



**ENGAGEMENT
bieten**

-
**ENGAGEMENT
finden**

Eine Handreichung für
entwicklungsbezogene
Organisationen

INHALT

ÜBERBLICK ÜBER ZENTRALE ERGEBNISSE.....7

**ERKUNDEN UND ZUSAMMENFINDEN -
EINE REFLEXIONSHILFE.....12**

● Rahmenbedingungen des Engagements

● Tätigkeitsprofil
des Engagements

● Betreuung der Engagierten
und Arbeitsatmosphäre

● Selbstverständnis der
entwicklungsbezogenen Organisation

**SUCHE NACH ENGAGIERTEN -
SUCHE NACH ENGAGEMENT.....28**



„[...] man ist mal gespannt, was bringt derjenige mit oder diejenige. Und was können wir damit machen. Wie finden wir zusammen.“

(Organisationsvertreter*in)

Viele entwicklungsbezogene Organisationen stützen ihre Arbeit auf ehrenamtlich engagierte Menschen. Dadurch bewegen die Organisationen und die Engagierten über Grenzen hinweg viel, sie setzen sich für andere ein und arbeiten gemeinsam mit Partnerorganisationen im Ausland an ihrer Vision einer gerechteren Welt.

Dabei stehen größere wie kleinere entwicklungsbezogene Organisationen immer wieder vor der Herausforderung, Rückkehrende aus einem internationalen Freiwilligendienst in dieses Engagement einbinden zu wollen. Die vorliegende Handreichung nimmt diese Herausforderung zum Ausgangspunkt, um Möglichkeiten auszuloten, ehrenamtlich Engagierte, die aus einem internationalen Freiwilligendienst zurückgekehrt sind, zu gewinnen.

DIE STUDIE

Grundlage der Handreichung ist die Studie „Zugänge und Barrieren zu entwicklungsbezogenem Engagement von Freiwilligendienstrückkehrenden in Baden-Württemberg“, die vom Staatsministerium Baden-Württemberg gefördert, vom Landesjugendring Baden-Württemberg koordiniert und vom Institut für Angewandte Forschung (IAF) der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg durchgeführt wurde.

Das der Studie und dieser Handreichung zugrunde liegende Verständnis von entwicklungsbezogenem Engagement soll an dieser Stelle kurz ausgeführt werden. Der Begriff „Entwicklungspolitik“ wird seit längerer Zeit mit postkolonialen Bezügen sowohl in der Praxis der globalen Kooperationen als auch der Forschung thematisiert. Diskussionsstränge sind dabei unter anderem die Fragen des Paternalismus, der Machtverhältnisse und einer Bedarfsorientierung an den Geldgebenden. Vor dem Hintergrund dieser Kritik beruht das Politikfeld „Entwicklungspolitik“ historisch auf einer kolonial geprägten Auffassung von „Entwicklung“ in dem der Globale Norden die wirtschaftliche, kulturelle und soziale Norm darstellt. Anknüpfend an dieses kritische Verständnis wird hier nicht der sonst gängige Begriff der „entwicklungspolitischen Organisation“, sondern der der „entwicklungsbezogenen Organisation“ genutzt. Eine „entwicklungsbezogene Organisation“ entwickelt im hiesigen Verständnis in einem Nachhaltigkeitskontext eine partnerschaftlich-globale Zusammenarbeit. „Engagement“ bedeutet im Zusammenhang der vorliegenden Handreichung ein freiwilliges Engagement im Inland (Entsendeland), was sowohl die Mitarbeit in Projekten und Aufgaben im In- und Ausland als auch Vereins- oder Gremienarbeit beinhalten kann.

Im Rahmen der Studie wurden sowohl entwicklungsbezogene Organisationen als auch Rückkehrende aus dem Freiwilligendienst mittels Interviews und Gruppendiskussionen zu ihren Erfahrungen, Ideen und Herausforderungen in Bezug auf das ehrenamtliche Engagement von Rückkehrenden befragt. Es nahmen insgesamt sechs Vertreter*innen von entwicklungsbezogenen Organisationen sowie 17 Rückkehrende an der Studie teil. Die Auswahl der Vertreter*innen der entwicklungsbezogenen Organisationen orientierte sich an einer möglichen maximalen Kontrastierung bspw. hinsichtlich der Organisationsgröße und -struktur. Da sich das Interesse der Studie insbesondere darauf richtete, Zugänge und Barrieren für Rückkehrende aus ihrem Engagement im Ausland herauszuarbeiten, wurde bei der Akquirierung der beteiligten Rückkehrenden auf unterschiedliche Rückkehrzeitpunkte geachtet (aufgrund der Covid-19-Pandemie Abbrechende, zwischen 2 und 4 Jahren sowie über 4 Jahre). Demgegenüber war bei der Auswahl der interviewten Rückkehrenden vor dem Hintergrund der Fragestellung nicht von Bedeutung, in welchem programmatischen Rahmen der Auslandsaufenthalt stattfand. Um die Analyseergebnisse zu verifizieren, wurde die inhaltsanalytische Auswertung der Daten durch die Diskus-

sion erster Ergebnisse mit Vertreter*innen entwicklungsbezogener Organisationen und engagierten Rückkehrenden bei verschiedenen Veranstaltungen ergänzt. Die in der Handreichung genutzten Zitate sind aufgrund der besseren Lesbarkeit grammatikalisch angepasst und nicht mit Angaben versehen worden – sie lassen sich auf Wunsch nachlesen.

An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich bei allen Studienteilnehmer*innen für ihre aktive und interessierte Mitwirkung bedanken: Ihre Schilderungen und Einschätzungen sind das Fundament dieser Handreichung.

