

Praxisleitfaden

Inklusion und Diversität in Freiwilligendiensten

Erfahrungen und Handlungsempfehlungen

Impressum

Herausgeber

Arbeitsgruppe Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten
im Bundesarbeitskreis FSJ (BAK FSJ)

Mail: info@pro-fsj.de

Webseite: www.pro-fsj.de

Mitglieder der Arbeitsgruppe sind Vertreter*innen des BAK FSJ, Vertreter*innen der Zentralstellen im Bundesfreiwilligendienst (BFD), der Ökologischen Freiwilligendienste, der zentralen Stellen des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes, des Bundestutorats im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) im Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) sowie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

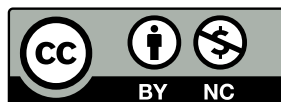
Berlin 2019

Autorin: Maud Krohn

Redaktion: Maud Krohn, Bernhard Steinke

Bildnachweis S. 7: Kora Effler

Gestaltung: Linda Kutzki – textsalz.de



Die Inhalte dieser Publikation können von Akteuren der Freiwilligendienste deutschlandweit genutzt werden. Eine kommerzielle Nutzung ist ausgeschlossen.

Der Hinweis auf die Urheberschaft ist stets

folgendermaßen zu erbringen: Arbeitsgruppe Inklusion und Diversität im Bundesarbeitskreis FSJ (2019):

Inklusion und Diversität in Freiwilligendiensten. Erfahrungen und Handlungsempfehlungen. Ein Praxisleitfaden. Berlin.

Alle Inhalte stehen unter der Creative-Commons-Lizenz

Namensnennung – Nicht kommerziell 4.0 International.

Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

Vorwort

Im Herbst 2017 hat der Bundesarbeitskreis FSJ (BAK FSJ) eine Arbeitsgruppe gegründet, die das Thema „Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten“ aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Mitglieder der Arbeitsgruppe sind Vertreter*innen des BAK FSJ, Vertreter*innen der Zentralstellen im Bundesfreiwilligendienst (BFD), der Ökologischen Freiwilligendienste, der zentralen Stellen des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes, des Bundestutorats im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) im Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) sowie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Selbstverständnis der Arbeitsgruppe „Inklusion und Diversität in Freiwilligendiensten“

Freiwilligendienste sind offen für alle, unabhängig ihrer individuellen Fähigkeiten, ihrer sozialen und kulturellen Herkunft, ihres Geschlechts, individuellen Beeinträchtigungen, ihres Alters, ihrer Weltanschauung oder ihrer sexuellen Orientierung und weiterer Aspekte ihrer Individualität.

Freiwilligendienste werden als Bildungs- und Orientierungsjahr und demokratischer Lernprozess für eine offene und von Vielfalt und Respekt geprägte Gesellschaft gestaltet. Die diversitätsbewusste Programmgestaltung richtet sich an der Individualität und der Lebenswelt der Freiwilligen aus.

Für Freiwilligendienste bedeutet Inklusion damit die selbstverständliche und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen. Die Akteure (Zentralstellen, Träger, Einsatzstellen) sehen es als ihre Aufgabe an, ihre Angebote zu überprüfen, um alle Interessent*innen in ihrer Vielfalt wahrzunehmen und anzuerkennen sowie sie zu befähigen und zu unterstützen, sich in die Freiwilligendienste einzubringen und diese mitzugestalten.

Die Arbeitsgruppe setzt sich unter anderem für den Abbau und die Beseitigung von strukturellen Barrieren in den Organisationen der Freiwilligendienste ein. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei in der Förderung der selbstbestimmten Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, die auch in Deutschland geltendes Recht ist.

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, konkrete Handlungsempfehlungen für alle an der Organisation der Freiwilligendienste Beteiligten zu erarbeiten, um Freiwilligendienste inklusiver auszugestalten. Dafür wurde 2018 eine qualitative Untersuchung in Auftrag gegeben und in einem anschließenden Workshop die Ergebnisse mit verschiedenen Trägern diskutiert und vertieft.

Mit der im Ergebnis hier vorliegenden Handreichung möchte die Arbeitsgruppe Träger und Einsatzstellen, Zentralstellen bzw. Bundestutorate, aber auch politische Akteure mit praxistauglichen Empfehlungen bei der Weiterentwicklung inklusiver Konzepte und Vorhaben im Freiwilligendienst unterstützen. Die Handreichung umfasst dabei zwei Teile: Zum einen finden sich die Ergebnisse der empirischen Untersuchung für die Verbandsebene sowie politische Akteure aufbereitet (Kapitel III), zum anderen wurden auf der Basis der Ergebnisse konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis der Freiwilligendienstträger erstellt (Kapitel II).

