WORKSHOP 1

Incoming: Ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ und FÖJ

Jan Gildemeister,
Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) e. V.

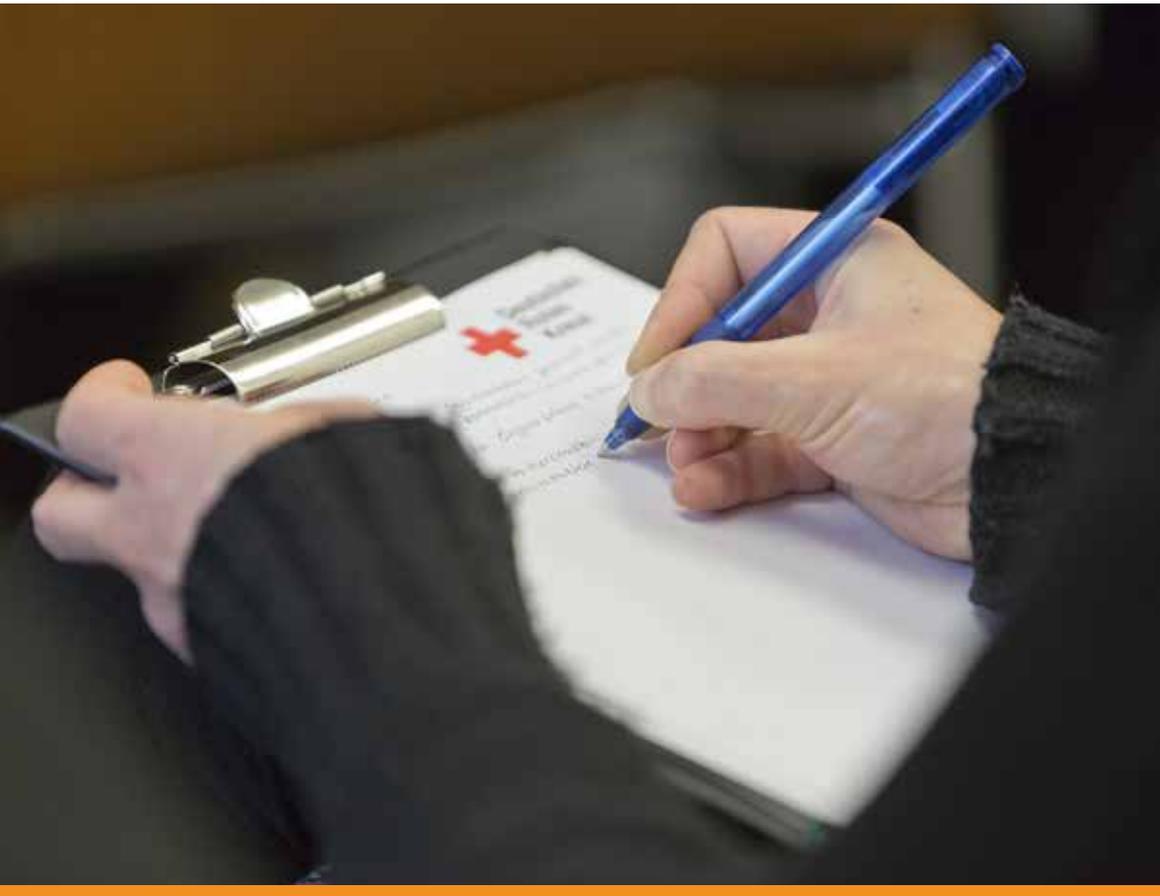
Zu Beginn wies Jan Gildemeister, Geschäftsführer der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) e. V., auf die Relevanz von Incoming-Freiwilligendiensten hin: Incoming ermöglicht Begegnung und Austausch mit Menschen unterschiedlicher Herkunft im unmittelbaren Lebensumfeld. Es fördert grenzüberschreitendes gesellschaftliches Lernen und kann zu einem toleranteren, weltoffeneren Miteinander in Deutschland beitragen.

Vor diesem Hintergrund bieten Incoming-Programme die Chance, „interkulturelle“ soziale Kompetenzen zu entwickeln – sowohl auf Seiten der Teilnehmenden als auch auf Seiten des empfangenden gesellschaftlichen Umfelds.

Voraussetzungen für grenzüberschreitendes Engagement

Zur Erläuterung der aktuellen Situation in den Freiwilligendiensten wurden vier zentrale Thesen und Forderungen formuliert:

- 1. Die Zahl der Deutschen in internationalen Freiwilligendiensten steigt.
- 2. Die Rahmenbedingungen für ausländische Freiwillige sind verbesserbar.
- 3. Die Inlandsdienste dürfen dadurch nicht verschlechtert oder benachteiligt werden.
- 4. Die Aufnahme von Freiwilligen aus dem Ausland muss bei den zivilgesellschaftlichen Organisationen liegen.



Die Jugendfreiwilligendienste und der BFD sind grundsätzlich offen und als Betätigungsfeld für ausländische Teilnehmende gut geeignet. Die Entwicklung der vergangenen Jahre mit steigenden Incoming-Zahlen in den Freiwilligendiensten ist durchweg positiv zu bewerten. Dabei wird das brachliegende Incoming-Potenzial bedeutend höher eingeschätzt als das bereits genutzte. Um dieses Potenzial zu fördern, sind vor allem einfache administrative Verfahren seitens des Gesetzgebers bzw. der Bundesministerien, höhere finanzielle Förderung, angepasste soziale Absicherung der Freiwilligen und auf Auslandsteilnehmer und-teilnehmerinnen zugeschnittene pädagogische Begleitung empfehlenswert.

Diskussion

Im Zentrum der Diskussion standen praktische Details der Organisation von Incoming-Programmen. Das Thema Incoming hat in den vergangenen Jahren eine größere öffentliche Aufmerksamkeit erfahren; die Vorteile eines interkulturellen Austauschs sind auch bei kleineren Einsatzstellen bekannter geworden. Aus diesen Gründen haben sich in den letzten Jahren mehr Einsatzstellen mit der Organisation von Austauschprogrammen beschäftigt.

Es wurde allgemein empfohlen, dass Freiwillige aus dem Ausland bereits im Heimatland durch eine Partnerorganisation gezielt auf den Austausch vorbereitet werden.

Von der Bundesregierung sei eine Erhöhung der finanziellen Förderung für ausländische Freiwillige oder auch ein eigenes Incoming-Förderprogramm erwünscht. Für eine Teilnahme an einem Freiwilligendienst in Deutschland sei eine zusätzliche Förderung beispielsweise für Visa, Fahrtkosten und Sprachkurse sinnvoll.

Die Frage, ob Incoming auch aus Sicht des Gesetzgebers eine wichtige Funktion hat und daher besonders gefördert werden sollte, wurde von den anwesenden Vertretern von Einsatzstellen und Trägern bejaht. Darüber hinaus sollten die akteursübergreifende Vernetzung gestärkt und bessere Kommunikationsstrukturen aufgebaut werden. Ziel sollte eine eigene Schwerpunktbildung Incoming innerhalb der Freiwilligendienste sein.



WORKSHOP 2

Praxiserfahrungen mit „Ü 27“

Stefan Homann,
Freiwilligenagentur Bethel

Zu Beginn stellte Stefan Homann, Leiter der Freiwilligenagentur Bethel, das Pilotprojekt „Betheljahr 27+“ vor. Die Altersspanne der am Betheljahr 27+ Teilnehmenden liegt zwischen 27 und 72 Jahren. Ihre Motivation bewegt sich vom Wunsch nach einem beruflichen Neueinstieg bis zu einer beruflichen Neuorientierung. Das ist häufig verbunden mit der Hoffnung auf den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt. In Bethel hat dies in den ersten beiden Jahren in fünf Fällen (von elf Plätzen) funktioniert, wobei grundsätzlich keine Hoffnung in diese Richtung gemacht werden könne. Die drittstärkste Gruppe sind Menschen nach der Berufsphase mit dem Wunsch, etwas Sinnvolles zu tun. Langzeitarbeitslose sind unter den älteren Freiwilligen kaum, und Personen aus Arbeitsbeschaffungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen gar nicht vertreten. Festzustellen ist, dass die Bewerber- und Teilnehmendengruppe von großer Heterogenität geprägt ist. Viele weisen Brüche in Lebensläufen und Berufsbiografien

auf und verfolgen tendenziell stärker den Wunsch nach einem Einsatz im Bereich Hauswirtschaft oder Verwaltung. Insgesamt herrscht eine hohe Anforderung an die pädagogische Begleitung und Anleitung, die eine ebenso große Flexibilität erfordert.

Die Teilnahme am Bildungsangebot in Bethel ist für Freiwillige über 27 Jahre verpflichtend. Als Vorgabe gilt es, einen Seminartag pro Freiwilligenmonat einzuplanen. Eingerahmt von Begrüßungs- und Einführungsveranstaltungen sowie einer Abschlussreflexion findet eine fachliche, persönliche, interkulturelle, politische und religiöse Bildung in den Seminaren sowie eine individuelle Begleitung durch Einzelgespräche und Supervision in den Einsatzstellen statt.

Insgesamt wird die Pilotphase des Betheljahr 27+ von Herrn Homann als positiv bewertet. Als besondere Erfolgsfaktoren führt er den hohen



Ressourceneinsatz in der Anfangsphase, die passgenaue Vermittlung von Einsatzstellen durch die Freiwilligenagentur und die vergleichsweise hohen Leistungen von insgesamt 620 Euro (Taschengeld und Geldersatzleitungen wie einer Verpflegungspauschale) für die Freiwilligen in Bethel an. Die hohe Motivation führt auf Seiten der Einrichtungen zu dem Wunsch nach einer Wiederbesetzung mit einem älteren Freiwilligen. Auf Seiten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen gab es keinen einzigen Abbruch des Dienstes, eine hohe Motivation mit klaren Zielvorstellungen und den Wunsch nach Kontinuität.

Diskussion

Die Diskussion wurde entlang folgender Punkte geführt:

Praxiserfahrungen mit den Freiwilligen in den Einsatzstellen

Allgemein bewerteten die Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer die ersten Erfahrungen mit Freiwilligen über 27 Jahren als gut. Es gibt zwischen den alten und neuen Bundesländern große Unterschiede im Verhältnis von unter 27-Jährigen und über 27-Jährigen und in der Teilnehmendenstruktur. Dementsprechend ist es sinnvoll, die Einsatzbedingungen für Ältere besonders aufmerksam zu beobachten.

Verschiedene Diskutanten bestätigten die Erfahrung, dass die Älteren in dieser Zielgruppe

verlässlicher sind und es tendenziell weniger Abbrecher gibt. Dagegen sind es eher die Jüngeren unter den über 27-Jährigen, die den Dienst frühzeitig beenden.

Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer erläuterten die aus ihrer Sicht erfolgreiche Praxis, langjährige ehrenamtlich Tätige zeitweise als Bundesfreiwillige zu beschäftigen und ihnen so eine Anerkennung zuteil werden zu lassen. Das wurde aber auch kritisch bewertet.

Praxiserfahrungen mit den Freiwilligen in den Seminaren

Von konkreten Erfahrungen aus den Seminaren für über 27-Jährige konnte keiner der Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichten. Einig waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass bei den zurzeit in Erarbeitung befindlichen Rahmenrichtlinien zur pädagogischen Begleitung auch ein allgemeingültiges Konzept speziell für die über 27-Jährigen entwickelt werden sollte.