ZUM GEBRAUCH DER HANDREICHUNG

Diese Handreichung soll entwicklungsbezogenen Organisationen, die freiwillig Engagierte gewinnen möchten, unterstützen. Für Organisationen, bei denen bereits Rückkehrende zum Team gehören, stellt die Handreichung eine Möglichkeit dar, ggf. weitere Aspekte für die Zusammenarbeit mit Engagierten zu entdecken. Da die Arbeitsfelder und Bedarfe der einzelnen entwicklungsbezogenen Organisationen sehr unterschiedlich sind, finden sich in der Handreichung keine für alle Organisationen verallgemeinerbare „Wenn – dann“-Anleitungen. Die Handreichung dient vielmehr einer Reflexion der eigenen Praxis, der Suche nach und der Arbeit mit Engagierten. Die Handreichung gliedert sich in drei Teile. Zunächst werden im ersten Teil *„Überblick über zentrale Ergebnisse“* die grundlegenden Befunde der Studie in Bezug auf die Förderung von Engagement und angrenzende Themen vorgestellt. Der zweite Teil *„Erkunden und zusammenfinden - eine Reflexionshilfe“* dient dazu, die Bedarfe und Möglichkeiten der entwicklungsbezogenen Organisation zu ergründen, indem verschiedene Themen, die jeweils als Gegensatzpole angelegt sind, reflektiert werden. Die Reflexionshilfe richtet sich auf die Fragen, was die entwicklungsbezogenen Organisationen in Bezug auf das Engagement benötigen. Darauf basierend ist es möglich, sich auf die Suche nach Engagierten zu begeben – Beispiele für die Gestaltung des Kontakts zu potentiellen freiwillig Engagierten werden im dritten und letzten Teil *„Suche nach Engagierten – Suche nach Engagement“* vorgestellt. Parallel zu der vorliegenden Handreichung für entwicklungsbezogene Organisationen wurde eine Handreichung für Rückkehrende aus dem Freiwilligendienst erstellt, die diese unterstützen soll, ihre Wünsche und Bedürfnisse in Bezug auf ein entwicklungsbezogenes Engagement zu klären. Beide Handreichungen sind auf der Homepage des IAF der EH Ludwigsburg abrufbar.

The image features a background of light pink with a large, irregular yellow shape on the right side. The yellow shape has a curved top edge and a vertical right edge, resembling a stylized letter 'L' or a bracket. The text is positioned in the lower-left area, overlapping the pink background.

**ÜBERBLICK ÜBER
ZENTRALE ERGEBNISSE**

ERFAHRUNGEN IM FREIWILLIGENDIENST ALS RESSOURCE FÜR ENTWICKLUNGSBEZOGENE ORGANISATIONEN

Viele entwicklungsbezogene Organisationen sind daran interessiert, Rückkehrende aus dem Freiwilligendienst im Ausland für ein ehrenamtliches Engagement im Entsendeland zu gewinnen. Denn hierin wird die Chance gesehen, gemeinsam mit Partnerorganisationen im Ausland etwas zu bewegen. Ein Teil der entwicklungsbezogenen Organisationen ist sogar elementar auf die Unterstützung von ehrenamtlich Engagierten angewiesen. Dies bezieht sich bspw. auf die Entwicklung, Planung und Durchführung konkreter Projekte, auf die Vereinsarbeit, auf die Gewinnung von Fördermitteln oder auf Öffentlichkeitsarbeit. Hierfür sehen sie ein besonderes Potenzial bei den Rückkehrenden aus dem internationalen Freiwilligendienst. Neben praktischen Kompetenzen, wie bspw. sprachlichen Fähigkeiten oder Organisationsgeschick, wird bei den Rückkehrenden eine Sensibilisierung in Bezug auf verschiedene Lebensweisen und -lagen, Werte und Strukturen sowie im Hinblick auf Fragen der globalen sozio-ökonomischen Ungleichheit gesehen. Kompetenzen wie diese betrachten die entwicklungsbezogenen Organisationen als Bereicherung für ihre Arbeit und möchten daher das Engagement von ehemaligen Freiwilligendienstler*innen fördern. Gleichzeitig stehen sie immer wieder vor der Herausforderung, Engagierte für die ehrenamtliche Tätigkeit zu gewinnen. So formuliert ein*e Vertreter*in einer entwicklungsbezogenen Organisation im Interview: *„Wie könnte man an entsprechend junge Leute rankommen?“* Und ein*e andere*r fragt nach *„Tipps“* und *„Unterstützungsforen“*.

BEWEGGRÜNDE FÜR WEITERGEHENDES ENGAGEMENT

Auch seitens der Rückkehrenden besteht der Wunsch, sich weiterhin für die Sache einzusetzen, sich zu engagieren und etwas zu bewegen: Manche von ihnen wollen Projekte im ehemaligen Gastland umsetzen und so eigene Ideen einbringen oder den Kontakt zu den Menschen im Gastland halten. In diesem Zusammenhang sind auch die noch seltenen Reverse-Programme zu nennen, bei denen junge Menschen aus dem Globalen Süden ihren Freiwilligendienst im Globalen Norden erbringen und Rückkehrende für die Begleitung von Freiwilligen aus dem ehemaligen Gastland eingesetzt werden können. Diese Einsätze sind eine willkommene Gelegenheit, wieder mit Menschen aus dem ehemaligen Gastland in engeren Kontakt zu treten: *„Und habe dann hier währenddessen auch noch mit Süd-Nord-Freiwilligen gearbeitet. ... Das fand ich immer sehr schön. ... dass einen dann so viele eigene Erlebnisse im Guten und im Schlechten letztendlich erinnern und irgendwie verbunden halten mit dem Dienst“ (Rückkehrende*r).*

Für andere ist die ehrenamtliche Tätigkeit bei einer entwicklungsbezogenen Organisation wiederum ein Ausgleich zur Erwerbsarbeit oder zum Studium, in denen die entwicklungsbezogenen Themen weniger im Fokus stehen. Die Tätigkeit im Rahmen entwicklungsbezogener Projekte ist für andere Rückkehrende teilweise so bedeutend, dass sie sich – aufbauend auf einer ehrenamtlichen Tätigkeit – später beruflich in der entwicklungsbezogenen Arbeit engagieren möchten: *„also ich habe tatsächlich mein Studium danach auch ausgerichtet, weil ich die Arbeit von NGOs und solchen Organisationen total spannend fand“ (Rückkehrende*r).* Weitere Beweggründe für Engagement sind auch die Freude an der Tätigkeit und ein gutes Verhältnis zu den Mitarbeitenden in der ehrenamtlichen Tätigkeit: *„... denn Ehrenamt macht nur Spaß, wenn man mit den Leuten zumindest halbwegs klarkommt...“ (Rückkehrende*r).* Auch länger bestehende Bindungen zu einer Organisation und Freundschaften sind ein Beweggrund, nach der Rückkehr (wieder) in das aktive Engagement einzusteigen.