Berlin, November 2019

Arbeitsgruppe Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Teil I: Qualitative Untersuchung und Expert*innen-Workshop	6
Qualitative Untersuchung	6
Expert*innen-Workshop	7
Teil II: Handlungsempfehlungen für Träger	8
1. Index für Inklusion: Orientierung in der Umsetzung von Inklusion	8
2. Handlungsempfehlungen für Träger	10
2.1 Allgemeinen Rahmenbedingungen beim Träger	10
2.2 Akquise und Öffentlichkeitsarbeit	14
2.3 Bewerbung und Vermittlung	18
2.4 Individuelle Begleitung von Freiwilligen	22
2.5 Bildungsangebote	29
Teil III: Handlungsempfehlungen für Verbandsebene und politische Akteure	41
1. Ergebnisse der Studie: förderliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen	41
1.1 Allgemeine Rahmenbedingungen beim Träger	41
1.2 Akquise und Öffentlichkeitsarbeit	43
1.3 Bewerbung und Vermittlung	44
1.4 Individuelle Begleitung von Freiwilligen	46
1.5 Bildungsangebote	47
1.6 Gesamtprozess	49
2. Handlungsempfehlungen der Träger an die Verbandsebene	51
3. Handlungsempfehlungen der Träger/Verbandsebene an Politik und Verwaltung	53

Teil I: Qualitative Untersuchung und Expert*innen-Workshop

Um Handlungsempfehlungen für die Verbandsebene, politischen Akteure und Träger zu erarbeiten, wurde in einem ersten Schritt von August bis Oktober 2018 eine qualitative Befragung durchgeführt, deren Ziel es war, sowohl förderliche als auch hinderliche Rahmenbedingungen für Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten zu identifizieren und darzustellen. Auf der Basis der Ergebnisse wurden in einem zweiten Schritt im Juni 2019 während eines zweitägigen Expert*innen-Workshops konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis erarbeitet.

Qualitative Untersuchung

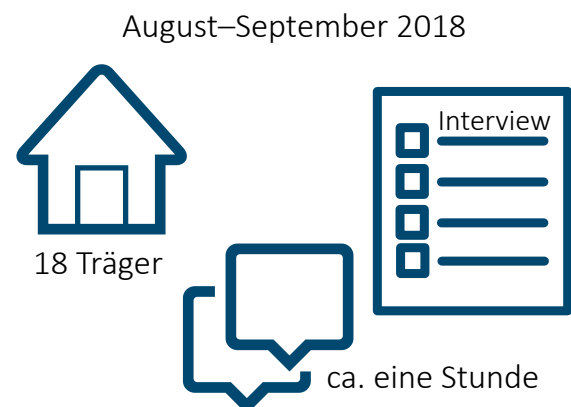
Für die qualitative Untersuchung wurden 18 Träger ausgewählt, die in Form eines leitfadenbasierten Interviews befragt wurden. Im Mittelpunkt der Interviews standen u.a. die Erfahrungen sowie Erwartungen, Vorhaben und Strategien der Befragten in Bezug auf Inklusion bzw. Diversität. Dabei wurde darauf geachtet, dass sich die Vielfalt an Zentralstel-

len, Wirkungsregionen und Trägergrößen in der Untersuchung widerspiegelt.

Befragt wurden Leitungs- und Fachkräfte der Freiwilligendienste, die einen guten Überblick über die Strategien und Abläufe in ihrem Träger haben und gleichzeitig die pädagogische Begleitung der Freiwilligen durch ihren Träger gut genug kennen, um die konkrete Praxis anhand von Beispielen beschreiben zu können.

Gegenstand der Befragung waren die Freiwilligendienste, die sich an Freiwillige unter 27 Jahren richten. Von besonderem Interesse waren die Erfahrungen von Trägern, die sich (auch) der Teilhabe von Menschen mit BeHinderungen¹ annehmen. Hier konnte der Großteil der befragten Träger auf entsprechende Erfahrungen verweisen.

Für alle befragten Träger stellen Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten ein wichtiges Thema dar. Dabei wird zumeist von einem „breiten“ Verständnis von Inklusion ausgegangen, das neben der Teilhabe von Menschen mit BeHinderungen die Teilhabe aller Personen in den Blick rückt, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten, ihrer Herkunft oder Geschlechtsidentität.

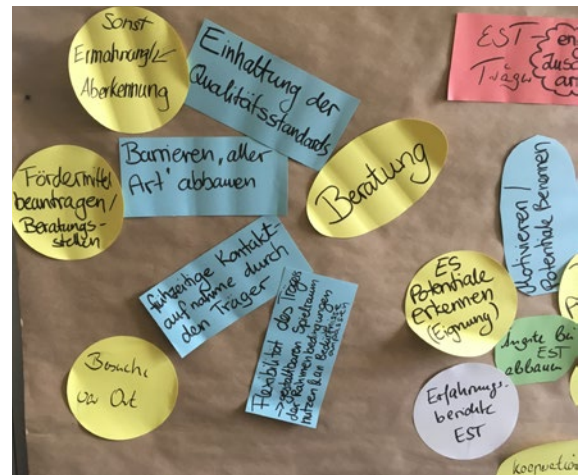


„Wir fassen Inklusion eher breit auf. (...) und sagen: Inklusion heißt, möglichst gleichberechtigte Teilnahme von vielen, wenn nicht allen Menschen. (...) Da ist ganz egal, ob das jetzt um (...) Behinderung geht oder um Alter, Geschlecht, Sexualität, Herkunft, Sprache, Religion oder sonstige Gründe.“ (I16:45-50)²

- 1 BeHinderung in dieser Schreibweise soll darauf hinweisen, dass Menschen aufgrund ihrer körperlichen oder kognitiven Verfasstheit von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen „behindert“ werden.
- 2 Die verwandten Interviewsequenzen sind den verschriftlichten Interviews der Befragung entnommen.