Gewinnung von Freiwilligen

Deutlich wurde, dass es sich bei der Gruppe der über 27-Jährigen um eine heterogene Zielgruppe handelt, der die meisten Einsatzstellen und Träger mit einer gewissen Unerfahrenheit gegenüberstehen. Hier gilt es, Erfahrungen zu sammeln. Einig waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin, dass eine differenzierte Ansprache bei der Gewinnung von über 27-Jährigen für den Freiwilligendienst notwendig ist.



WORKSHOP 3

Pädagogische Begleitung von über 27-Jährigen im Bundesfreiwilligendienst

Hans Wax,
Soziale Lerndienste im Bistum Trier

Auf die einleitende Frage des Workshopleiters Hans Wax, Soziale Lerndienste im Bistum Trier, berichteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer – allesamt Betreuende von älteren Bundesfreiwilligen über 27 Jahren –, woher die von ihnen Begleiteten kommen und in welcher Lebenslage sie sich befinden: Es gibt etliche Rentnerinnen und Rentner sowie Menschen, die sich eine „Auszeit“ nehmen wollten, aber auch Mütter, die sich außerhalb der Familie engagieren möchten. Viele sind aber auch Langzeitarbeitslose und Erwerbslose. Einige Personen nutzen den Bundesfreiwilligendienst außerdem dazu, sich beruflich auszuprobieren oder umzuorientieren.

Die Praxisanleiterinnen und -anleiter von Freiwilligen bei den Einsatzstellen stehen einem vielfältigen Spektrum an Interessen gegenüber. Dies, so erläuterte Herr Wax, sei die große Herausforderung der Begleitarbeit. Bei solch einer Vielfalt muss sich die Einsatzstelle ihrerseits im Klaren darüber sein, welches Bewerberprofil sie anstrebt. Beim Bewerbungsprozess soll darauf geachtet werden, ob Freiwillige und Einsatzstelle zueinander passen, damit es für beide Seiten nicht zu Frustrationserlebnissen kommt. Bereits mit diesem Prozess beginnt die Begleitarbeit. Sie ist nicht allein auf die in der Regel vorzusehenden zwölf Bildungstage beschränkt, sondern baut auf zwei Säulen

auf: der externen Begleitung im Rahmen der Bildungstage und der Begleitung in der Einsatzstelle, die sich in unterschiedliche Phasen gliedern lässt.

Begleitung in der Einsatzstelle

Folgende vier Phasen bei der Begleitung in der Einsatzstelle wurden benannt:

Anwerbungs- und Bewerbungsphase

Vor dem Dienst, im Bewerbungsgespräch, müssen dem Bewerber/der Bewerberin Chancen und Nutzen durch den freiwilligen Dienst verdeutlicht werden. Es sollen umfassende Informationen zu Einsatzgebiet und Tätigkeitsumfang gemacht werden, bevor es zum Vertragsabschluss kommt. Sowohl die Erwartungen des/der Freiwilligen als auch die der Einsatzstelle müssen transparent gemacht werden. Sehr sinnvoll ist es, „Schnuppertage“ (Hospitation) anzubieten.

In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, dass es während dieser Phase zwei Schwierigkeiten gibt: Erstens soll rechtzeitig überlegt werden, welche Marketingmaßnahmen man unternehmen kann, um an die Zielgruppe zu gelangen. Zweitens sei der Vorlauf für die über 27-Jährigen sehr hoch und bedeute einen erheblichen Ressourcenaufwand. Herr Wax betonte, eine Einsatzstelle müsse entsprechende Ressourcen bereitstellen, um eine erfolgreiche Freiwilligenarbeit garantieren zu können.

Einstiegsphase

In der Einstiegsphase kommt es u.a. darauf an, herauszufinden, wo die Interessen und Kompetenzen des/der Freiwilligen liegen. Die Freiwilligen sollen über die externe und interne Begleitung informiert werden, wobei vermittelt werden muss, dass die Teilnahme an Seminaren und Bildungsangeboten Pflicht ist. Die Freiwilligen sollen zudem informiert werden, wer der Ansprechpartner und wer weisungsbefugt ist. Es empfiehlt sich, Ziele zu vereinbaren, die die Freiwilligen innerhalb der Beschäftigungszeit erreichen können. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen über neu einsteigende Freiwillige im Voraus informiert werden.

Einsatz

Während des eigentlichen Einsatzes ist eine persönliche Betreuung unerlässlich. Freiwillige müssen sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene (einschließlich bei Fragen zu SGB II und finanziellen Angelegenheiten) eine Ansprechperson haben. Es bietet sich an, regelmäßig Praxisanleitungsgespräche zu planen. Im Rahmen dieser Gespräche können auch die vereinbarten Ziele in den Blick genommen werden. Darüber hinaus müssen selbstverständlich auch Freiwillige an den Mitarbeiter-/innenbesprechungen beteiligt werden.

Abschied und Nachbetreuung

Auch auf den Ausstieg am Ende des Dienstes sollen die Freiwilligen vorbereitet werden. Falls Freiwillige im Anschluss an den Dienst keine neue Beschäftigung haben, gilt es, sie für die drohende Phase der „Leere“ zu stärken. Es bietet sich außerdem an, eine Abschiedsfeier zu gestalten. Wichtig für die Vermittlung der Wertigkeit des Einsatzes ist auch das Zeugnis, das alle BFD-Freiwilligen erhalten. Anerkennung ist einer der Hauptfaktoren, der die gesamte Freiwilligenbegleitung bestimmt.

Die Gestaltung der externen Begleitung

Die Gestaltung der externen Begleitung bezieht sich auf die Fortbildungen, die nicht unmittelbar in der Einsatzstelle stattfinden, sondern von externen Trägern übernommen werden. Die „Ü 27“ müssen in „angemessenem Umfang“ an den ansonsten verpflichtenden Seminaren teilnehmen, hier sind mittlerweile zwölf Bildungstage jährlich (ein Bildungstag pro Dienstmonat) vorgesehen. Die meisten der anwesenden Träger und Einsatzstellen setzen auf eine Mischung aus Pflicht- und Wahlmodulen; so können sich Freiwillige einen Teil des Bildungsangebots selbst gestalten. Des Weiteren bieten einige Einsatzstellen integrative Begleitseminare an, bei denen Jung und Alt zusammenkommen. Vor allem große Trägerorganisationen bieten zudem zentrale Bildungstage an.



Vor dem Hintergrund, dass vor allem in Ostdeutschland die Mehrheit der über 27-jährigen Freiwilligen vorher langzeitarbeitslos war, stellt sich die Frage, ob zentrale Bildungstage sinnvoll sind. Man hat es mit Menschen zu tun, die beispielsweise noch nie aus ihrer Region herausgekommen sind. Sie leiden teilweise unter Gruppenangst, könnten teilweise nicht lesen und schreiben oder sind beim Jobcenter bereits durch alle Raster gefallen. Von den Begleiterinnen und Begleitern dieser Freiwilligen wird ein hohes Maß an Sachkenntnis gefordert. Sie müssen sich auch mit dem SGB II sowie mit den Abläufen in den entsprechenden Ämtern genau auskennen. Dies macht die interne Begleitarbeit sehr aufwändig.

Einigkeit bestand darüber, dass Betreuerinnen und Betreuer das Bildungsangebot im Bundesfreiwilligendienst als Chance kommunizieren. Es ergibt sich an dieser Stelle die einzigartige Gelegenheit, auch bildungsferne Schichten für Fortbildungsmaßnahmen zu begeistern.

Abschließend unterstrich Hans Wax noch einmal die Heterogenität der Freiwilligen selbst, auf die es sich einzustellen gilt. Denn jedem Menschen soll es möglich sein, sich durch den Bundesfreiwilligendienst integrativ und gewinnbringend in die Gesellschaft einzubringen.



WORKSHOP 4

Erfahrungen aus altersgemischter Gruppenarbeit in der pädagogischen Begleitung

Axel-Kurt Schubert,
Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)

Zu Beginn des Workshops erläuterte Axel-Kurt Schubert vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA), dass die Selbststeuerung des Einzelnen nicht zu unterschätzen sei. Forschungsergebnisse belegen, dass Lernende ihre Lernprozesse selbstständig steuern können. Die individuelle Lernprozesssteuerung erfolgt auf der Basis von Bedürfnissen, die von Mensch zu Mensch variieren. Es sei folglich nicht notwendig, sämtliche Bildungsangebote bis ins kleinste Detail zu strukturieren. Auf Grundlage dieser Erkenntnis sei es essentiell, dass der Bundesfreiwilligendienst (BFD) vielfältige Bildungsangebote bereithalte. Diese Vielfalt werde beispielsweise durch das Angebot verschiedener Seminarmodule gewährleistet.

Im Rahmen des Workshops wurden verschiedene Facetten und Problematiken im Zusammenhang mit intergenerationaler Gruppenarbeit im Freiwilligendienst aufgegriffen. Im Zentrum der anschließenden Diskussion standen drei Fragestellungen:

Wie kann zwischen den jüngeren FSJler/-innen / BFDler/-innen und den älteren BFDler/-innen (Ü 27) ein Gemeinschaftsgefühl erzeugt werden?

Eine Möglichkeit, ältere und jüngere Freiwillige zusammenzubringen, besteht darin, ein Tagesseminar anzubieten. Der Vorteil dieser Seminarform wurde darin gesehen, dass Hemmungen der Teilnehmenden dadurch reduziert werden, weil sie nach Abschluss des Seminars wieder nach Hause fahren können. Kritisiert wurde an

diesem Format, dass ein Tag zu kurz sei, um Themen eingehend zu behandeln.

Einige Workshop-Teilnehmende schlugen alternativ vor, gemeinsame Tagesausflüge und Besichtigungen durchzuführen. Im Verlauf der Diskussion wurde deutlich, dass ein Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe als besonders wichtig erachtet wird, um zwischen jüngeren und älteren Freiwilligen ein Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen. Um ein möglichst breites Feld von Freiwilligen anzusprechen, ist es zudem sinnvoll, die Themen für den Austausch gemeinschaftlich mit den Freiwilligen festzulegen. Herr Schubert stellte heraus, dass eine solche Vorgehensweise auch deswegen erfolgversprechend sei, weil die Motivationen, einen Freiwilligendienst zu absolvieren, altersspezifisch stark variieren. Ältere Menschen haben meist keine größeren Probleme, mit jüngeren zusammenzuarbeiten. Die jüngeren Workshop-Teilnehmenden zeigten hingegen auf, dass eine Zusammenarbeit mit älteren Freiwilligen für sie durch Hemmungen geprägt sei. Diese Hemmungen seien gerade bei Seminaren stark ausgeprägt, weil die Teilnehmenden sich untereinander nicht kennen. Zu älteren Kollegen in der Einsatzstelle hingegen gäbe es durch den alltäglichen Umgang ein Vertrauensverhältnis.

Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer sahen ein zusätzliches Problem in der Seminargestaltung für verschiedenalttrige Freiwillige in der Frage der passenden Methode. Eine Seminargruppe muss sich an demjenigen orientieren, der am langsamsten lernt. Herr Schubert fasste dies unter „Kultur der Achtsamkeit“ zusammen, die es auch beim intergenerationellen Lernen im BFD zu beachten gelte.

Macht es Sinn, Angebote zu schaffen, die sich sowohl an FSJler/-innen als auch an (ältere) BFDler/-innen richten?

Zum Teil wurde die Sinnhaftigkeit intergenerationellen Lernens im BFD in Frage gestellt. Insbesondere wurde gefragt, ob der Aufwand für die Umsetzung im Verhältnis zum Nutzen nicht zu hoch wäre.