EINSTIEGSMÖGLICHKEITEN INS ENGAGEMENT

Der Ausgangspunkt dieser Studie war die Frage nach den Möglichkeiten, Freiwillige bald nach ihrer Rückkehr aus dem Freiwilligendienst in Aufgaben und Verantwortung von entwicklungsbezogenen Organisationen einzubinden. Bei einigen Rückkehrenden gelingt dieser direkte Einstieg ins Engagement auch. Bei anderen ist dies schwierig, weil diese Lebensphase durch Berufsausbildung oder Studium und den damit verbundenen Wohnortwechseln sehr dynamisch ist und somit viele Umbrüche sowie Veränderungen die Möglichkeit zu einem Engagement oftmals stark reduzieren.

Es zeigt sich aber auch, dass Rückkehrende aus Freiwilligendiensten auf andere Weise und zu späteren Zeitpunkten ihre Erfahrungen in unterschiedliche Kontexte einbringen. Im späteren Berufsleben können sie z. B. Vermittler*innen sein *„zwischen ihrer Erfahrung, der NGO und dem Unternehmen, wo sie dann arbeiten“ (Organisationsvertreter*in)*. Dies kann konkret relevant sein, damit *„derjenige, diejenige den Betrieb sensibilisiert, vielleicht etwas zu spenden oder in irgendeiner Form in so ein Patenschaftsprogramm einzutreten“ (Organisationsvertreter*in)*. Weniger konkret, aber doch ebenso bedeutend, haben Freiwilligendienste einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen für das Entsendeland: *„Also überall in der Gesellschaft haben wir dann Menschen, die Erfahrungen gemacht haben in Schwellen- oder Entwicklungsländern. Und ihren Blick verändert haben und das trägt in die Gesellschaft, ohne dass sie sich jetzt immer gleich konkret einbringen in eine NGO“ (Organisationsvertreter*in)*.

Der Freiwilligendienst im Ausland kann so bedeutsam sein, dass ehemalige Freiwilligendienstler*innen auch lange nach dem Freiwilligendienst aufgrund der früheren Auslandserfahrungen eine Betätigung in entwicklungsbezogenen Organisationen suchen und engagiert ausfüllen. So berichtet ein*e freiwillig Engagierte*r, der*die erst viele Jahre nach der Auslandserfahrung in das Engagement eingestiegen ist: *„Warum mich das jetzt so sehr interessiert: Ich war nach dem Studium ein Jahr in Nicaragua. Ich hätte...so einen [entwicklungsbezogene Organisation, d. Verf.] nicht so toll gefunden, wenn ich das nicht gesehen hätte als junger Mensch“ (Organisationsvertreter*in)*.

Nicht nur für die Rückkehrenden ist ein späterer Einstiegszeitpunkt in das Engagement bedeutsam. Auch die entwicklungsbezogenen Organisationen wissen es zu schätzen, wenn ausgebildete Fachkräfte sich in einem entwicklungsbezogenen Projekt engagieren: *„Wenn jemand, der jetzt Handwerker ist, ein paar Wochen nochmal im Ausland ist und einen Einsatz macht und zurückkommt dann kann der ganz viel bewegen. Also das ist einfach gesellschaftlich an verschiedenen*

*Altersstufen vielleicht auch anzubieten“ (Organisationsvertreter*in).*

Es wird also deutlich, dass ein Eintritt in das Engagement nicht zwangsläufig direkt nach der Rückkehr aus dem Freiwilligendienst erfolgen muss, sondern auch zu späteren Zeitpunkten stattfinden kann.

ENGAGEMENT ALS BILDUNGS- ODER ENTWICKLUNGS(ZUSAMMEN)ARBEIT

Ein häufig angesprochenes Thema ist die grundsätzliche Einordnung des Freiwilligendienstes im Ausland als Entwicklungszusammenarbeit oder als Bildung von Freiwilligendienstler*innen. Auffällig ist dabei, dass sowohl Rückkehrende als auch entwicklungsbezogene Organisationen den Dienst im Ausland als Bereicherung für die jungen Freiwilligen ansehen und den Nutzen für die Partnerorganisation im Ausland teilweise hinterfragen. In diesem Sinne resümiert ein*e Vertreter*in einer entwicklungsbezogenen Organisation *„dass diese ganzen Freiwilligenprogramme eigentlich im Bildungsbereich angesiedelt sein müssten und nicht im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit.“* Die Klärung dieser strukturellen Frage liegt zunächst weder in den Händen der entwicklungsbezogenen Organisationen noch der Freiwilligendienstler*innen selbst, sondern sowohl im System (geförderter) Auslandsdienste als auch in der globalen Partnerschaftsarbeit.

Von hoher Relevanz ist dennoch, wie das Engagement im Bereich der Partnerschaftsarbeit im Inland von den entwicklungsbezogenen Organisationen verstanden wird. Wird es als Bildungsarbeit verstanden? Ist dies der Fall, werden junge Engagierte nicht nur als Mithelfende für die Partnerorganisationen eingesetzt und ihnen Chancen zum Engagement in diesem Bereich geboten (bspw. Öffentlichkeitsarbeit oder Verkauf), sondern es werden ihnen bewusst Bildungsräume eröffnet und mit ihnen reflektiert. Im Hinblick auf die in der Studie befragten Vertreter*innen entwicklungsbezogener Organisationen zeichnet sich ab, dass vor allem in Organisationen, in denen sich wenige engagieren, aus Zeitnöten oft wenig Raum bleibt, um die jungen Engagierten „zu bilden“ oder ihr Engagement koordiniert als Bildungsprozess zu behandeln.