Die Gründe, die die Träger in der Befragung benannten, sich verstärkt mit Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten auseinanderzusetzen, sind verschieden. Das können äußere Bedingungen sein, wie beispielsweise die politische Schwerpunktsetzung durch Bund und Länder oder die inhaltliche Schwerpunktsetzung durch ihre Zentrale. Einige Träger nennen die „Nachwuchssorgen“ der Einsatzstellen bzw. fehlende Interessent*innen für die Freiwilligendienste als Grund für die verstärkte Auseinandersetzung mit Inklusion. Auf der anderen Seite können Träger-interne Gründe der entscheidende Motor sein. Einzelne Träger verweisen dabei auf ihr Selbstverständnis, das schon über lange Zeit Inklusion und Diversität in den Vordergrund stellt. Andere Träger sehen einen Zusammenhang in der wachsenden Heterogenität der Freiwilligen oder in gesellschaftlichen Entwicklungen allgemein, die bei ihrem Träger Anlass geben für eine bewusste Auseinandersetzung mit Diversität und Inklusion. Durch die Teilnahme an Sonderprogrammen weisen Träger häufig eine Schwerpunktsetzung hinsichtlich ausgewählter Zielgruppen aus. Diese Erfahrungen können gut in die inklusive Öffnung der Freiwilligendienste einfließen. Gleichwohl stellt die Inklusion von Personen in verschiedensten Lebenslagen auch diese Träger vor andere bzw. neue Herausforderungen.

Die Erfahrungen der befragten Träger wurden in Bezug auf förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten ausgewertet sowie Herausforderungen und zukünftige Bedarfe der Träger hinsichtlich Inklusion und Diversität dargestellt. Die ausführlichen Ergebnisse der Befragung liegen in Form eines internen Berichts vor.



Expert*innen-Workshop

In einem Expert*innen-Workshop, der im Juni 2019 stattfand, wurden die Erfahrungen der Träger vorgestellt, diskutiert und vertieft.

Als Ergebnis wurden förderliche Rahmenbedingungen für Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten herausgearbeitet und zukünftige Bedarfe, bezogen auf die verschiedenen Arbeitsbereiche von Freiwilligendienstträgern, aus Sicht der Träger und Verbände benannt.

In der vorliegenden Handreichung wurden die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung und des Expert*innen-Workshops zusammengefasst und Handlungsempfehlungen zur Unterstützung inklusiver Konzepte und Vorhaben von Freiwilligendienstträgern abgeleitet.

Teil II: Handlungsempfehlungen für Träger

In diesem Teil der Publikation stehen die Träger der Freiwilligendienste im Mittelpunkt. Ableitend aus den Ergebnissen der qualitativen Untersuchung sowie den Erkenntnissen des Expert*innen-Workshops (→ siehe Teil I) werden hier Handlungsempfehlungen und Tipps zur Weiterentwicklung inklusiver Konzepte und Vorhaben gegeben.

1. Index für Inklusion: Orientierung in der Umsetzung von Inklusion

Zur Umsetzung von Inklusion gibt es seit 2000 einen „Index für Inklusion“. Dieser Index ist als Handreichung gedacht, der Orientierung geben, die eigene Reflexion befördern und Unterstützung in der praktischen Umsetzung von Inklusionsvorhaben geben soll. Auch für die Freiwilligendienste können die Erkenntnisse des Index genutzt werden. Eine zentrale Empfehlung daraus ist, dass immer drei elementare Prozesse in den Blick genommen werden, um Inklusion und Diversität voranzubringen³: die Entwicklung einer inklusiven

Haltung, die Schaffung von geeigneten Strukturen sowie die konkrete Umsetzung von inklusiven Vorhaben, Projekten, Aktivitäten.

Auch für den Bereich der Freiwilligendienste gilt es, diese drei Rahmenbedingungen im Prozess der inklusiven Öffnung der Freiwilligendienste zu beachten und auszugestalten. So ist es, erstens, nötig, Bildungsprozesse im Träger anzuregen, um eine grundsätzliche Offenheit und das Verständnis für Inklusion und Diversität bei Mitarbeiter*innen und Leitungsebene herzustellen. Ziel ist ein **gemeinsames Selbstverständnis bzw. eine inklusive Haltung**, die zumindest zwei Dinge beinhaltet:

- die Akzeptanz und Wertschätzung unterschiedlichster Personengruppen sowie
- den Willen, vorhandene Barrieren in den Freiwilligendiensten abzubauen.