Die Diskussionsteilnehmer und -teilnehmerinnen legten viel Wert auf eine einsatzstellenbezogene und ggfs. trägerspezifische Bildung. Es sei unbedingt erforderlich, dass FSJler/-innen und BFDler/-innen über ihre Einsatzstelle, potentielle Herausforderungen sowie dazugehörige entsprechende Seminarangebote informiert werden.

Ein Mentorenkonzept im intergenerationellen Lernen?

Aufgrund der demografischen Entwicklung wächst die Befürchtung, dass Lernen zwischen den Generationen zunehmend erschwert wird. Ein informelles, implizites Lernen zwischen den Generationen ist ursprünglich in Familien oder auch in traditionellen Lernformen zu finden. Dieses Lernen geschieht aber im positiven Sinne eher beiläufig. Heutzutage haben Familienmitglieder häufig aufgrund der räumlichen Trennung immer weniger die Möglichkeit, voneinander oder miteinander zu lernen. Ausgehend von dieser Situation sind Projekte für einen „Dialog der Generationen“ initiiert worden.

Diskutiert wurde, ob eine Art Mentorenkonzept dieses Defizit nicht ausgleichen könnte. Dazu merkten besonders jüngere Teilnehmende an, dass sie einem vorgegebenen Mentorenkonzept skeptisch gegenüberstehen. Es bedürfe vielmehr Vertrauen, um einen älteren Kollegen oder eine ältere Kollegin bzw. ältere Freiwillige in der Einsatzstelle als Mentor zu akzeptieren. Außerdem würden sie sich auch ohne ein vorgegebenes Mentorenprogramm Rat von älteren Kollegen oder Freiwilligen holen. Mentoren dürften auch nicht zu jung sein, um deren Erfahrungen ernst nehmen zu können. Ältere Teilnehmende sahen das Hauptproblem des Mentorenkonzepts darin, dass es die Botschaft vermittele, der Mentor wüsste besser Bescheid als andere. Zudem wurde angesprochen, dass ältere Freiwillige einer Aufgabe als Mentor nicht immer gewachsen seien.

Zum Ende der Diskussion zeichnete sich ab, dass eine allgemeine Unsicherheit dahingehend besteht, wie intergenerationelles Lernen im BFD operativ umzusetzen ist. Die Teilnehmenden begründeten



diese Unsicherheit mit fehlenden Erfahrungswerten. Aufgrund dieses Defizits wünschen sie sich noch mehr Best-Practice-Bespiele. Herr Schubert verwies auf erste Erfahrungen aus den Bildungszentren des Bundesamts sowie anderen Bereichen. Zudem sei darauf zu achten, dass gerade ältere Menschen gezielt angesprochen werden wollen. Man müsse akzeptieren, dass man nicht sofort jeden erreichen könne. Gerade ältere anwesende Diskussionsteilnehmende bestätigten aus ihrem Erfahrungsfeld, dass ältere Freiwillige häufig Berührungspunkte mit den Seminaren hätten.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich mehrheitlich darin einig, dass Seminare nicht als Zwang wahrgenommen, sondern als eine bereichernde Möglichkeit auch zum Erfahrungsaustausch gesehen werden sollten.



WORKSHOP 5

Neue Einsatzfelder am Beispiel Integration

Tobias Johst,
Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)

Tobias Johst, Referatsleiter Freiwilligendienste der Türkischen Gemeinde in Deutschland (TGD), stellte die Erfahrungen der TGD mit Freiwilligendiensten vor und erläuterte seine These, dass eine noch stärkere Einbindung von Migrant*innenorganisationen in die Gestaltung der Freiwilligendienste begrüßenswert sei.

Derzeit sind in der TGD 70 Freiwillige aus 15 Nationen im Einsatz, davon absolvieren zwei einen Bundesfreiwilligendienst. Seit Oktober 2011 ist die Türkische Gemeinde mit Sitz in Berlin auch Einsatzstelle.

Die Funktion von Freiwilligendiensten

Zur Erläuterung der Bedeutung von Freiwilligendiensten wurden drei Ebenen genannt:

Individuelle Ebene

Für die Freiwilligen mit Migrationshintergrund bedeutet ihr Einsatz idealerweise den Erwerb sozialer, kultureller oder auch arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen. Das geht ggf. auch mit dem Erlernen einer neuen Sprache, dem Nachholen von Bildungsabschlüssen oder der Eingliederung in einen Arbeitsalltag sowie Erfahrungen von Bewerbungssituationen einher. Sprachschwierigkeiten können durch den alltäglichen Austausch im Einsatz besser kompensiert werden als in vielen anderen Modellen.

Zugleich erfahren die Männer und Frauen mit Migrationshintergrund in den Freiwilligendiensten aber auch die Wertschätzung ihrer Leistungen, ihrer mehrsprachigen Kompetenzen sowie ihrer Kultursensibilität – was besonders in urbanen sozialen Berufen von großer Bedeutung ist.

Wichtig ist, dass auf die Fragen und Probleme der Freiwilligen eingegangen wird, beispielsweise auf Fragen nach der eigenen Identität, der familiären Kultur, Religion etc. Dabei sind eine enge Betreuung auch über die Seminare hinaus sowie eine große Offenheit seitens der Mitarbeitenden in Einsatzstellen und Trägern notwendig. Gleichzeitig erfordert dies auch eine zahlenmäßige Erhöhung des Anteils von Freiwilligen mit Migrationshintergrund insgesamt.

Für Einsatzstellen

Für Einsatzstellen, die eine/n Freiwillige/n mit ausländischen Wurzeln aufnehmen, bedeutet dies einen mehrfachen Gewinn: Unter der Voraussetzung, sich auf eine nicht defizitorientierte Betrachtung der Freiwilligen einzulassen, lernen Einsatzstellen, in der Vielfalt einen Vorteil zu erkennen. Im Sinne einer verbesserten Kundenorientierung werden sprachliche und kulturelle Kompetenzen von Vorteil; auch in der Außenwirkung gewinnt die Einsatzstelle hierdurch. Zudem ist es angesichts des drohenden Fachkräftemangels im sozialen und zivilgesellschaftlichen Bereichs sinnvoll, die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund stärker in den Blick zu nehmen – hier steckt noch viel Potenzial.

Für Träger

Träger könnten zum einen ihre Angebote für die eigene Zielgruppe im Bereich Migrant*innenorganisationen erweitern oder die Zielgruppen selbst erweitern. Wichtig ist hier vor allem ein regelmäßiger Austausch und Know-how-Transfer zwischen etablierten und neuen Trägern. Kleinere Migrant*inSelbstorganisationen (MSO) können eine gewisse Professionalisierung erfahren – auch über das Eingebundensein in ein Modellprojekt hinaus. Ziel ist es, die Anzahl von MSO im Einsatz- und Trägerbereich weiter zu erhöhen.

Ungenutzte Möglichkeiten

Laut einer Studie zu den Jugendfreiwilligendiensten aus dem Jahr 2008 sind Teilnehmende mit Migrationshintergrund in den Freiwilligendiensten deutlich unterrepräsentiert. Dieser Trend hat sich bis heute nicht wesentlich verändert. Einsatzstellen setzen auch heute noch zu oft „Migrationshintergrund“ mit „Bildungsferne“ gleich und schrecken davor zurück, auch andere Zielgruppen in den Blick zu nehmen. In diesem Zusammenhang werden die MSO häufig oft nur als Türöffner in Richtung ggf. besonders geförderter Zielgruppe verstanden.

Die Freiwilligendienste setzen häufig bestimmte Strukturen voraus. Viele MSO schrecken bereits das Anerkennungsverfahren ab, das erforderlich ist, um Einsatzstelle für einen Freiwilligendienst zu werden. So fehlt beispielsweise gerade in kleineren Einrichtungen das hierfür erforderliche Personal. Auch finanziell seien die Freiwilligendienste für MSO häufig nicht zu stemmen.

Das Thema MSO als Träger stelle noch größere Hürden dar: Vieles, was notwendig sei, würde nicht strukturell gefördert, und wenn, dann nur über einzelne Modellprojekte. Bereiche wie Öffentlichkeitsarbeit, Einsatzstellengewinnung oder Freiwilligenansprache sind häufig nicht förderfähig. Zudem müssen in den MSO die Anerkennungsverfahren von qualifizierten Personen ehrenamtlich übernommen werden. Hier sei die Konkurrenz von zahlungskräftigen Trägern mit größeren Ressourcen in Deutschland einfach sehr groß.

Es soll insgesamt ein höherer Anreiz für MSO geschaffen werden, Einsatzstelle oder Träger zu werden. Im Gegenzug ist ein verstärkter Austausch und die damit zusammenhängende Anerkennung der Leistungen von MSO wünschenswert. Ohne dies könne ein großes Potenzial künftiger Teilnehmer und Teilnehmerinnen für den Bundesfreiwilligendienst und den Jugendfreiwilligendiensten nicht ausgeschöpft werden.



Diskussion

Zusätzlich wurden in der Diskussion noch folgende Punkte angesprochen: Integration ist in einer Stadt wie z. B. Berlin naturgemäß anders thematisiert als in ländlichen Regionen.

Auch die Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund als Freiwillige wurde als nicht immer einfach beurteilt; so fehlen häufig Ansprechpersonen in den MSO, und Einsatzstellen haben häufig ein Problem damit, die Eltern potenzieller Freiwilliger zu erreichen.

Insgesamt herrschte Einigkeit unter den Teilnehmenden, dass ein regelmäßiger Austausch zwischen MSO und den Trägern von Freiwilligendiensten sowie den Einsatzstellen vor Ort erfolgen muss. Noch zu wenig Menschen mit Migrationshintergrund wissen überhaupt um die Möglichkeiten, die ihnen die Freiwilligendienste bieten. Ziel soll es sein, häufiger und kontinuierlicher in den Dialog miteinander zu treten.



WORKSHOP 6

Anerkennungskultur: Was bringt Engagement im Lebenslauf?

Dr. Wolfgang Stehle,
Novartis Pharma GmbH

Workshopleiter Dr. Wolfgang Stehle, Geschäftsführer Human Resources, Novartis Pharma, sowie Geschäftsführer Human Resources & Arbeitsdirektor Novartis Deutschland, fasste in seinem Eingangsstatement seine langjährige Erfahrung als Personalmanager dahingehend zusammen, dass sich für ihn die Qualifikationen eines Bewerbers oder einer Bewerberin in zwei Faktoren kategorisieren lassen: In additive Komponenten wie Schulabschluss, Ausbildungsqualifikation, Studium etc. auf der einen Seite und in multiplikative Komponenten wie Soft Skills, Engagement, Auslandserfahrung und Ähnliches auf der

anderen Seite. Ein absolvierter Freiwilligendienst fällt unter diese multiplikativen Komponenten. Er kann die additiven Qualifikationen deutlich verbessern, sie aber auch nicht ersetzen.

Dr. Stehle betonte ausdrücklich, dass es für die Bewertung von freiwilligem Engagement bzw. von Freiwilligendiensten keine objektiven Kriterien gibt. Die „Wertigkeit“ der Freiwilligendienste ist bei Personalverantwortlichen immer eine subjektive Entscheidung, auch wenn gesamtgesellschaftlich freiwilliges, ehrenamtliches Engagement eine deutlich gestiegene

Akzeptanz besitze. Negative Konnotationen, wie man sie aus der frühen Phase des Zivildienstes kennt, wenn jemand „nicht gedient“ hatte, sind heute nur noch sehr selten anzutreffen.