**ERKUNDEN UND ZUSAMMENFINDEN
– EINE REFLEXIONSHILFE**

Für entwicklungsbezogene Organisationen, die ehrenamtlich Engagierte gewinnen möchten, gilt es, unterschiedliche Möglichkeiten und Bedürfnisse zusammenzubringen. Was heißt das? Zunächst muss geklärt werden, mit welcher Motivation die entwicklungsbezogene Organisation Engagierte gewinnen möchte – inwiefern können Engagierte zu den Zielen der Organisation beitragen? Daran anknüpfend stellt sich die Frage, was die Organisation genau benötigt, bspw. welche Kenntnisse vorausgesetzt werden oder wie viel Zeitaufwand das Engagement bedarf. Dies gilt es in Einklang damit zu bringen, was u.a. für die Rückkehrenden aus dem Freiwilligendienst relevant ist, wie bspw. regelmäßige Austauschtreffen oder die Möglichkeit, einen Beitrag bspw. für soziale Gerechtigkeit zu leisten. Es stellt sich also bei der Förderung von Engagement immer wieder die Frage: Wie kommen entwicklungsbezogene Organisationen und Rückkehrende aus dem internationalen Freiwilligendienst zusammen – und unter welchen Bedingungen? Wo überlappen sich die Interessen und wie können Differenzen überwunden werden, damit sowohl die entwicklungsbezogenen Organisationen als auch die Engagierten das Engagement als bereichernd erleben?

Basierend auf den Interviews und Gruppendiskussionen mit Vertreter*innen entwicklungsbezogener Organisationen und Rückkehrenden ist die Reflexions- und Strukturierungshilfe in vier Themenbereiche gegliedert, in denen verschiedene Aspekte aufgegriffen werden. Die einzelnen Aspekte sind als Gegensatzpole dargestellt, da die Bedarfe und Bedürfnisse sowohl von den Organisationen als auch von den Rückkehrenden sehr unterschiedlich sind. Aufgrund dieser Verschiedenheit handelt es sich bei den genannten Punkten um Annäherungen, denen weitere Themen und Aspekte hinzugefügt werden können. Mit den Gegensatzpolen sollen keine Wertungen oder Hierarchisierungen vermittelt werden – es geht vielmehr darum, sich damit zu beschäftigen, welche Bedarfe die Organisation hat und was sie potentiellen Engagierten bieten kann.

DIE FOLGENDE REFLEXIONS- UND STRUKTURIERUNGSHILFE KANN IM BESTEN FALLE MEHR KLARHEIT DARÜBER BRINGEN, ...WEN DIE ORGANISATION ALS ENGAGIERTE*N SUCHT UND ...WAS SIE EINER*EINEM (ODER VERSCHIEDENEN) ENGAGIERTEN ANBIETEN KANN UND MÖCHTE: ALSO MIT WELCHEN CHARAKTERISTIKA DER ORGANISATION ODER ASPEKTEN DER TÄTIGKEIT SIE WERBEN KANN, UM EINE MITARBEIT ATTRAKTIV ZU MACHEN.

RAHMENBEDINGUNGEN DES ENGAGEMENTS

*„Was das regelmäßige Engagement angeht, ja das hat bei mir [...] zeitlich einfach mit den genauen Terminen nicht gepasst.“ (Rückkehrende*r)*

Regelmäßiges Engagement

Hohe Verbindlichkeit der Tätigkeit

Inwieweit sind die Aufgaben an eine Person gebunden bzw. inwieweit ist die Aufgabe personell austauschbar? Hier geht es um die Einschätzung der Tätigkeit in Bezug auf notwendige Zuverlässigkeit in der Mitarbeit.

Hoher Zeitaufwand (> 3 h/Woche)

In diesem Themenbereich sind bspw. die zeitlichen Vorstellungen zum gesuchten Engagement angesprochen. Zu den Rahmenbedingungen gehört zudem, ob das Engagement ortsungebunden erfolgen kann und ob es Reisetätigkeiten bedarf. Die Reflexion der gewünschten Verbindlichkeit des Engagements und die Einbindung von Engagierten in regelmäßiges oder punktuelles Engagement sind hiermit ebenfalls abgedeckt.

Punktuelles Engagement

Geht es im gesuchten Engagement eher um eine durchgehend regelmäßige Tätigkeit oder um eher wellenförmiges Arbeitsaufkommen, das zu bestimmten Zeiträumen ansteht?

Geringe Verbindlichkeit der Tätigkeit

Niedriger Zeitaufwand (< 3 h/Woche)

In Bezug auf den zeitlichen Aufwand und die Dauer des Engagements besteht eine große Bandbreite. Wichtig ist es, als Organisation in Erfahrung zu bringen, welches Zeitbudget benötigt wird.

Engagement zu Bürozeiten

Dies bezieht sich auf den zeitlichen Rahmen, in dem die ehrenamtliche Mitarbeit stattfinden soll. Ist das Engagement an Bürozeiten gebunden? Oder geht es um freie Zeiteinteilung, die unabhängig von den Bürozeiten, also auch abends oder am Wochenende, stattfinden kann?

Schwierige Erreichbarkeit

Hier geht es um die Erreichbarkeit der Arbeitsstelle z. B. mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Auch die Länge des Anfahrtsweges ist wichtig. Wie attraktiv

Arbeitsort und -zeit von Organisation vorstrukturiert

Die Frage nach Arbeitsort und -zeit ist gerade für Studierende oder Auszubildende wichtig, die vielleicht auch remote, z.B. von zuhause aus arbeiten wollen.