Um eine inklusive Haltung zu entwickeln, müssen häufig erst einmal eigene Vorurteile reflektiert werden. Dafür können Fortbildungen sehr hilfreich sein. Aber auch der direkte Kontakt mit Menschen aus anderen Perso-



³ vgl. hier und im Folgenden Meyer/Kieslinger (2014): Index für die Jugendarbeit). Stuttgart.

nengruppen kann helfen, sich in diese besser hineinzusetzen und Berührungspunkte abzubauen. Die Gestaltung solcher „Kontaktsituationen“ sollte aber entsprechend moderiert werden. Die Wertschätzung von anderen Lebensstilen und -gewohnheiten sowie die Vermeidung von Diskriminierung sind grundlegend für eine inklusive Haltung.

Neben einer inklusiven Haltung müssen, zweitens, **inklusive Strukturen beim Träger** geschaffen werden, um die Voraussetzung für eine inklusive Alltagspraxis in den Freiwilligendiensten zu schaffen. Dazu gehört, dass:

- Verantwortlichkeiten im Träger geklärt,
- Reflexions- und Austauschrunden bereitgestellt sowie
- Barrieren erkannt und Strategien zum Abbau dieser Barrieren entwickelt werden.

Barrieren können in verschiedener Form auftreten, als

- **räumliche Barrieren** beim Träger, in den Einsatzstellen oder in Seminarhäusern, dazu gehört auch eine erschwerte Erreichbarkeit, z.B. aufgrund von fehlenden öffentlichen Verkehrsmitteln oder fehlender Erfahrung bzw. Ängsten von Freiwilligen;
- **kommunikative Barrieren**, z.B. aufgrund „schwerer“ Sprache oder Sehbeeinträchtigung;
- **institutionelle/soziale Barrieren**, z.B. aufgrund von fehlenden Zugangsmöglichkeiten, Vorurteilen oder struktureller Diskriminierung;

→ **aufgabenbezogenen Barrieren**, z.B. bei eingesetzten Methoden in

Neben Offenheit und Verständnis sowie der Schaffung inklusiver Strukturen gilt es, drittens, die eigenen **Angebote und Aktivitäten in der Praxis inklusiv** auszugestalten. Mit Blick auf die Gewinnung von Freiwilligen aus neuen Zielgruppen und tatsächlicher Diversität in den Freiwilligengruppen bedeutet das vor allem die personenzentrierte Unterstützung auf- und auszubauen. Dafür müssen Träger

- mit anderen Organisationen kooperieren,
- neue finanzielle und personelle Ressourcen mobilisieren sowie
- sich durch Fortbildung mehr Wissen, praktische Kenntnisse und (neue) passende Methoden aneignen.

Um diese drei Prozesse – die Entwicklung einer inklusiven Haltung, die Schaffung von geeigneten Strukturen sowie die konkrete Umsetzung von inklusiven Vorhaben – im Trägeralltag gut umsetzen zu können, werden im Folgenden Handlungsempfehlungen für die Träger benannt.

Offenheit, Verständnis, Sensibilität und Reflexion stellen dabei genau wie die konzeptionelle Arbeit zum Abbau von Barrieren und die Entwicklung geeigneter Formate allgemeine Rahmenbedingungen beim Träger dar. Entsprechende Handlungsempfehlungen dafür werden im Kapitel II/2 beschrieben. Die konkrete Umsetzung in inklusive Angebote und Aktivitäten erfolgt in der Trägerarbeit vor

allem in der Akquise und Öffentlichkeitsarbeit, im Bewerbungs- und Vermittlungsverfahren, in der individuellen Begleitung von Freiwilligen sowie in ihrer Bildungsarbeit. Handlungsempfehlungen und praktische Tipps dafür werden in den Kapiteln II/3-6 aufgezeigt.

2. Handlungsempfehlungen für Träger

2.1 Allgemeinen Rahmenbedingungen beim Träger

Eine inklusive Haltung des Trägers kann als grundlegend für den Prozess der inklusiven Öffnung in den Freiwilligendiensten angesehen werden. Eine solche Haltung ist gekennzeichnet durch Offenheit, Verständnis, Sensibilität und das Interesse an Reflexion.

Grundlage ist die Ansicht, dass Vielfalt und Pluralität menschlichen Lebens wichtig und eine Chance darstellen sowie benachteiligende Strukturen und Barrieren in den Freiwilligendiensten abgebaut werden müssen.



Zentral dabei ist die Haltung in der Leitungsebene. Setzt sich die Leitung des Trägers das Ziel, Inklusion und Diversität in den

Freiwilligendiensten zu befördern, wird das von den Mitarbeiter*innen als förderlich erlebt. Dabei reicht es nicht aus, nur „grünes Licht zu geben“, sondern die Mitarbeiter*innen erwarten von der Leitung des Trägers auch konkrete Unterstützung.