Hinzu kommt, dass heute in der Industrie der Trend erkennbar ist, dass stromlinienförmige Karrieren nicht mehr unbedingt gefragt sind. Querdenker, Menschen mit einem breiten Erfahrungsspektrum und fundierter Lebenserfahrung sind gefragter denn je.

Ein weiteres, sehr wesentliches Kriterium dafür, ob ein Freiwilligendienst die Bewerbungschancen erhöht, ist die Frage der Plausibilität des Engagements. Entscheidend für die meisten Personalverantwortlichen ist gar nicht so sehr, was jemand gemacht, sondern warum er sich ehrenamtlich engagiert hat. Motivation, Klarheit und ein überzeugendes Darlegen der Gründe für das Engagement sind wichtige Faktoren.

Dr. Stehle riet jedoch von überzogenen Erwartungen an die „Zusatzqualifikation“ Freiwilligendienst ab: Einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt bietet der absolvierte Freiwilligendienst aus seiner Sicht nicht so sehr beim Einstieg in den ersten Job. Hier stehen zunächst stärker fachliche Qualifikationen im Vordergrund. Eher von Bedeutung sind die erworbenen Soft Skills und die zusätzliche Lebenserfahrung für den Wechsel in einen zweiten oder dritten Job oder in eine Führungsposition. Wer in seinem Leben nicht nur immer „geradeaus gefahren“ ist, sondern auch gelernt hat, „Kurven zu fahren“, der kann Herausforderungen, Veränderungen und Konflikte besser bewältigen.

Intensiv diskutiert wurde im Workshop die Frage nach der Notwendigkeit und dem Stellenwert eines formalen Zertifikats beim Abschluss des Freiwilligendienstes. Dr. Stehle wies darauf hin, dass eine formale Anerkennung aus Sicht der Wirtschaft nicht notwendig ist. Scheinbar objektive Kriterien, Noten oder eine Punktzahl sagen wenig über die individuelle Motivation und den Erfahrungshorizont eines Einzelnen aus. Darauf käme es aber bei der Bewertung des individuellen Engagements an.

Von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde allerdings das Bedürfnis nach einer formalen Qualifikation geäußert, vor allem, um sich eine bessere Ausgangsposition beim Einstieg in ein Studium zu erwerben.

Zu bedenken wurde gegeben, dass durch den Wegfall der Altersgrenze beim Bundesfreiwilligendienst eine immer größere Anzahl von Freiwilligen nicht mehr in der klassischen Phase nach dem Schulabschluss, vor dem Studium oder der Berufsausbildung den Freiwilligendienst absolvieren. Auch die zunehmende Vielfalt der Einsatzbereiche der Freiwilligen und deren Leistungen könne durch ein formales Zertifikat nicht ausreichend abgebildet werden.

Hervorgehoben wurde von den Teilnehmenden jedoch auch, dass bereits jetzt jede Freiwillige und jeder Freiwillige eine qualifizierte Beurteilung durch die Einsatzstelle einfordern kann bzw. im BFD automatisch erhält.

Als Fazit der Diskussion wurde festgehalten, dass freiwilliges Engagement und ein Freiwilligendienst vor allem eine Investition in die eigene Persönlichkeit ist, unabhängig und jenseits der beruflichen Qualifikation. Die Teilnehmenden am Workshop begrüßten, dass mit Herrn Dr. Stehle auch einmal jemand außerhalb der klassischen „Szene“ und mit einem Blick von außen in die Thematik Freiwilligendienste eingebunden wurde.



VORTRAG

Gemeinsame Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG)

Susanne Huth, INBAS-Sozialforschung GmbH

Hintergrund

Die Aussetzung der Wehrpflicht und damit des Zivildienstes zum 1. Juli 2011 wurde von der Bundesregierung als historische Chance begriffen, freiwilliges Engagement in Deutschland auf eine breitere Basis zu stellen: Mit dem neuen Bundesfreiwilligendienst (BFD), der sich auch an über 27-Jährige richtet, und dem Ausbau der bewährten Jugendfreiwilligendienste FSJ und FÖJ wurde mit über 85.000 Freiwilligen inzwischen ein historischer Höchststand in Deutschland erreicht. Zur zielgerichteten Weiterentwicklung des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) und der

Jugendfreiwilligendienste Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) wird seit Mitte 2012 eine umfassende gemeinsame Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (Bundesfreiwilligendienstgesetz – BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstegesetz – JFDG) von den Instituten INBAS-Sozialforschung, INBAS und ISG im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt.

Zielsetzung und Grundlagen der Evaluation

Beide Freiwilligendienstformate sind besondere Formen des bürgerschaftlichen Engagements und als Lern- und Bildungsdienste der Förderung der Bildungsfähigkeit von Jugendlichen bzw. dem lebenslangen Lernen verpflichtet. Vor diesem Hintergrund haben die Dienste positive Wirkungen

- auf die Freiwilligen selbst hinsichtlich deren persönlicher und beruflicher Orientierung, dem Erwerb von individuellen Handlungskompetenzen und biografischer Langzeiteffekte (Mikroebene),
- auf die Organisationen in ihren Einsatzbereichen hinsichtlich Strukturen und Vernetzung, Personalentwicklung, Entwicklung von Einsatzbereichen, Tätigkeitsfeldern sowie sozialpädagogischer Konzepte und Anerkennungsstrukturen (Mesoebene) sowie
- auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Sinne des Engagements für soziale oder ökologische Belange, die Erbringung wohlfahrtsrelevanter oder ökologischer Zusatzleistungen sowie die Bereitschaft zum Engagement nach Beendigung des Dienstes (Makroebene).

Diese Wirkungsebenen stehen im Mittelpunkt der Evaluation und werden umfassend analysiert. Als Grundlage der Analysen auf der Wirkungsebene dienen umfassende Analysen auf der Teilnehmenden- und Strukturebene, dabei geht es bspw. um besondere Zielgruppen wie benachteiligte Jugendliche, Menschen mit Migrationshintergrund und 27-Jährige und Ältere sowie die Rahmenbedingungen und Ressourcen bei den Trägern, Zentral- und Einsatzstellen, die pädagogische Begleitung und Anerkennungsformen für die Freiwilligen.

Die Evaluation baut auf frühere Untersuchungen zum FÖJ (1996) und FSJ (1998), der Evaluation von FSJ und FÖJ aus den Jahren 2003 bis 2005 sowie das Forschungsprojekt „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ aus dem Jahr 2011 auf.

Evaluationsbestandteile

Die Evaluation der Freiwilligendienste FSJ/FÖJ und BFD fußt im Wesentlichen auf drei umfassenden quantitativ angelegten Befragungen der Teilnehmenden, der Träger bzw. der regionalen Zentralstellenstrukturen und der Einsatzstellen. Diese werden durch eine Kontrollgruppenbefragung, zusätzliche qualitative Elemente und weitere Forschungsansätze ergänzt und flankiert.

1. Teilnehmendenbefragungen zu drei Zeitpunkten in Form einer quantitativen Längsschnittstudie

Die Befragung der Teilnehmenden an den Freiwilligendiensten soll Erkenntnisse bringen über die Lebenssituation, Kompetenzen und Motivationsstrukturen sowie über die Erfahrungen, den Kompetenzerwerb und die Perspektiven der Freiwilligen. Diese erfolgt in drei Schritten von Herbst 2012 bis Herbst 2014:

- Ausgangsbefragung zu den Motivationen (Zielgröße N = 6.000, September bis Dezember 2012)
 - unter 27-jährige Teilnehmende: schriftlich in den Einführungsseminaren unter Anleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Evaluationsteams
 - Teilnehmende ab 27 Jahren: postalische Befragung durch das Evaluationsteam
- erste Wiederholungsbefragung zu den Erfahrungen (N = 4.000, Juni 2013): online
- zweite Wiederholungsbefragung zu den Wirkungen (N = 2.400, Herbst 2014): online
- Ergänzend werden Teilnehmende befragt, die den Freiwilligendienst vorzeitig beendet haben (Juni 2013) und Gruppendiskussionen mit Freiwilligendienstteilnehmenden im Frühjahr 2014 stattfinden.

2. Kontrollgruppenbefragung von „statistischen Zwillingen“

Um die durch den Freiwilligendienst initiierten Entwicklungen zu erforschen, werden ehemalige Klassenkameradinnen bzw. Klassenkameraden von Teilnehmenden unter 27 Jahren bzw. gleichaltrige und gleichgeschlechtliche Personen aus dem Bekanntenkreis von Teilnehmenden ab 27 Jahren befragt, die keinen Freiwilligendienst absolvieren.



Die Kontrollgruppenbefragung findet zu zwei Zeitpunkten statt:

- Ausgangsbefragung zum Kenntnisstand über Freiwilligendienste und den Motivationen (N = 600 bis 800, Oktober bis Dezember 2012): online
- Wiederholungsbefragung zu Erfahrungen und Wirkungen (N = 300 bis 400, Januar 2014): online

3. Teilstandardisierte Befragungen aller FSJ-/FÖJ-Träger sowie der regionalen Zentralstellenstrukturen im BFD

Per E-Mail werden ab Dezember 2012 alle Träger im FSJ und FÖJ und die regionalen Zentralstellenstrukturen im BFD zur Teilnehmendenansprache und -gewinnung für die Freiwilligendienste, zu Strukturen und Rahmenbedingungen sowie Entwicklungen und Wirkungen der Dienste befragt.

Ergänzt wird die Träger- und Zentralstellenbefragung durch vertiefende telefonische Gespräche mit einzelnen ausgewählten Trägern und Zentralstellen (ab Mitte 2013) und durch Experteninterviews mit weiteren relevanten Akteuren wie beispielsweise Regionalbetreuerinnen und Regionalbetreuer im Bundesfreiwilligendienst, pädagogische Fachkräfte, Arbeitsmarktakteure oder Migrant*innenorganisationen (ab Herbst 2013).

4. Einsatzstellenbefragung

Eine Stichprobe von Einsatzstellen wird über eine teilstandardisierte Befragung per E-Mail mit telefonischem Nachfassen (N = 2.000, ab Mitte 2013) zur Anleitung und zu den Erfahrungen mit den Freiwilligen, den Strukturen und Rahmenbedingungen sowie zu den Entwicklungen und Wirkungen der Freiwilligendienste

innerhalb der Einsatzstelle befragt. In der Stichprobe sollen die Anteile von FSJ, FÖJ und BFD sowie die darin vertretenen Einsatzfelder abgebildet werden.

5. Langzeiteffekte

Um Langzeiteffekte bei Freiwilligen und Organisationen zu untersuchen, wird ab Mitte 2014 zum einen eine Befragung von Ehemaligen durchgeführt, die vor zehn oder mehr Jahren einen Freiwilligendienst absolviert haben, und zum anderen eine Befragung von Schlüsselakteuren, v. a. bei Trägern und Einsatzstellen.

Ergebnisse

Die Evaluation wird von einem Beirat begleitet und beraten, der ein- bis zweimal jährlich tagt. Besondere Einzelfragen und -ergebnisse werden im Rahmen von Workshops mit wissenschaftlichen und Praxisexpertinnen und -experten vorgestellt und diskutiert.

Geplant sind zudem eine Fachtagung auf der Grundlage von Zwischenergebnissen Ende 2013 sowie eine Abschlusstagung zur Präsentation und Diskussion der Gesamtergebnisse und der Handlungsempfehlungen der Evaluation im Herbst 2015.