Reisenotwendigkeit

Engagement in Freizeit

Leichte Erreichbarkeit

ist die Umgebung für junge Menschen? Womit könnte man in einer Stellenbeschreibung werben?

Arbeitsort und -zeit frei wählbar

Keine Reisenotwendigkeit

Spielen Reisen im Inland oder ins Ausland für die ehrenamtliche Tätigkeit eine Rolle? Eine Reisenotwendigkeit kann für eine Person möglicherweise die Attraktivität der Tätigkeit erhöhen, für eine andere aber ein Ausschlusskriterium sein.

TÄTIGKEITSPROFIL DES ENGAGEMENTS

*„Wir versuchen, da keine hierarchischen Strukturen zu führen, aber doch zu schauen, dass sie [die rückkehrenden Freiwilligendienstler*innen, d. Verf.] einfach mal Verantwortung auch übernehmen für so einen Verein und später mal vielleicht aktiv werden. Wer weiß, was nach uns kommt.“ (Organisationsvertreter*in)*

Abgeschlossene Aufgaben

Geht es um zeitlich und thematisch begrenzte Aufgaben oder um Daueraufgaben? Bei Daueraufgaben reicht möglicherweise eine einmalige Einarbei-

Hohe Verantwortung

Große Gestaltungsmöglichkeiten

Gibt es kreative Gestaltungsspielräume? Kann eigene Kreativität eingebracht werden? Inwieweit ist dies notwendig? Wie stark sind die Vorgaben hinsichtlich

Im Fokus stehen hier die konkret zu besetzenden Aufgaben, welche Qualifikationen nötig sind oder welcher Gestaltungsspielraum für die Engagierten mit den jeweiligen Aufgaben einhergeht. Anhand dieser Kriterien kann ein Aufgabenprofil erarbeitet und selbstverständlich mit weiteren konkreteren Aspekten und Fragen ergänzt werden.

Daueraufgaben

tungszeit. Projektaufgaben können vielfältig und dadurch für manche Personen interessanter sein, brauchen aber evtl. auch neue Einarbeitungszeiten.

Niedrige Verantwortung

Wie hoch oder niedrig ist das Maß an Verantwortung einer Tätigkeit? Wieviel Verantwortung sollen Engagierte haben? Wer ist für Projekte in letzter Instanz verantwortlich, die damit beauftragten Engagierten oder Hauptamtliche?

Geringe Gestaltungsmöglichkeiten

der Aufgaben? Dieser Aspekt kann für Engagierte wichtig sein. Er kann aber auch als Belastung empfunden werden, da er mehr Einarbeitung und Intensität erfordert.

Berufliche Qualifizierung notwendig

Sprachkompetenz notwendig

Hier kann es um Sprachkompetenzen gehen, die Rückkehrende im Freiwilligendienst erworben haben. Aber auch schulisch erworbene Fremdsprachen-

„Interkulturelle“ Kompetenz notwendig

Was versteht eine Organisation unter „interkultureller“ Kompetenz? Was wird an „interkulturellen“ Kompetenzen gebraucht? Auf allgemeiner Ebene kann dies die

„Lebenserfahrung“ notwendig

Inwiefern besteht die Erwartung an Engagierte, über praktische „Lebenserfahrung“ zu verfügen, bspw. Kenntnisse über Verwaltungsabläufe,

Eigeninitiative notwendig

Für manche Organisationen kann es wichtig sein, dass Engagierte sich eigeninitiativ einbringen. Allerdings kann eine solche Erwartung die Engagierten auch überfordern und so zu Frustrationen führen. Daher sollten die Organisationen

Berufliche Qualifizierung nicht notwendig

Inwiefern wird eine berufliche Qualifizierung, bspw. in einem Handwerk oder in der Buchhaltung, für das Engagement benötigt? Ist eine Einarbeitung für das Engagement ausreichend?

Sprachkompetenz nicht notwendig

Kompetenzen können wichtig sein, ebenso wie Kompetenzen im Umgang mit der deutschen Sprache, z. B. um (Presse-)Texte zu schreiben.

„Interkulturelle“ Kompetenz nicht notwendig

Erfahrung mit verschiedenen Kulturen und eine Offenheit für diese bedeuten, sich aber auch auf spezifische Kenntnisse hinsichtlich der Kooperationsländer beziehen.

„Lebenserfahrung“ nicht notwendig

Organisationstalent, Gelassenheit oder Selbstsicherheit? Wird das Engagement als Lernfeld für „Lebenserfahrung“ verstanden oder ist „Lebenserfahrung“ von Beginn des Engagements an wichtig?

Eigeninitiative nicht notwendig

sich fragen, inwiefern Eigeninitiative erwartet und durch die Organisation unterstützt wird.

BETREUUNG DER ENGAGIERTEN UND ARBEITSATMOSPHÄRE

*„...ich hab, glaub ich, noch nie so ein schönes Ehrenamt wie jetzt gerade, weil wir einen Hauptamtlichen haben, der absolut hinter uns steht, der sich viel kümmert, der auch vor allen Dingen die gesamte rechtliche und Elternverantwortung auf sich nimmt, was so entlastend ist.“ (Rückkehrende*r)*

Ein*e feste*r Ansprechpartner*in

Wie wird der Anfangskontakt zu potentiellen Engagierten organisiert? Wie bekommen sie einen Einblick in die Vereinsarbeit und -atmosphäre? Wer ist dafür zuständig? Wie ist der Arbeitseinstieg organisiert?

Zuständige*r für Schnittstelle von Engagierten und Organisation

Regelmäßiger Kontakt zu Engagierten

Wie ist die Arbeit in Bezug auf Kontakt mit den Engagierten organisiert? Was erwartet die*den Engagierte*n? Ist der Präsenzkontakt wichtig oder der nahe thematische Austausch, der auch telefonisch, virtuell oder schriftlich stattfinden könnte?