Inklusive Haltung

- Achten Sie darauf, dass sowohl ihre pädagogischen als auch andere Mitarbeiter*innen Ihrer Freiwilligendienste eine inklusive Haltung mitbringen.
- Machen Sie Inklusion zu einem Leitungsthema.
- Setzen Sie regelmäßige Austauschrunden zu Inklusion und Diversität an.
- Schaffen Sie eine Organisationskultur, in der alle Mitarbeiter*innen ihre Bedürfnisse mitteilen können.
- Fördern Sie eine Haltung, die Betroffene als Experten*innen ansieht.
- Entwickeln Sie gemeinsam mit ihrem Team Ziele, wie Sie Ihre Freiwilligendienste (noch) inklusiver ausgestalten können.

Unterstützung durch die Leitungsebene kann sich in konkreten Handlungsanweisungen niederschlagen, sie kann auch die Einrichtung von Arbeitsgruppen beinhalten oder Möglichkeiten zur Fortbildung der Mitarbeiter*innen. Eine Arbeitsgruppe kann wie folgt aussehen:

*„Dass man sich mit Kollegen darüber austauscht (...) Wir haben eine Arbeitsgruppe Vielfalt gegründet, wo vier Kolleg*innen drin sind, die sich mit dem Thema bewusst auseinandersetzen und sagen, was gibt es denn überhaupt für verschiedene Bereiche, wie sind wir da aufgestellt, was wollen wir machen, was können wir machen.“ (I3.25–29)⁴*

4 Die verwandten Interviewsequenzen sind den verschriftlichten Interviews der Befragung entnommen.

Arbeitsgruppen

- Richten Sie eine Arbeitsgruppe ein, in der sich Mitarbeiter*innen zum aktuellen Stand von Inklusion und Diversität der Freiwilligendienste in Ihrem Träger und über mögliche Verbesserungen austauschen können.
- Stellen Sie sicher, dass Erfahrungen der Arbeitsgruppe in das gesamte Freiwilligendienste-Team kommuniziert werden.
- Unterstützen Sie die Arbeitsgruppe durch Ressourcen und eine entsprechende Leitungshaltung.

Inklusive Strukturen beim Träger zu schaffen, heißt Verantwortlichkeiten im Träger in Bezug auf Inklusion klären und Reflexions- und Austauschrunden für die Mitarbeiter*innen bereitstellen. Läuft es darauf hinaus, dass Inklusion und Diversität als Spezialthema verstanden werden, erfolgt häufig eine Delegation von „Fällen“ an die „zuständige Person“ und notwendige Überlegungen und Maßnahmen werden im Team nicht verankert.

Es ist daher wichtig, die Zuständigkeit von Einzelperson oder Arbeitsgruppen mit Aufgaben auszustatten, die in das Team hinein wirken und Prozesse und Reflexion im Team ermöglichen.

Zuständigkeiten

- Benennen Sie eine oder mehrere Person(en) der Freiwilligendienste als Verantwortliche für Inklusion und Diversität.
- Schaffen Sie eine Position in Ihren Teams, z.B. in Form eines Inklusionsbeauftragten, die als Schnittstelle zwischen Träger, Freiwilligen und Einsatzstellen fungieren kann.
- Stellen Sie sicher, dass diese Positionen nicht mit der Zuschreibung verbunden sind, die einzige Zuständigkeit für Inklusion und Diversität zu sein. Ermöglichen Sie, dass die jeweilige Zuständigkeit die Weiterentwicklung der Freiwilligendienste und entsprechende Prozesse im Team ermöglicht. Unterstützen Sie die Person(en) durch Ressourcen und eine entsprechende Leitungshaltung.

Die Reflexion von „Fällen“ ist oft hilfreich in der tagtäglichen Arbeit der Träger, auch in Bezug auf Inklusion. Positive Inklusionserfahrungen erzeugen mehr persönliche Offenheit für geplante Inklusionsmaßnahmen.

Die Reflexion im Team ist wichtig, um gute Erfahrungen bzw. gelungene Beispiele im Team zu teilen.

Der Vorteil von Reflexion besteht zum einen darin, bei ähnlichen Gegebenheiten auf Bewährtes zurückgreifen zu können. Zum anderen erlaubt Reflexion, einzelne „Fälle“ im Zusammenhang zu sehen und über den Fall hinausgehende Handlungsmöglichkeiten zu entwerfen.

Reflexion

- Schaffen Sie Reflexionsräume für Ihre Mitarbeiter*innen, in denen sie sich über ihre aktuellen Erfahrungen zu Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten austauschen können.



Gemeinsames Wissen zu Inklusion und Diversität ist eine Grundbedingung, um eine gemeinsame inklusive Haltung im Team zu entwickeln.

Auch Fortbildungen tragen zum Austausch über Inklusion und Diversität bei. Fortbildungen für Inklusion und Diversität können helfen, Mitarbeiter*innen mehr Sicherheit für den Umsetzungsprozess zu geben.