REDE

Zusammenfassender Ausblick

Dr. Jens Kreuter, Leiter des Arbeitsstabs Freiwilligendienste
im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Meine sehr geehrten Damen und Herren,

gerne versuche ich, einen kurzen zusammenfassenden Ausblick zu geben und beginne mit einem ganz ausdrücklichen und herzlichen Dank an die sechs Moderatoren: Vielen Dank, dass Sie gekommen sind, uns Ihre Zeit geschenkt und diese Workshops geleitet haben. Ihnen allen ist natürlich aufgefallen, dass die gendermäßige Zusammensetzung unserer Moderatoren absolut inakzeptabel war. Das war selbstverständlich nicht so geplant: Wir hatten – unserem eigenen Anspruch gemäß – drei Frauen und drei Männer als Moderierende eingeladen. Es haben nun aber leider alle drei Frauen abgesagt und von sich aus drei Männer als Vertretung benannt. Das möchte ich ganz transparent

machen, und hoffe, dass das nicht wieder vorkommt. Das ändert aber nichts daran, dass wir sehr dankbar sind, dass die heute anwesenden Moderatoren zum Teil sehr kurzfristig zugesagt haben.

Eine detailliertere Zusammenfassung der Workshops werden Sie der Tagungsdokumentation entnehmen können. Ein wesentliches Ziel der Tagung war natürlich die Möglichkeit zur Vernetzung und zum informellen Austausch, also alles das, was Sie an Ideen und Kontakten mitnehmen, ohne dass es in die Tagungsdokumentation Eingang finden kann. Ich kann aber schon einmal feststellen: Die Ergebnisse regen zur Weiterarbeit an.

Übergreifend war das Thema Pluralität in allen Workshops sehr dominant. Wie kann Pluralität in den Freiwilligendiensten noch mehr verwirklicht werden, wie schaffen wir es, noch mehr Menschen die Erfahrung eines Freiwilligendienstes zu ermöglichen?

Eine Frage, die in allen Gruppen eine Rolle spielte, war die alte Frage nach dem Verhältnis zwischen den Wünschen der Freiwilligen und den Vorgaben. Es geht um das schon oft beschriebene Dreieck zwischen Freiwilligen, Einsatzstelle und Träger. Oder allgemeiner gesagt zwischen Freiwilligen, Einsatzstelle und Rahmenbedingungen. In welches Verhältnis setzen wir diese drei zueinander? Wie sehr sollen Rahmenbedingungen die Möglichkeiten von Freiwilligen lenken oder einschränken? Ich glaube, dass diese Frage wichtig ist; sie verliert jedoch deutlich an Dramatik, wenn man sich klar macht, dass ein Freiwilligendienst nie im luftleeren Raum stattfindet. Es wird in der Praxis die Regel sein, dass sich ein Freiwilliger, wenn er sich engagieren will, in der Einsatzstelle oder bei einem Träger erkundigt, in welcher Form ein Einsatz möglich wäre. Somit entsteht schon beim ersten Kontakt ein Dialog. Darum ist ein Freiwilligendienst ohne Rahmenbedingungen nicht denkbar und wir stellen uns somit die Frage, wie eng oder weit Rahmenbedingungen definiert werden müssen.

Der erste Workshop fand statt zum Thema Incoming. Ich glaube, hier gibt es einen weitreichenden Konsens: Wir alle wollen, dass dieser Bereich wächst und es mehr Freiwillige aus dem Ausland gibt. Die Frage ist auch hier, wie wir die Qualität sichern. Der zweite Workshop hatte das Thema der Praxiserfahrungen aus dem Bereich Ü 27. Diese Erfahrungen sind im Moment noch extrem unterschiedlich. Sie sind so unterschiedlich, dass ich für mich die Konsequenz ziehe, mit Schlussfolgerungen sehr zurückhaltend zu sein. Die Entwicklung ist überhaupt noch nicht abgeschlossen. Was ein Freiwilliger beispielsweise schätzt, wird von einem anderem grundsätzlich abgelehnt. Ich glaube, dass wir uns in diesem Bereich auch noch ein

wenig Zeit lassen sollten und dass sich bestimmte Fragen vielleicht von alleine lösen werden.

Der dritte Workshop befasste sich mit der pädagogischen Begleitung der über 27-Jährigen. Hier ist, so denke ich, klar geworden, dass es noch mehr als bei den Jüngeren eines ganzheitlichen Ansatzes bedarf, einer teilnehmerbezogenen Bildungs- und Begleitarbeit. Für die unter 27-Jährigen ist pädagogische Begleitung noch aus der Schule präsent und somit eine Erlebniswelt, mit der sie zurechtkommen. Das kann bei den über 27-Jährigen nicht unbedingt vorausgesetzt werden; somit müssen noch mehr Anstrengungen unternommen werden, um für und vor allem mit dieser neuen Zielgruppe passgenaue Angebote zu entwickeln. Aus dem Workshop zur gemischten pädagogischen Begleitung ist mir berichtet worden, dass die Skepsis insbesondere über diese Form der Wochenseminare in der Diskussion eine große Rolle gespielt hat: Funktioniert diese Begleitung wirklich, und wenn ja, wie? Ist diese Begleitung nachhaltig und in der Breite einsetzbar? Das sind Fragen, die gestellt wurden und die teilweise auch offen geblieben sind. Es gibt sicher positive Beispiele altersgemischter Gruppen, aber auch erhebliche Zweifel. Auch hier bin ich einstweilen vorsichtig mit staatlichen Richtlinien, vielmehr warten wir ab, wie sich die Dinge entwickeln und ob es Best Practice-Beispiele geben wird.

Dann hatten wir einen Workshop zum Thema Integration. Auch hier ist deutlich geworden, welcher der aussichtsreichste Weg ist: Nämlich die Zusammenarbeit mit den Migrant*innenorganisationen. Und es ist auch deutlich geworden, dass wir hier noch am Anfang stehen.

Schließlich fand der sechste Workshop zum Thema Anerkennung statt. Ich möchte zwei Stichworte nennen, die ich mitgenommen habe: additive Kompetenzen und multiplikatorische Kompetenzen. Es gibt bestimmte Fähigkeiten, die man erwerben kann wie Deutsch-, Englisch- und Französischkenntnisse. Dies



geschieht nebeneinander, sie addieren sich. Und es gibt bestimmte Kompetenzen, welche einen Multiplikationseffekt haben. Dazu zählen soziale Kompetenzen. In der Gruppe wurde deutlich, dass es die sozialen, multiplikatorischen Kompetenzen sind, die auch in der Wirtschaft zunehmend an Bedeutung gewinnen. Was ich als sehr spannend empfand und noch zusätzlich zur Diskussion anfügen möchte, ist, dass es in der Wirtschaft eine große Bereitschaft gibt, diese sozialen, multiplikatorischen Kompetenzen in Gesprächen zu erfragen und nicht zu versuchen, sie über Zeugnisse und Zertifikate abzufragen.

Meine Damen und Herren, nehmen Sie diese selbstverständlich sehr subjektiven Eindrücke bitte als Anregung, sich weiter untereinander über die Arbeitsgruppen zu berichten. Wir werden an verschiedenen Stellen in Kontakt bleiben und weiter diskutieren. Dazu möchte ich Sie ganz ausdrücklich einladen und freue mich darauf. Morgen geht es bereits weiter mit der Jahresträgertagung des Bundesarbeitskreises FÖJ. In 14 Tagen ist hier in Berlin die Jahresträgertagung des FSJ.

Auf die Dokumentation, die wir im Internet zugänglich machen werden, habe ich schon verwiesen. Mit ihr endet die große Kampagne, mit der wir in den letzten zwei Jahren für den BFD und für die Freiwilligendienste geworben haben. Und damit endet unsere Zusammenarbeit mit der Agentur neues handeln, deren Team Sie heute in den Workshops kennengelernt haben. Ich nutze die Gelegenheit und möchte mich für die Zusammenarbeit bedanken.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen, die an der Organisation der Tagung mitgewirkt haben, vor und hinter den Kulissen. Und bei Ihnen allen, die Sie mitdiskutiert haben, die Sie sich für und in den Freiwilligendiensten engagieren. Ich freue mich auf die nächste Begegnung an anderer Stelle. Bis dahin bitte ich Sie, weiter aktiv dabei zu bleiben. Schreiben Sie uns, wenn Ihnen etwas auffällt. Seien Sie kreativ. Nutzen Sie Freiräume und melden Sie sich, wenn Sie sich irgendwo eingeschränkt fühlen. Unser Ziel bleibt es, die Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass möglichst gute Freiwilligendienste in Deutschland eine weiterhin gute Zukunft haben.

Vielen Dank und auf Wiedersehen!

Anhang

WORKSHOP 1

Incoming: Ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ und FÖJ

Referent: Jan Gildemeister,
Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) e. V.

**AG Incoming:
ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ, FÖJ**

**Herzlich Willkommen
in der AG Incoming!**



19.11.2012 AG Incoming 1

**AG Incoming:
ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ, FÖJ**

Jan Gildemeister
Geschäftsführer der AGDF e.V.
Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden
Endenicher Str. 41

53115 Bonn



19.11.2012

AG Incoming

2

**AG Incoming:
ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ, FÖJ**

Incoming

- **(be)fördert grenzüberschreitendes gesellschaftliches Voneinander lernen und kann zu einem toleranteren, welt-offeneren Miteinander in Deutschland beitragen.**
- **ermöglicht Begegnung und Austausch mit Menschen unterschiedlicher Herkunft in unserem unmittelbaren Lebensumfeld.**



19.11.2012

AG Incoming

3

**AG Incoming:
ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ, FÖJ**

Incoming-Programme

bieten die Chance „interkulturelle“ soziale Kompetenzen zu entwickeln und weiterzubilden – sowohl auf Seiten der Teilnehmenden als auch auf Seiten des sie empfangenden gesellschaftlichen Umfelds.



19.11.2012

AG Incoming

4

**AG Incoming:
ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ, FÖJ**

Die Jugendfreiwilligendienste und der Bundesfreiwilligendienst sind grundsätzlich offen für ausländische Teilnehmende.

Hürden:

- **administrative Vorgaben**
- **finanzielle Förderung**
- **soziale Sicherung**
- **Pädagogische Begleitung ist auf Inlandsteilnehmer zugeschnitten**



19.11.2012

AG Incoming

5

**AG Incoming:
ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ, FÖJ**

**Die Zahl der Deutschen in internationalen
Freiwilligendiensten steigt.**

**Die Rahmenbedingungen für ausländische
Freiwillige müssen verbessert werden.**

**Die Inlandsdienste dürfen dadurch nicht
verschlechtert oder benachteiligt werden.**



19.11.2012

AG Incoming

6

**AG Incoming:
ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ, FÖJ**

**Die Aufnahme von Freiwilligen aus dem
Ausland muss bei den zivilgesellschaftlichen
Organisationen liegen.**

**Sie übernehmen beim Entsenden deutscher
Freiwilligen als wichtige Aufgaben die
pädagogische Begleitung und die Organisation
der Einsatzpläne.**

**Freiwilligendienst ist gesellschaftliches
Engagement, national wie international.**



19.11.2012

AG Incoming

7

**AG Incoming:
ausländische Teilnehmende in BFD, FSJ, FÖJ**

Fragestellungen:

- **Abgrenzung vom „Inlandsdienst“**
- **Wachstum und Qualität (u.a. Auswahl, Vorbereitung, Begleitung)**
- **Rolle der Partner im Entsendeland**
- **Rahmenbedingungen und Struktur**



WORKSHOP 2

Praxiserfahrungen mit „Ü 27“

Referent: Stefan Homann,
Freiwilligenagentur Bethel

v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
Stiftungen Sarepta • Nazareth

Betheljahr

Jetzt ist Deine Zeit!