Eine begleitende Unterstützung kann Engagierten den Einstieg erleichtern sowie Unsicherheiten ausräumen. Daher finden sich hier Reflexionspunkte in Bezug darauf, was die Organisation hinsichtlich Betreuung und Einarbeitung, Art der Zusammenarbeit und Kontakt mit den ehrenamtlich Engagierten leisten oder anbieten kann.

Mehrere feste Ansprechpartner*innen

Kein*e Zuständige*r für Schnittstelle von Engagierten und Organisation

Wer vermittelt zwischen den Interessierten und der Organisation im Ganzen?
Ist es möglich und nötig, eine Person für die Schnittstelle zu benennen?

Unregelmäßiger Kontakt zu Engagierten

Einbindung in Organisationsgemeinschaft notwendig

Sind Gemeinschaftserfahrungen für die Organisation bzw. für den*die Engagierte*n wichtig? Wie könnte sie hergestellt werden: in Präsenzzeiten, über digitale Medien, über gemeinsame Unternehmungen? Gibt es die Möglichkeit

Interessensabklärung mit Engagierten notwendig

Inwiefern werden die Interessen des*der Neueinsteigenden zu Beginn der Mitarbeit und später erfragt? Ist die Mitarbeit klar umrissen oder ergibt sie sich eher

Qualifikationsabklärung mit Engagierten notwendig

Formale Wertschätzung

Wie kann eine Wertschätzung gegenüber den Engagierten gezeigt werden? Ist sie für jede*n Engagierte*n notwendig und gewünscht? Für eine eher lose und

Regulärer Mitgliedsbeitrag für Engagierte

Ist eine Mitgliedschaft und ein finanzieller Beitrag notwendig für eine Tätigkeit? Welche Vorteile ermöglicht eine Mitgliedschaft?

Einbindung in Organisationsgemeinschaft nicht notwendig

zu gemeinschaftlichen Erfahrungen (z.B. regelmäßige Arbeitstreffen, ein jährlich stattfindendes Fest)?

Interessensabklärung mit Engagierten nicht notwendig

spontan im Alltagsgeschäft der Organisation? Beides kann Vor- und Nachteile haben!

Qualifikationsabklärung mit Engagierten nicht notwendig

Werden die Fähigkeiten des*der Neueinsteigenden zu Beginn einer Mitarbeit abgeklärt? Vielleicht werden dadurch weitere Einsatzgebiete sichtbar, die ebenfalls eingebracht und genutzt werden können.

Informelle Wertschätzung

örtlich getrennte Zusammenarbeit könnte eine Wertschätzung anders aussehen als für ein enges Arbeitsverhältnis.

Reduzierter Mitgliedsbeitrag für Engagierte

Gibt es eine Aufwandsentschädigung? Über beide Aspekte kann eventuell eine Anerkennung der ehrenamtlichen Mitarbeit ausgedrückt werden.

SELBSTVERSTÄNDNIS DER ENTWICKLUNGSBEZOGENEN ORGANISATION

*Wir haben den Anspruch, dass die Freiwilligen sich auch darüber hinaus mit globalen, gesellschaftlichen, politischen Themen auseinandersetzen.“
(Organisationsvertreter*in)*

Organisation als Helfende im Globalen Süden

Welches Verständnis der entwicklungsbezogenen Zusammenarbeit mit Partner*innen im Globalen Süden liegt vor? Inwiefern spielt die Auseinandersetzung mit Postkolonialität und Anti-Rassismus eine Rolle?

Transparente Verwendung von Spendengeldern

Werden die Spenden direkt und ausschließlich für die Partnerorganisation im Ausland genutzt? Wie hoch ist der Anteil an Verwaltungskosten? Werden die

Auseinandersetzung mit Kernthemen der Entwicklungszusammenarbeit notwendig

Je nach Prinzipien und Zielen der Organisation ist es für diese wichtig, ob und inwiefern sich potentiell Engagierte mit verschiedenen Aspekten der

Engagement als Bildung

Ob das Engagement von Rückkehrenden als Bildungsgelegenheit für die Engagierten verstanden wird oder eine Arbeitsleistung für die Organisationen ist, wirkt sich auf die Art der Zusammenarbeit und die Erwartungen der entwick-

Welche Auffassung von Engagement in der Organisation vorliegt oder inwiefern die Organisation gemeinsam mit Engagierten das Selbstverständnis weiterentwickeln möchte, sind Aspekte, die hier relevant sind. Denn wie sich die entwicklungsbezogene Organisation positioniert und was in diesem Kontext von den Engagierten erwartet wird, ist wiederum für die Engagierten wichtig, um sich mit der Organisation identifizieren zu können.

Organisation als Partnerin von Organisationen im Globalen Süden

Intransparente Verwendung von Spendengeldern

Spendengelder gemäß der Standards des Spendenspiegels verwendet?
Dies ist für potentiell Engagierte relevant, da sie daran das Selbstverständnis der entwicklungsbezogenen Organisationen ablesen können.

Auseinandersetzung mit Kernthemen der Entwicklungszusammenarbeit weniger notwendig

Entwicklungszusammenarbeit beschäftigt und eine Position entwickelt haben.
Daran knüpft die Frage an, ob beiderseits ein ähnliches Verständnis darüber besteht.

Engagement als Arbeitsleistung

Entwicklungszusammenarbeit gegenüber den Engagierten aus.
Welche Konsequenz haben die jeweiligen Auffassungen in der Zusammenarbeit mit Engagierten?

The background features a large, stylized number '3' formed by overlapping shapes. The top and right portions of the '3' are pink, while the bottom and left portions are green. The text is centered over the pink section of the '3'.