„Weil man immer wieder dazulernt. Also gerade bei diesen Fortbildungen mit Inklusion hatte ich immer wieder das Gefühl, nie auslernen zu können. Die Zielgruppe mit den Menschen mit Beeinträchtigung ist so groß, wenn

nicht sogar größer als die der Menschen, die keine Beeinträchtigung haben. Also weil's einfach so viele Unterschiede gibt.“ (14.543–547)

Fortbildungen

- Nutzen und finanzieren Sie Fortbildungen, um Ihre Mitarbeiter*innen für Inklusion und Diversität zu sensibilisieren.
- Reflektieren Sie regelmäßig und gemeinsam im Team, welche Fortbildungen nötig sind, um alle Mitarbeiter*innen in der Umsetzung der inklusiven Vorhaben zu unterstützen.

Ist eine Sensibilisierung im Team erfolgt, kann gezielt darüber nachgedacht werden, wie Inklusion gelingen bzw. welche Barrieren in der eigenen Arbeit existieren und wie der Träger diese verringern kann. Darauf aufbauend können dann einzelne inklusive Maßnahmen abgeleitet werden, die wünschenswert und machbar sind. Zukünftige Schritte können auch dahingehend überdacht werden, ob sie noch einer Vorbereitung bedürfen, z.B. in Form von Fortbildungen oder gezieltem Austausch.

Konzeptentwicklung

- Entwickeln Sie ein Konzept für Ihre Freiwilligendienste, wie Inklusion gelingen kann bzw. welche Barrieren in Ihrer Arbeit existieren und wie Sie diese verringern können.

Folgende Fragen können bei der **Konzeptentwicklung** helfen:

- Wo existieren Barrieren (räumlich, kommunikativ, institutionell/sozial, aufgabenbezogen)?
- Mit welche Strategien können Barrieren abgebaut/verringert werden?
- Welche Angebote/Aktivitäten müssen angepasst werden?
- Welche Freiwillige brauchen wann Unterstützung?
- Wo braucht es Bildungsprozesse/Fortbildung für die Mitarbeiter*innen?

Die unterschiedlichen Bedürfnisse der Freiwilligen, beispielweise aufgrund körperlicher Beeinträchtigung oder Lernschwierigkeiten, Sprachbarrieren oder psychosozialer Belastungen, erfordern manchmal andere, auch neue Schritte in der Ansprache und Begleitung. Dafür ist es hilfreich, wenn die Mitarbeiter*innen im Team verschiedene Kompetenzen mitbringen, zum Beispiel Wissen und Erfahrungen in Bezug auf einzelne Zielgruppen oder hinsichtlich von Sprach- und Übersetzungsfähigkeiten. Im Austausch mit ihren Kolleg*innen können Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichem Wissen ihre Kompetenzen gut in die Reflexion, Konzeptentwicklung und in der konkreten Umsetzung von inklusiven Vorhaben einsetzen.

Diversität im Team

- Achten Sie in Ihrem Team auf Diversität, so dass verschiedene Mitarbeiter*innen unterschiedliche Kompetenzen (z.B. hinsichtlich Sprache und Erfahrung) einbringen können.

Neben Haltung, Reflexion, Sensibilisierung und konzeptionellem Vorgehen stellt die Vernetzung der Träger eine förderliche Rahmenbedingung für Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten dar. Vor allem in der inklusiven Umsetzungsarbeit können Träger durch Vernetzung profitieren. Dabei kann auch die Vernetzung in die eigenen Verbandsstrukturen für Träger sehr hilfreich sein.

Folgende Gruppen können bei der Planung von inklusiven Maßnahmen u.a. miteinbezogen werden:

- organisationsinterne Expert*innen (z.B. Mitarbeiter*innen mit BeHinderungen, Schwerbehindertenvertretung etc.),
- Betroffenenorganisationen,
- Inklusionsbüros,
- ehemalige Freiwillige.

Vernetzung

- Vernetzen Sie sich mit organisationsinternen Expert*innen und externen Institutionen, Vereins- und Verbandsstrukturen, um die inklusive Ausrichtung ihrer Freiwilligendienste zu unterstützen.



Zur Gewinnung von Mitarbeiter*innen, Partner*innen und Einsatzstellen, die die eigene inklusive Haltung teilen sowie zur Ansprache einer Vielfalt an Freiwilligen muss die Haltung des Trägers nach außen gut sichtbar sein.

Kommunikation nach außen

→ Machen Sie Ihre inklusive Haltung nach außen über Text und Bild sichtbar. Nutzen Sie zum Beispiel ihren Internetauftritt, Flyer, Veranstaltungen und andere öffentlichkeitswirksame Auftritte.

2.2 Akquise und Öffentlichkeitsarbeit

Ist von Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten die Rede, stehen häufig die Menschen im Zentrum, die selten und unterrepräsentiert in den aktuellen Freiwilligendiensten zu finden sind.