Praxiserfahrungen mit dem BFD Ü27

Fachtagung BFD - Jerusalemkirche Berlin
19. November 2012

Bethel 

1

Workshop – Worum geht es jetzt!?

- Vorstellung des Bundesfreiwilligendienstes (BFD Ü27) in Bethel
- ... und einige Informationen darüber hinaus
- Erfahrungsaustausch über die Praxiserfahrungen in den Bereichen
 - Gewinnung von Freiwilligen / Marketing
 - Gewinnung von Einsatzstellen für Teilnehmende im BFD Ü27
 - Praxiserfahrungen mit den TN in den Einsatzstellen und Seminaren
 - Kooperation Einsatzstellen/Träger/Bafza
 - Formale Rahmenbedingungen
 - Zielbeschreibungen und Zielerreichung
- Ausblicke, Wünsche, Entwicklungen, Anregungen

Besonderheiten des BFD Ü27 (BFDG)

- Teilnehmende die das 27. Lebensjahr vollendet haben
- Teilzeitregelung (20,1 Std. bis Vollzeit)
- Wiederholung nach 5 Jahren möglich
- Nehmen in angemessenen Umgang an Seminaren teil

- Ansonsten wie Jugendfreiwilligendienst geregelt

Freiwilligenagentur Bethel

- v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
 - Ca. 16.000 Mitarbeitende in Norddeutschland
 - Zentrale in Bielefeld-Bethel
 - Träger der Freiwilligenagentur – Stiftung Nazareth
- Jugendfreiwilligendienst und Zivildienst seit 2002
 - 2002: 25 Plätze 2012/2013: 458 Plätze BFD und FSJ
 - Start von August bis 1. Oktober (auch im BFD Ü27)
 - Behindertenhilfe, Psychiatrie, Kliniken, Altenhilfe, Jugendhilfe
...
 - 20 Mitarbeitende im Bereich Freiwilligendienste

Bundesfreiwilligendienst Ü 27

- BFD Ü 27 – neues Handlungsfeld in den Freiwilligendiensten mit einer neuen Zielgruppe
- Bundesfreiwilligendienst Ü27 - Betheljahr 27+
- 11 besetzte Stellen BFD Ü27 im Jahrgang 2011/2012
- 15 geplante Stellen im Jahrgang 2012/2013 davon 9 besetzt

- Anteil an den Freiwilligen (FSJ u. BFD) 3,3 % im Betheljahr
- Anteil der Ü27 im Bundesfreiwilligendienst 17,85 % im Betheljahr
- Anteil der Ü27 im BFD bundesweit ca. 30 %

Teilnehmende im BFD Ü27

- Altersspanne von 27 – 87 Jahren (Ev. Trägergruppe)
- Motivation der Teilnehmenden
 - Menschen mit dem Wunsch eines beruflichen Neueinstiegs
 - Frauen nach der Familienphase
 - Berufliche Umsteiger
 - Menschen in der beruflichen Neuorientierung
 - Menschen nach der Berufsphase
 - Ü65 eher weniger Anfragen
 - Langzeitarbeitslose
 - (Menschen aus Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmaßnahmen)

Teilnehmende im BFD Ü27 – Teil 2

- Heterogene Bewerber- und Teilnehmendengruppe, z.Teil mit
 - Brüchen in den Berufsbiographien und Lebensläufen
 - multiplen Einschränkungen
 - Suchterfahrungen und psychische Probleme
- Viele Teilnehmende mit Wunsch nach Einsatzfeldern in Verwaltung, Hauswirtschaft, hausmeisterliche Tätigkeiten
- Z.T. Hohe Anforderungen an pädagogische Begleitung und Anleitung

Motivationen der Teilnehmenden

- Berufs(neu)orientierung/Ausprobieren sozialer Arbeitsfelder
- Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt
 - Realisierung in vielen Einrichtungen eher schwierig
(Betheljahr 2011/2012: 3 von 11 vermittelt, 2 von 11 in Ausbildung)
- Überbrückung von Zeiten bis zur Rente / Rente aufbessern
- Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- Etwas Sinnvolles tun/der Gesellschaft etwas zurückgeben
- Eigenes Wissen weitergeben
- Die eigenen Grenzen austesten und Fähigkeiten
- Geregelter Tagesstruktur

Bildungsangebote im BFD Ü27

- Teilnahme ist verpflichtend, Vorgabe für die Seminararbeit:
Ein Tag pro Freiwilligenmonat.
- Begrüßungs- und Einführungsveranstaltung, sowie Abschluss-reflexion
- Fachliche, persönliche, interkulturelle, politische (und religiöse) Bildung in den Seminaren unter Beteiligung der Teilnehmenden
- Individuelle Begleitung der Teilnehmenden (Einzelgespräche, Einsatzstellenbesuche, Reflexion, ggf. Supervision)
- Fachliche Anleitung in den Einsatzstellen
- Vorbereitung und Begleitung der Einsatzstellen durch die Träger

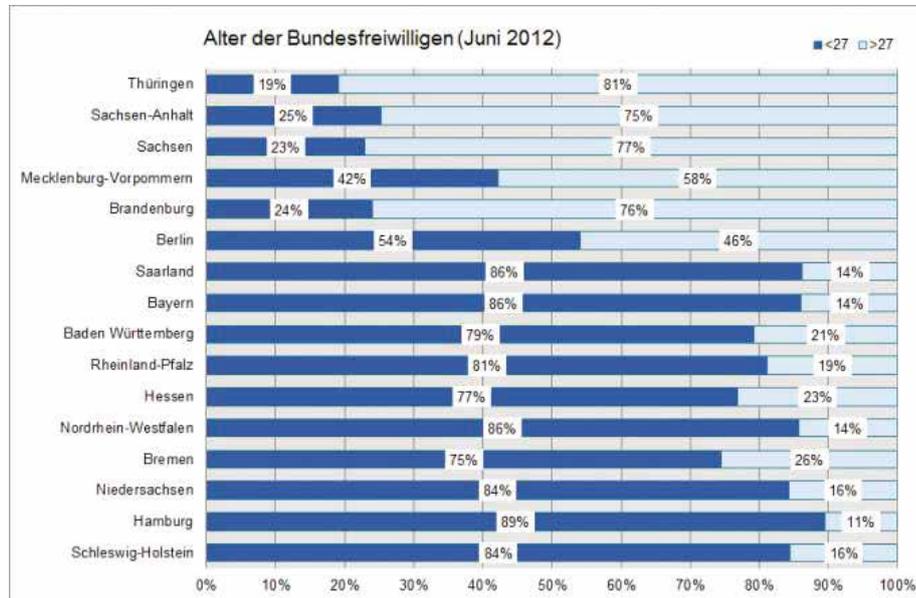
Besondere Erfolgsfaktoren im Betheljahr 27+

- Pilotphase (Hoher Ressourceneinsatz)
- Kleine Anzahl von Teilnehmenden aufgrund der Kontingentierung und der eher geringen Nachfrage (Kein spezifisches Marketing)
- Eingangsschwelle ist eher hoch (z.B. Verpflichtung zur schriftlichen Bewerbung, Keine Vermittlung Arbeitsagenturen)
- Hohe Motivation und klare Zielvorstellungen bei den Teilnehmenden
- Passgenaue Vermittlung
- Einrichtung spezieller Plätze in den Einrichtungen
- Relativ hohe Taschengelder und Aufwendungspauschalen (620 €)

Praxiserfahrungen im Betheljahr 27+

- Kaum negative Rückmeldungen von Teilnehmenden und Einrichtungen – Keine Abbrüche
- Hohe Motivation der Teilnehmenden, mit klaren Zielvorstellungen und dem Wunsch einer Arbeitsplatzkontinuität
- Wunsch der Einsatzstellen nach Wiederbesetzung durch Teilnehmende im BFD Ü27
- 5 von 11 Teilnehmenden sind übernommen worden oder befinden sich in Ausbildung (Altenhilfe)
- Alle 11 Teilnehmer haben den BFD absolviert
- 8 Teilnehmer haben die geplanten 12 Monate absolviert

Erfahrungen – Alle gleich!?



Betheljahr
Jetzt ist Deine Zeit!

**Herzlichen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

WORKSHOP 5

Neue Einsatzfelder am Beispiel Integration

Referent: Tobias Johst,
Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)



Türkische Gemeinde in Deutschland
Almanya Türk Toplumunu

Fachtagung

„Die neue Kultur der Freiwilligkeit –
Perspektiven der Freiwilligendienste in Deutschland“

19.11.2012, Berlin

Workshopthema:

Einsatzfeld Integration

Referent:

Tobias Johst, Dipl.-Pol.
Referatsleiter Freiwilligendienste der
Türkischen Gemeinde in Deutschland (TGD)





Türkische Gemeinde in Deutschland Almanya Türk Toplumunu

Ziele des Workshops



- **Austausch praktischer Erfahrungen**
- **Eingrenzung des ‚Einsatzfeldes Integration‘**
- **Klärung von Chancen und Problemen im Einsatzfeld unter bes. Berücksichtigung von MSO**
- **Gemeinsame Formulierung von Handlungsansätzen**

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

2



Türkische Gemeinde in Deutschland Almanya Türk Toplumunu

Struktur der Präsentation



Exkurs 1: Freiwilligendienste bei der TGD

1. **These: Freiwilligendienste bieten eine Vielzahl von Optionen zur Förderung der Integration**
 - 1.1. Begriffsklärungen
 - 1.2. Darstellung integrativer Funktionen für TN, ESS, Träger
2. **These: Bisherige Ansätze und Strukturen nutz(t)en diese Möglichkeiten bislang zu wenig**
3. **These: Strukturelle Barrieren erschweren ein stärkeres Engagement von Akteuren/-innen aus dem Einsatzfeld Integration**

Exkurs 2: Barrieren für MSO

4. **These: Insbes. Migranten/-innenselbstorganisationen (MSO) müssen verstärkt in die Gestaltung von JFD/BFD mit einbezogen werden**
5. **These: Förderer und erfahrene Träger müssen Akteure wie MSO als gleichberechtigte Partner/innen akzeptieren – keine näheren Ausführungen**

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

3



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

Exkurs 1: Freiwilligendienste bei der TGD



Die TGD ist ein säkularer Dachverband von bundesweit etwa 260 Vereinen, die sich in Landes- und Fachverbänden organisieren.

Zentrale Ziele sind die rechtliche, soziale und politische Gleichstellung aller Migranten/-innen in Deutschland und die Förderung ihrer Identifikation mit der Bundesrepublik als ihrer Heimat.

Über das Modellprojekt „Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten“ unter Förderung des BMFSFJ und des Landes Berlin wurden zwischen 2008 und 2011 Trägerstrukturen für das FSJ geschaffen.

Aktuell betreut die TGD 70 Freiwillige mit verschiedensten Migrationsgeschichten in vielfältigen Berliner Einrichtungen und ist seit Oktober 2011 selbst Einsatzstelle von jährlich 3 Bundesfreiwilligen im Einsatzfeld Integration.

Seit September 2012 sind mit Unterstützung des Dachverbands die Landesverbände TG-Hessen und tgn (Niedersachsen) als eigenständige Träger aktiv; eine Ausweitung auf ostdeutsche Bundesländer und Auslandsdienste ab 2013 ist in Planung.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

4



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

1. These: Freiwilligendienste bieten eine Vielzahl von Optionen zur Förderung der Integration



1.1. Begriffklärungen

Integration:

Den folgenden Ausführungen wird das Integrationsmodell nach Esser (2001, 2006) zu Grunde gelegt, welches zwischen den Dimensionen der Sozialintegration und Systemintegration unterscheidet.