**SUCHE NACH ENGAGIERTEN –
SUCHE NACH ENGAGEMENT**

Interessierte Engagierte für die Mitarbeit zu finden, ist ein wiederkehrendes und herausforderndes Thema für entwicklungsbezogene Organisationen. Von Organisation zu Organisation gibt es große Unterschiede in Bezug darauf, wie Rückkehrenden weitere Möglichkeiten des freiwilligen Engagements nahegebracht und angeboten werden. Im Folgenden werden daher Suchstrategien dargestellt, die entweder bereits von Organisationen angewendet werden oder als Vorschläge von ihnen und den Rückkehrenden benannt wurden.

RÜCKKEHRENDEN-SEMINARE ALS ORT DES KONTAKTS

Rückkehrenden-Seminare sind ein wichtiger Ort, an denen Rückkehrende auf die Möglichkeiten eines freiwilligen Engagements im Freiwilligendienst-Programm der jeweiligen Organisation angesprochen werden: *„...es fängt ja schon immer an mit einem Rückkehrenden-Seminar...wie können wir die Freiwilligen jetzt in die Vereinsarbeit integrieren und fragen auch immer schon konkrete Interessen ab, Qualifikationen ab. Und damit haben wir jetzt wirklich sehr gute Erfahrungen gemacht“ (Organisationsvertreter*in)*. Hier könnte das Angebot erweitert werden und die Möglichkeiten von Engagement innerhalb der gesamten Organisation sichtbar gemacht werden.

Eine frühe und gute Gemeinschafts- und Gruppenerfahrung im Freiwilligendienst und in den dazugehörigen Seminaren kann unter den Freiwilligendienstler*innen eine Verbundenheit initiieren, die oftmals auch nach der Rückkehr bestehen bleibt und zu einem Engagement in der Organisation führt: *„...also wir waren in dem Jahr schon...ziemlich eng [befreundet, d. Verf.], wie das Freiwillige auch einfach immer sind“ (Rückkehrende*r)*. Auch bleibt die Verbundenheit mit den Menschen aus dem ehemaligen Gastland oftmals lange bestehen. Sie kann ebenfalls eine große Motivation zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements sein.

Nicht alle entwicklungsbezogenen Organisationen bieten jedoch ein Programm für einen Freiwilligendienst an und haben damit auch nicht die Möglichkeit, Rückkehrende direkt auf ein freiwilliges Engagement anzusprechen. Gerade für diese sind alternative Werbemöglichkeiten außerhalb eines Rückkehrendenseminars besonders wichtig.

DIGITALE MEDIEN

*„Also mir wäre jetzt als erstes wieder was Digitales eingefallen, weil ich glaube halt die meisten jungen Leute, wenn sie nicht weiterwissen, googeln erstmal so und dann ist es natürlich cool, wenn man da direkt irgendwie zwei, drei Websites findet“ (Rückkehrende*r).* Zur Vereinfachung der Suche nach einem passenden Engagement sind demnach digitale Suchportale eine gute Möglichkeit. Die Portale und Angebote sollten leicht zu finden sein, ebenso das passende Angebot, was durch eine gute Strukturierung der Website möglich gemacht werden kann. Eine deutschlandweite und regional strukturierte Angebotsdarstellung, mit der auch thematisch überschaubar ein passendes Angebot gefunden werden kann, kann die Suche nach Engagierten, aber auch die Suche von Engagierten nach Engagement erleichtern. Wenn solche Portale seitens der Organisation genutzt werden, scheinen sie von potentiell Engagierten oftmals nicht wahrgenommen zu werden. Daher wären zukünftige Fragen: Wie lassen sich die relevanten bestehenden Portale noch sichtbarer machen? Wie kann die Information darüber unter Rückkehrenden breiter gestreut werden? Wie können entwicklungsbezogene Organisationen sich selbst und ihre Angebote sichtbarer machen, bspw. in allgemeinen Ehrenamts-Portalen?

PRÄSENZ UND WERBUNG AN ÖFFENTLICHEN ORTEN

Eine weitere Möglichkeit, damit Rückkehrende und Organisationen sich finden können, ist die Präsenz der Organisationen an öffentlichen Orten, wie Marktplätzen, auf Messen oder Musikfestivals. Dort kann aktiv über die Organisation informiert und für eine Mitgliedschaft und Mitarbeit im Verein geworben werden.

Da entwicklungsbezogene Organisationen oft einen Bezug zum Thema Klimagerechtigkeit haben, ist eine mögliche Präsenz auf Umweltveranstaltungen wie ‚Fridays for Future‘ für die Gewinnung von Engagierten vorstellbar. Darüber hinaus ließe sich an Städte und Gemeinden sowie Kirchengemeinden denken, denen die Themen Nachhaltigkeit und entwicklungsbezogenes Engagement oftmals wichtig sind (bspw. Fair-Trade-Städte).

Weitere Orte sind Ausbildungsstätten wie Schulen, Berufsschulen und Hochschulen. Hier könnte man sich über umwelt- und entwicklungsbezogene AGs informieren, die Messen, Marktplätze oder Nachhaltigkeitstage anbieten. Auch der Allgemeine Studierendenausschuss (ASTA) an Hochschulen ist ein Organ, das eine Nähe zu engagierten Studierenden aufweist und die Möglichkeit hat, alternative Projekte zu initiieren.

VERNETZUNG ZWISCHEN DEN ORGANISATIONEN

Die Vernetzung von Organisationen und ein gegenseitiges Sichtbarmachen der Engagementmöglichkeiten ist ein weiterer Punkt, mit dem die Suche nach Engagierten erweitert werden kann. Da sich Freiwilligendienstler*innen nach ihrer Rückkehr in einer sehr mobilen Lebensphase befinden, käme es ihnen entgegen, wenn sich auch bei Ortswechseln neue Möglichkeiten der freiwilligen Mitarbeit finden lassen, möglicherweise auch bei anderen Organisationen als der Entsendeorganisation. Die Schnittstellen könnten hier andere ehemalige Freiwilligendienstler*innen sein, die als Ansprechpartner*innen für Engagement in einer neuen Stadt zur Verfügung stehen.