„Dass wir über den Tellerrand hinaus (schauen), wie können wir den Freiwilligendienst auch noch einmal ein bisschen anpassen und attraktiver in dem Sinne machen, dass er vielleicht auch möglich ist für Menschen, die bis jetzt nicht daran gedacht haben, dass sie einen Freiwilligendienst machen können.“ (I13.467–470)

Wie kann also die Ansprache von neuen Personengruppen gelingen? Zuerst ist im Rahmen der eigenen Konzeption wichtig, dass der Träger überlegt, wen er in Zukunft erreichen möchte bzw. welche Möglichkeiten bereits im Träger existieren.

Potenzialanalyse

→ Führen Sie eine Potenzialanalyse durch: Welche Angebote können wem gemacht werden?

Häufig fehlt im Bekanntenkreis der Menschen, die selten und unterrepräsentiert in den aktuellen Freiwilligendiensten zu finden sind, die Erfahrung in Bezug auf Freiwilligendienste. Daher müssen Träger gezielt über ihre Freiwilligendienste informieren. Wurden im Träger bestimmte Personengruppen identifiziert, die der Träger zukünftig stärker informieren und für die eigenen Freiwilligendienste gewinnen möchte, muss die Öffentlichkeitsarbeit des Trägers daraufhin abgestimmt werden.

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit

→ Richten Sie sich mit Ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt an Personengruppen, die bisher in Ihren Freiwilligendiensten unterrepräsentiert sind.

Dafür können **unterschiedliche Formate** gewählt werden, wie zum Beispiel die persönliche Ansprache oder die Nutzung von Kommunikations- bzw. Werbemitteln.

- **persönliche Ansprache:**
 - durch Trägermitarbeiter*innen,
 - Elternarbeit,
 - ehemalige Freiwillige/peer-to-peer-Ansatz,
- **Kommunikations- bzw. Werbemittel:**
 - Print: Flyer, Poster, Plakate, Presse, Postkarten;
 - Social Media: YouTube, Instagram, Snapchat, Facebook;
 - Website/App;
 - Newsletter;
 - face-to-face;
 - Give-aways.

Wichtig ist zu überlegen, für welche Personengruppe sich welche Kommunikationsmittel besonders gut eignen. Auch sprachlich und gestalterisch sollten die Kommunikationsmittel entsprechend überdacht und umgesetzt werden.

Passgenaue Ansprache

- Überlegen Sie, für welche Personengruppe sich welches Kommunikationsmittel besonders gut eignet.
- Nutzen Sie in Ihrer Öffentlichkeitsarbeit die Sprache und Symbole der Personengruppen, die Sie ansprechen wollen.

Folgende **Tipps** sind für die **gestalterische Umsetzung** hilfreich:

- (Anschein von) Authentizität herstellen: Einbindung der Zielgruppe,
- emotionale/ideelle vs. rational/materielle Anreize der Freiwilligendienste überdenken,
- punktuellen vs. kontinuierlichen Einsatz darstellen,
- Freiwilligendienst nicht stereotyp, sondern divers darstellen,
 - z.B. Menschen mit BeHinderungen abbilden, um eine Offenheit für die Zielgruppe deutlich zu machen,
 - Herausforderung: Klischees⁵,
- reale aktuelle Begrenzungen/Barrieren kommunizieren,

- direkte Ansprache derer, für die bereits Zugänge möglich sind/Benennung bestimmter Zielgruppen (um keine falschen Erwartungen zu wecken).

Folgende **Inhalte** sind denkbar:

- Rahmenbedingungen,
- Offenheit,
- Mehrwert,
- Grundgedanke Freiwilligendienst,
- Positivbeispiele,
- Kommunikationsmöglichkeiten.

Internetauftritt und Sprache

- Achten Sie auf einen barrierefreien Internetauftritt Ihres Trägers⁶.
- Bereiten Sie Materialien und Text in Ihrem Internetauftritt in anderen Sprachen auf, beispielsweise in „leichter Sprache“ oder in verschiedenen (nicht-deutschen) Sprachen.
- „Einfache Sprache“ spricht ein breiteres Publikum an und kann grundlegend eingesetzt werden.
- Bemühen Sie sich um eine diskriminierungsfreie Sprach- und Bildgestaltung.
- Formulieren Sie Informationen in gendersensibler Sprache.

5 siehe z.B. für Personen mit BeHinderung: <https://leidmedien.de>

6 siehe hierzu: <https://ramp-up.me/kommunikation/#Regeln>

Einfache Sprache

ist eine sprachlich vereinfachte Version. Der Stil ist einfacher, verständlicher und klarer. Texte in Einfacher Sprache haben kürzere Sätze, einfache Satzstrukturen und wenige Fremdwörter. Texte in einfacher Sprache ermöglichen einem Großteil der Bevölkerung Zugang zu Informationen und sind damit Teil von Barrierefreiheit.

→ https://de.wikipedia.org/wiki/Einfache_Sprache

Leichte Sprache

ist eine sehr leicht verständliche Sprache. Leichte Sprache ist vor allem für Menschen mit Lern-Schwierigkeiten. Aber auch für andere Menschen. Zum Beispiel für Menschen, die nur wenig Deutsch können.