- *Systemintegration* bezeichnet den Zusammenhalt eines sozialen Systems, wie eine Gesellschaft, als Ganzes (z.B. Europäischer Binnenmarkt).
- *Sozialintegration* bezieht sich auf die individuellen Akteure und bezeichnet deren Einbezug in ein bestehendes soziales System (wie eine Gesellschaft).

- Die für uns relevante Sozialintegration unterscheidet vier Dimensionen:
 - *Kulturation* als der Erwerb von Wissen und Fertigkeiten, einschließlich der Sprache
 - *Plazierung* als die Übernahme von Positionen und die Verleihung von Rechten
 - *Interaktion* als Aufnahme sozialer Beziehungen im alltäglichen Bereich
 - *Identifikation* als die emotionale Zuwendung zu dem betreffenden sozialen System

- Ausprägungen von Integration können sein:
 - *Marginalisierung, Segmentierung vs. Assimilation* oder *Mehrfachintegration*
 - Ziel der TGD ist die Partizipationsförderung im Sinne der Mehrfachintegration.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

5



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

1. These: Freiwilligendienste bieten eine Vielzahl von Optionen zur Förderung der Integration



1.1. Begriffklärungen

Wirkung von MSO:

Weiterhin wird in der Debatte um (des)integrationsfördernde Wirkungen von Migranten(selbst)organisationen die These von Elwert (1982) vertreten, wonach MSO als Brückenbauer Richtung Mehrfachintegration agieren.

Dies geschieht in Widerspruch zu Essers (1986) These, wonach MSO vorrangig Segmentationsprozesse fördern, da sie Dienstleistungen auch ohne Anpassungsleistungen der Migranten/-innen (z.B. Sprache) zur Verfügung stellen.

➤ Voraussetzung einer integrationsfördernden Wirkung ist ein Anreizsystem für die Öffnung der MSO.

Definition Freiwilligendienste:

Freiwilligendienste sind gesetzlich geregelte Dienste zur Ausübung vorwiegend praktischer Hilfstätigkeiten in gemeinwohlorientierten Einsatzfeldern, die an individuellen Kompetenz steigernden Lernzielen orientiert sind und pädagogisch betreut werden (Vgl. JFDG 2008).

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

6



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

1. These: Freiwilligendienste bieten eine Vielzahl von Optionen zur Förderung der Integration



1.2. Funktionen von Freiwilligendiensten unter Hervorhebung integrationsfördernder Wirkungen sind u. A:

A) Individuelle Ebene

- im Idealfall positive erste Erfahrungen mit Bewerbungsprozessen, längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen und Teambeteiligung (*Plazierung*)
- Erlernen arbeitsmarktrelevanter sozialer Kompetenzen und Berufsorientierung (s.o.)
- Erkennen, Anwendung und Wertschätzung spezifischer Kompetenzen (Sprache, Kultursensibilität, Netzwerk u.Ä.) (*Kulturation*)
- Erfahrungen mit nonformalen, teilnehmendenorientierten Bildungsprozessen (*Identifikation*)
- Erweiterung des sozialen Umfeldes und Übernahme von Verantwortung für Andere (*Interaktion*)

➤ Schlüssel hierbei sind kompetente, enge Betreuung und Erhöhung des Anteils von JFD/BFD-Teilnehmenden mit MH.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

7



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

1. These: Freiwilligendienste bieten eine Vielzahl von Optionen zur Förderung der Integration



1.2. Funktionen von Freiwilligendiensten unter Hervorhebung integrationsfördernder Wirkungen sind u. A:

B) Einsatzstellenebene

- Erfahrungen mit heterogenen Teams und einem Prozess der zunehmenden Wertschätzung heterogener Kompetenzen vs. defizitorientierter Einstellungen (Diversity-Kompetenz)
 - Kunden/-innenorientierung und Nachhaltigkeit (z.B. in Bereichen Kunden/-innenkommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Zielgruppenansprache)
 - Fachkräftesicherung für soziale Berufe, für Vereine und auch für MSO
 - Positive Außenwirkung
- Schlüssel hierbei ist die Öffnung von Personalrekrutierungsprozessen – sowohl in ESS der ‚Mehrheitsgesellschaft‘ wie auch von MSO.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

8



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

1. These: Freiwilligendienste bieten eine Vielzahl von Optionen zur Förderung der Integration



1.3. Funktionen von Freiwilligendiensten unter Hervorhebung integrationsfördernder Wirkungen sind u. A:

C) Trägerebene

- Erweiterung der Angebote für eigene Zielgruppen in MSO bzw. Erweiterung der eigenen Zielgruppen für etablierte Vereine
 - Regelmäßiger Austausch und Know-How-Transfer zwischen ‚Etablierten‘ und neuen Trägern
 - Pädagogische Bearbeitung von integrationsbezogenen Themen, wie z.B. ‚Diversity‘, ‚Identität‘, ‚Kultur‘
 - Nachhaltige Sicherung von Vereinsstrukturen und Professionalisierung in MSO
 - Positive Außenwirkung
- Schlüssel hierbei ist die quantitative Erhöhung des Anteils von MSO als Träger und Qualifikation ‚Etablierter‘ zu mehr Diversity-Kompetenz.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

9



Türkische Gemeinde in Deutschland Almanya Türk Toplumu

2. These: Bisherige Ansätze und Strukturen nutz(t)en diese Möglichkeiten bislang zu wenig



Noch immer sind Teilnehmende mit Migrationshintergrund in den Freiwilligendiensten deutlich unterrepräsentiert (Vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 27 Prozent der deutschen Bevölkerung bis 25 Jahre verfügt über einen Migrationshintergrund):

Tabelle II-6-5: Welche Nationalität haben die befragten TeilnehmerInnen und Teilnehmer?

	FSJ		FÖJ		gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
deutsch	2.908	93 %	838	96 %	3.746	93 %
deutsch mit ausländischer Herkunft	91	3 %	9	1 %	100	2 %
andere Nationalität	144	5 %	25	3 %	169	5 %
gesamt	3.143	100 %	872	100 %	4.015	100 %

Quelle: ISG-Evaluationsbericht zum FSJ/FÖJ, 2006

- Bisherige Ansätze (Vgl. „Freiwilligendienste machen kompetent“) sind mitunter primär defizitorientiert und setzen tendenziell Migrationshintergrund gleich mit Bildungsferne.
- Die Einbindung von Migranten(selbst)organisationen erfolgt weitgehend in zeitlich begrenzten Modellprojekten traditioneller Träger nach dem Modell: „Ihr verschafft uns Zugang zu den Teilnehmern/-innen und wir bekommen die Förderung“.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

10



Türkische Gemeinde in Deutschland Almanya Türk Toplumu

3. These: Strukturelle Barrieren erschweren ein stärkeres Engagement von Akteuren/-innen aus dem Einsatzfeld Integration



Die Strukturen der Freiwilligendienste sind vorrangig an ‚Normalbiografien‘ orientiert (deutsch, Abitur, mind. durchschnittliches Familieneinkommen) sowie an ‚etablierten‘ Trägerstrukturen:

- Für besonders förderbedürftige Personen ist die Aufnahme eines Freiwilligendienstes vergleichbar aufwändig wie die Aufnahme eines regulären Beschäftigungsverhältnisses und bietet wenig Motivation (Vgl. Mayer 2011).
- Freiwillige, die Leistungen nach SGBII beziehen, haben spezifische Nachteile und erhöhten Aufwand zur Aufnahme eines JFD/BFD.
- Freiwillige mit Migrationshintergrund werden selten von den Angeboten der JFD/BFD angesprochen.
- Einsatzstellen tragen in den JFD die Kosten des Einsatzes selbst und setzen entsprechende Anforderungen (z.B. Volljährigkeit, Abitur, kein Kopftuch). Regelungen des AGG greifen hier nicht.
- Migranten(selbst)organisationen fehlen i.d.R. die (finanziellen, personellen, strukturellen) Ressourcen sowohl, um Einsatzstelle als auch Träger zu werden.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

11



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

Exkurs 2: Barrieren für MSO



Das Einsatzstellen- sowie Trägeranerkennungsverfahren und die Förderbedingungen in JFD/BFD sind für kleinere Vereine und MSO äußerst voraussetzungsvoll:

A) MSO als ESS:

- Die Anleitung in den Einsatzstellen muss durch fest angestelltes Personal begleitet werden.
- Rechtliche Rahmenbedingungen müssen bekannt sein (insbes. JFDG, BFD-Gesetz, JArbSchG).
- Tätigkeit muss arbeitsmarktneutral gestaltet sein.
- Verwaltungsaufwand (Kommunikation, Anträge, Buchführung) nicht förderfähig.
- Eigenbeiträge der ESS müssen geleistet werden; JFD/BFD-Taschengelder nur bedingt förderfähig

B) MSO als Träger

- Trägeranerkennungsverfahren Einsatzstellengewinnung, Freiwilligenansprache und allgemeine Öffentlichkeitsarbeit werden nicht strukturell gefördert.
- Das teilnehmendenorientierte 1:40-Förderprinzip birgt hohe Risiken für neue Träger.
- Die Konkurrenz um zahlungsfähige ESS ist groß.
- Personal muss im besonderen Maße qualifiziert sein.
- Eigen- oder Drittmittel i.H.v. 10% sind selten bis gar nicht vorhanden.
- Einnahmen über das FSJ sind USt-pflichtig.
- BFD sieht praktisch keine Trägertätigkeit vor.

➤ Problem der Kontingentierung!

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

12



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

4. These: Insbes. Migranten/-innenselbstorganisationen (MSO) müssen verstärkt in die Gestaltung von JFD/BFD mit einbezogen werden



Grundsätzlich gilt: Die Zivilgesellschaft sowie die soziale Infrastruktur der Bundesrepublik lässt sich nur durch eine erhebliche Steigerung von Ehrenamtlichen und Fachkräften mit MH sichern. Die Freiwilligendienste als zentrale Rekrutierungskanäle müssen strukturell und inhaltlich auf ihre entsprechende Wirkungskraft geprüft werden.

Weiter gilt:

- MSO entfalten nicht per se integrative Wirkung. Sie müssen als Gesprächspartner/innen gesucht und ihre Bedürfnisse anerkannt werden, damit sie die Motivation und Möglichkeit erhalten, als Brückenbauer zu wirken.
- Mittlerweile existieren MSO als eigenständige Einsatzstellen und Träger. Insbesondere in der Gestaltung der pädagogischen Begleitung mit hoch heterogenen Gruppen sowie der Elternarbeit haben diese ein erhebliches Know-How.
- Das Personal in der deutschen Trägerlandschaft muss selbst vielfältiger und diversity-kompetenter werden. Pädagogische Konzepte müssen auf die soziale Vielfalt in der BRD eingehen.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

13



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

Diskussion und Handlungsoptionen



Raum für Fragen, Kritik, Erfahrungsberichte (Ergebnisse)

- Einsatzfeld Integration z.T. irreführende Formulierung, da Integration ein Querschnittsthema für alle Bereiche ist
- FÖJ in Berlin durchaus schon hohe Anteile von TN mit MH; Ansätze im Berliner FÖJ mit erhöhtem Anteil von TN mit SEK-I-Abschluss vorhanden
- Hervorhebung der integrativen Wirkungen der Freiwilligendienste (FD) ist angebracht und notwendig
- Ansprechpartner/innen in MSO werden benötigt, an wen wendet man sich?
- zielgruppenadäquate Informationen über FD/Ehrenamt
- Aktuelle Zahlen benötigt über TN mit MH
- Motivationen von MSO; was wollen MSO?
- stärkerer Austausch zwischen MSO und Trägern erforderlich
- MSO als Einsatzbereiche stärken, Information der spezifischen Zielgruppen verbessern
- Peers und Multiplikatoren/-innen gewinnen
- Hinweis auf bundesweite Pilotprojekt „Freiwilliges Wissenschaftliches Jahr“, z.B. in Niedersachsen; jedoch gesetzliche Rahmenbedingungen beachten
- Allgemeine Funktionen der FD klären (Primat der Berufsorientierung, pol. Bildung?); was sollen FD leisten?