Sollen die Bedürfnisse der Rückkehrenden in diesem Punkt ernst genommen werden, stellt sich die Frage: Wären Kooperationen zur Vermittlung von freiwilligem Engagement zwischen unterschiedlichen Organisationen vorstellbar? Ein Beispiel für eine Kooperation wäre eine zwischen Organisationen, die Freiwilligendienst-Programme haben und solchen, die keine Programme anbieten, aber ggf. über eine thematische oder länderspezifische Ähnlichkeit verfügen.

Ein etwas anderes Thema, das in Netzwerk-Arbeitsgemeinschaften seinen Platz finden könnte, wäre die Frage, in welchem Verhältnis die Partner*innen des Globalen Nordens und Globalen Südens in der Entwicklungszusammenarbeit zueinander stehen, die unter den Stichpunkten Postkolonialität, Anti-Rassismus und critical whiteness verhandelt werden.

DARSTELLUNG DES NUTZENS VON FREIWILLIGEM ENGAGEMENT FÜR JUNGE MENSCHEN

Ein freiwilliges Engagement wird von den befragten jungen Rückkehrenden als wertvoll in verschiedener Hinsicht erfahren: „...*ich habe, glaube ich, nie so viel gelernt, wie in meinem Freiwilligendienst und in den dazugehörigen Seminaren. Ich habe so viel daraus gezogen für mich selber, ich sag mal für mein Wissen, für mich, für meine Persönlichkeit*“ (Rückkehrende*r). Diese positive Bedeutung von freiwilligem Engagement gerade für junge Menschen sollte sichtbarer gemacht werden, „...*weil also für mich war dieses Thema Engagement, ehrenamtliches Engagement immer mehr was, ... was so Rentner und Rentnerinnen machen, aber nicht junge Leute*“ (Rückkehrende*r).

Wendet man diese Aussage in eine Handlungsempfehlung, könnte eine gemeinsame, konzertierte Aktion unterschiedlicher Organisationen z. B. innerhalb einer Werbekampagne zur Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement für junge Menschen möglicherweise eine gewinnbringende Maßnahme sein.

KONTINUIERLICH IMPULSE GEBEN

Freiwilliges Engagement kann an unterschiedlichen Zeitpunkten im Leben von Rückkehrenden beginnen. Manchmal steigen sie direkt nach dem Auslandsaufenthalt in das Engagement ein, manchmal erst nach Ausbildung oder Familienphase. Wenn also Engagement nicht direkt an die Rückkehr aus dem Freiwilligendienst gekoppelt ist, stellt sich die Frage, wie entwicklungsbezogene Organisationen entweder mit den Rückkehrenden über einen längeren Zeitraum in Kontakt bleiben oder diesen wieder aufnehmen können. Möglich wäre dies bspw. mittels Stammtischen, Gemeinschaftserfahrungen thematischen Treffen, über „Ehemaligen“-Newsletter oder anderweitige Öffentlichkeitsarbeit.



ZURÜCK UND GEMEINSAM NACH VORN

In dieser Handreichung wurde die Herausforderung von entwicklungsbezogenen Organisationen thematisiert, Engagement zu bieten und Engagierte zu finden.

Dabei wurde sichtbar, wie vielfältig das Engagement ist, das entwicklungsbezogene Organisationen mobilisieren und wie vielfältig die Projekte sind, die auf den Weg gebracht werden. Gemeinsam ist ihnen, dass sie durch ihre haupt- oder ehrenamtliche Arbeit wertvolle gesellschaftliche Impulse setzen, zu denen engagierte Rückkehrende aus Freiwilligendiensten ihren Beitrag leisten. Gleichzeitig kann ein freiwilliges Engagement für die Engagierten eine Bereicherung auf vielen Ebenen sein: Es ermöglicht Einblicke in verschiedene Kulturen und einen Blickwechsel von der eigenen Lebenswelt auf die von anderen. Es bietet die Möglichkeit, Freundschaften mit Menschen aus anderen Erdteilen zu schließen und in einen globalen Austausch zu treten. Es ermöglicht vielfache Lerngelegenheiten und trägt zur Entwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen bei.

In diesem Sinne kann ein freiwilliges Engagement als eine Bildungsreise verstanden werden, die mit dem Auslandsaufenthalt ihren Anfang nimmt. Sie kann zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten in einer Biografie weitergeführt oder wieder aufgenommen werden. Es bieten sich immer wieder Möglichkeiten, auch von Seiten der Organisation neue Bildungsimpulse zu setzen. Indem die entwicklungsbezogenen Organisationen und Rückkehrenden mittels des Engagements in einen lebendigen Dialog treten, leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der globalen Gesellschaft.

Die vorliegende Handreichung zeigt damit auf, welches Potential im Engagement von Rückkehrenden bei entwicklungsbezogenen Organisationen steckt und was seitens der Engagierten und der Organisationen geleistet wird. Darüber hinaus bietet die Handreichung im besten Fall Impulse für die Etablierung und Fortführung einer Zusammenarbeit von entwicklungsbezogenen Organisationen und Rückkehrenden aus den Freiwilligendiensten, um also gemeinsam nach vorn gehen zu können.

IMPRESSUM

Dieses Vorhaben wurde durch das Staatsministerium Baden-Württemberg aus Mitteln des Impulsprogramms „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ über den Landesjugendring Baden-Württemberg gefördert.

HERAUSGEBENDE STELLE

Evangelische Hochschule Ludwigsburg
Institut für Angewandte Forschung

Paulusweg 6 (Postadresse)

71638 Ludwigsburg

Tel: 07141 9745-239

www.eh-ludwigsburg.de/forschung/institut-fuer-angewandte-forschung-iaf

iaf@eh-ludwigsburg.de

Ludwigsburg, im Dezember 2021

AUTOR*INNEN

Dr. Verena Buddenberg

Dr. Stefan Hoffmann

Dr. Marlen S. Löffler

GESTALTUNG

AVIN FORMATE

www.avin-formate.de



Baden-Württemberg