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

14



Türkische Gemeinde in Deutschland **Almanya Türk Toplumunu**

Verzeichnis ausgewählter verwendeter Literatur



- BMFSFJ [Hg.] (2006): Ergebnisse der Evaluation des FSJ und FÖJ. Abschlussbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e. V., Berlin; URL: [<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Freiwilliges-Engagement/fsj-foej.html>] (Stand vom 18.11.2012).
- Elwert, G. (1982): Gesellschaftliche Integration durch Binnenintegration?; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, (4) 1982, S. 717-732.
- Esser, H.(1986): Ethnische Kolonien: ‚Binnenintegration‘ oder gesellschaftliche Isolation?; in: Hoffmann-Zlotnik, J.H.P. [Hg.]: Segregation oder Integration? Die Situation von Arbeitsmigranten im Aufnahmeland, Mannheim.
- Esser, H. (2001): Integration und ethnische Schichtung; Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (40), Mannheim.
- Esser, H. (2006): Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten, Frankfurt/Main.
- Isikli, J./Asar, S.: Bundesfreiwilligendienst bei der TGD – Erwartung trifft Erfahrung; Interview vom 27.09.2012, Berlin; URL: [<http://www.tgd.de/2012/09/27/bundesfreiwilligendienst-bei-der-tgd-erwartung-trifft-erfahrung/>] (Stand vom 18.11.2012).
- Kortmann, M. (2011): Migrantenorganisationen in der Integrationspolitik- Einwandererverbände als Interessenvertreter in Deutschland und den Niederlanden, Münster.
- Mayer, M. [Hg.] (2011): Kurzzeit-Freiwilligendienste. Neue Engagementformen in katholischer Trägerlandschaft, Berlin.

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

15



Türkische Gemeinde in Deutschland
Almanya Türk Toplumu

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Tobias Johst
Anschrift: Türkische Gemeinde in Deutschland
Obentrautstraße 72, 10963 Berlin
Tel.: (030) 23 63 51 74
E-Mail: tobias.johst@tgd.de
Web: www.tgd.de

19.11.2012

Einsatzfeld Integration

VORTRAG

Die gemeinsame Evaluation von BFD, FSJ und FÖJ

Referentin: Susanne Huth,
INBAS-Sozialforschung GmbH

Gemeinsame Evaluation des Gesetzes über den
Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes
zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG)

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

INBAS-Sozialforschung GmbH

INBAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH



Gliederung der Präsentation

Grundlagen der Evaluation
Gegenstand der Evaluation
Ebenen der Wirkungsevaluation
Methodisches Vorgehen
Tagungen
Einbindung von Expertinnen und Experten
Verlauf der ersten Teilnehmendenbefragung
Ausblick: nächste Schritte

Grundlagen der Evaluation

- Untersuchung zum freiwilligen Ökologischen Jahr (1996)
- Untersuchung zum Freiwilligen Sozialen Jahr (1998)
- Evaluation des freiwilligen sozialen Jahres und des freiwilligen ökologischen Jahres (2008)
- Forschungsprojekt „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ (2011)

Gegenstand der Evaluation

Teilnehmerschaft
und Zielgruppen

Rahmenbedingungen
und Strukturen

Wirkungen und Nutzen

Ebenen der Wirkungsevaluation I

Die Freiwilligen (Mikroebene)

- persönliche und berufliche Orientierung
- Erwerb individueller Handlungskompetenzen (unter Berücksichtigung von EQR- und DQR-Prozess)
- Langzeiteffekte

Ebenen der Wirkungsevaluation II

Die Organisationen (Mesoebene)

- Organisationsentwicklung, Entwicklungen von Kooperations- und Vernetzungsstrukturen
- Entwicklungen der Einsatzbereiche und Tätigkeitsfelder
- Entwicklung sozialpädagogischer Konzepte
- Entwicklung von Anerkennungsformen und -strukturen
- Personalentwicklung

Ebenen der Wirkungsevaluation III

Der gesellschaftliche Zusammenhalt (Makroebene)

- Wohlfahrtspflege
 - Kultur- und Sport
 - Umwelt- und Naturschutz
 - Integration
- } Ergänzung von Leistungen
Sicherstellung von Angeboten
Lebensqualität und Integration
- Engagementbereitschaft nach dem Dienst
 - berufliche und gesellschaftliche Integration

Methodisches Vorgehen – Teilnehmendenbefragung

8

Quantitative Längsschnittstudie

Lebenssituation, Kompetenzen und Motivationsstruktur:
Ausgangsbefragung schriftlich von insgesamt 6.000
Teilnehmenden von BFD und FSJ/FÖJ (Herbst 2012)

Erfahrungen, Bewertungen, Kompetenzerwerb und
Perspektiven: erste Wiederholungsbefragung online von
insgesamt 4.000 Teilnehmenden von BFD und FSJ/FÖJ
(Frühjahr 2013)

Werdegang und Wirkungen: zweite Wiederholungsbefragung
online von insgesamt 2.400 Teilnehmenden von BFD und
FSJ/FÖJ (Herbst 2014)

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Methodisches Vorgehen – Kontrollgruppenbefragung

9

Befragung von „Statistischen Zwillingen“

Teilnehmende geben Informationen zur Befragung an ehem.
Klassenkameradinnen und Kameraden bzw. gleichaltrige
und gleichgeschlechtliche Personen aus Bekanntenkreis
weiter, die keinen Freiwilligendienst absolvieren

Lebenssituation, Kompetenzen und Motivationsstruktur:
Ausgangsbefragung online von 600 bis 800 Personen
(Herbst 2012)

Werdegang und Wirkungen: Wiederholungsbefragung online
von 300 bis 400 Personen (Anfang 2014)

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Methodisches Vorgehen – Träger- und Zentralstellenbefragung

10

Vollerhebung (ab Dezember 2012)

Teilstandardisierte Befragung per E-Mail und telefonisches Nachfassen

Teilnehmendenstruktur; Methoden der Zielgruppenansprache und -gewinnung

Strukturen und Rahmenbedingungen bei Trägern/
Zentralstellen und Einsatzstellen/ Einsatzfeldern

Wirkungen v.a. auf Meso- und Makroebene

Kontaktdaten der Einsatzstellen

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Methodisches Vorgehen – Einsatzstellenbefragung

11

Zufallsstichprobe (ab Sommer 2013)

Abbildung der Teilnehmendenproportionen (N = 2.000),
teilstandardisierte Befragung per E-Mail mit telefonischem Nachfassen

Strukturen und Rahmenbedingungen in den Einrichtungen

Erfahrungen mit dem Einsatz von Freiwilligen

Wirkungen v.a. auf Meso- und Mikroebene

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Methodisches Vorgehen – Langzeiteffekte und Qualitative Ergänzungen

12

- (1) Ehemaligenbefragung (Herbst 2014) und Befragung Schlüsselakteure (geplant Anfang 2015)
CATI-Screening mit anschließender telefonischer Befragung ehemaliger Teilnehmender des FSJ/FÖJ, N = 150
- (2) Qualitative Vertiefung der Träger-/ Zentralstellenbefragung (ab Sommer 2013)
dritte Stufe: leitfadengestützte Telefoninterviews zu Besonderheiten und spezifischen Erfahrungen
- (3) Gruppendiskussionen mit BFD- und FSJ/FÖJ-Teilnehmenden (Anfang 2014)
Motive, Einstellungen, Erfahrungen; Bestimmung von Relevanz sowie zur Verdichtung von Befragungsergebnissen

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Methodisches Vorgehen – Weitere Forschungsansätze

13

- (1) Untersuchung von Abbrüchen bzw. vorzeitigen Beendigungen eines Freiwilligendienstes (Sommer 2013)
Gründe, Erfahrungen, Bewertung und Wirkungen: Onlinebefragung, N = 300
- (2) Experteninterviews mit weiteren relevanten Akteuren (Herbst 2013)
Rolle in und Erfahrungen mit Freiwilligendiensten sowie Perspektiven
- (3) Wiederholungsbefragung der Zentralstellen (geplant Frühjahr 2015)
Entwicklungsprozess der Strukturen und Rahmenbedingungen

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Tagungen

Eintägige Zwischen- und Abschlusstagung mit plenaren Phasen und parallele Fachforen

Dezember 2013: Präsentation und Diskussion von Zwischenergebnissen mit Perspektive auf weiterer Planung des Evaluationsprozesses, 130 Teilnehmende

geplant Herbst 2015: Präsentation und Diskussion der Gesamtergebnisse und der Handlungsempfehlungen, 200 Teilnehmende

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Einbindung von Expertinnen und Experten

Beirat

kontinuierliche Begleitung und Beratung der Evaluation, Sitzungen ein- bis zweimal jährlich

Einbindung weiterer Expertinnen und Experten

Vorbereitung der Erhebungen: Delphi-Verfahren, leitfadenstrukturierte Expertengespräche, Workshops
Vorstellung und Diskussion der (Zwischen-)Ergebnisse: je zwei Workshops pro Jahr 2013-2015

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Durchführung der Ausgangsbefragung

- Stichprobe aus mehr als 2.000 gemeldeten Seminaren im FSJ, FÖJ und BFD
- Sicherstellung Trägerrepräsentativität und Abbildung der Regionalverteilung
- Informierung der BFD-Zentralstellen und FSJ-/FÖJ-Träger
 - Terminvereinbarung
 - Inhalte und Ablauf der Befragung
 - Informationsschreiben
- Reiseplanung, Besuch von mehr als 200 Seminaren zwischen Ende August und Ende November
- Durchführung der Befragung in Abwesenheit des pädagogischen Personals

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Stand der Ausgangsbefragung, 05.11.2012

Teilnehmende BFD ab 27 Jahren:
postalische Befragung

1.137 Teilnehmende BFD

Teilnehmende unter 27 Jahren:
schriftliche Befragung in Eingangsseminaren unter
Anleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ISG
während einer Einheit von 45 Minuten:

1.948 Teilnehmende BFD

2.764 Teilnehmende FSJ

1.001 Teilnehmende FÖJ

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Ausblick: nächste Schritte

- Zentralstellen- und Trägerbefragung – Winter 2012
- zweite Teilnehmendenbefragung – Frühjahr 2013
- Einsatzstellenbefragung – Sommer 2013
- Zwischenbericht und Zwischentagung – Herbst / Winter 2013

Berlin, 19. November 2012

Gemeinsame Evaluation BFDG JFDG



Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!



Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie ist kostenlos und nicht für den Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 2017 9130

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Montag – Donnerstag | 9 – 18 Uhr

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: Januar 2013

Gestaltung: neues handeln GmbH

Bildnachweis: BMFSFJ

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de; 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.