→ <https://www.leichte-sprache.org/das-ist-leichte-sprache>

Neben dem Einsatz von Kommunikations- bzw. Werbemitteln ist die persönliche Ansprache besonders wichtig. Menschen, die selten und unterrepräsentiert in den aktuellen Freiwilligendiensten zu finden sind, möchten häufig nicht nur Informationen über die Freiwilligendienste, sondern schätzen auch die persönliche Beratung durch den Träger. Für diese Menschen kann die Beratung den Ausschlag dafür geben, ob sie sich überhaupt für einen Freiwilligendienst „bewerben“. Gerade, wenn sie nicht wirklich wissen, was ein Freiwilligendienst eigentlich ist, müssen

im Vorfeld die Rahmenbedingungen gut erklärt und besprochen werden.

Als besonders förderlich erweisen sich die aufsuchende Öffentlichkeitsarbeit und die Ansprache von Multiplikator*innen bzw. die Vernetzung mit anderen Organisationen und Institutionen.

Aufsuchende Öffentlichkeitsarbeit

→ Gehen Sie für Ihre Öffentlichkeitsarbeit an die Orte, an denen sich die Personengruppen, die Sie ansprechen wollen, aufhalten.

Folgende **Orte** sind **für eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit** möglich:

- Schulen,
- Jugendzentren,
- BIZ/Jobcenter,
- Flüchtlingswohnheime,
- interkulturelle Projekte,
- Infostand/Informationszentrum in der Stadtmitte,
- Sportveranstaltungen,
- Festivals und öffentliche Veranstaltungen,
- repräsentative/zentrale Büroräume/innenstadtnah.

Multiplikator*innen

→ Sprechen Sie gezielt Multiplikator*innen (Personen, Organisationen, Institutionen) an, die Ihre Öffentlichkeitsarbeit für Personengruppen, die bisher in Ihren Freiwilligendiensten unterrepräsentiert sind, aktiv unterstützen.

Multiplikator*innen können zum Beispiel für folgende Bereiche der **Öffentlichkeitsarbeit** hilfreich sein:

- Bild/Film,
- Leichte Sprache,
- verschiedene (nicht-deutsche) Sprachen,
- technische Barrierefreiheit: digitales Layout, Screen Reader.

Die Hürde für Personen, direkt zu den unbekanntem Menschen des Trägers Kontakt aufzunehmen, kann für manche sehr hoch sein. Multiplikator*innen können hier Brückenarbeit leisten. Deshalb ist die Ansprache von Multiplikator*innen auch dafür häufig sinnvoll. Im Folgenden findet sich eine Aufstellung, wer als Multiplikator*in fungieren kann und wie sie erreicht werden können.

Multiplikator*innen können Personen, Organisation und Institutionen sein:

- Schule
 - Schulleitungen „ins Boot holen“,
 - Lehrer*innen erreichen,
 - zielgruppenspezifisches Infomaterial,
 - „fertige“ Module anbieten, z.B. Projekttag;
- aktuelle und ehemalige Freiwillige
 - Jugendevents, z. B. Konzerte, Festivals, Fridays for Future,
 - Soziale Medien,
 - Berufsinformationsmessen,
 - (ehemalige) Freiwillige ansprechen, die einen Bezug zur jeweiligen Personengruppe aufweisen (biografisch oder fachlich);

- Eltern/Angehörige
 - Printmedien,
- Einsatzstellen
 - über Freiwilligendienst informieren bei Besucher*innen, Teilnehmer*innen, Schüler*innen, Mitarbeiter*innen;
- Vereine
 - Feste/Veranstaltungen, andere Events,
 - „Rotes Sofa“;
- (Gruppen-)Beratungsstellen etc.
 - Kooperationen mit Freiwilligenagenturen,
- Jobcenter,
- Jugendhilfe,
- Förder-/Beratungsstellen.

2.3 Bewerbung und Vermittlung

Je nach Träger gibt es unterschiedliche Wege, Menschen einen passenden Einsatzplatz zu vermitteln. Häufig geht ein Bewerbungsprozess voraus, der als solcher schon eine Hürde für Menschen sein kann, die den Weg in die Freiwilligendienste suchen.

„Wie niedrigschwellig oder wie kompliziert ist ein Bewerbungsverfahren? Also wie finde ich überhaupt heraus, was für eine Einsatzstelle es gibt? Was muss ich alles ausfüllen und es wohin schicken und so weiter und so fort? Also ich glaube, mit diesem ganzen Vorlauf exkludieren wir schon, leider, eine relativ große Gruppe.“ (117.407–410)

Wie kann der Bewerbungsprozess also niedrigschwelliger werden? Dafür ist die Reflexion wichtig, welche Barrieren welche Personengruppen bei der Bewerbung für einen Freiwilligendienst behindern.

Als grundlegend können die Informationen über das Bewerbungs- und Vermittlungsverfahren angesehen werden.

Informationen für Interessierte

- Nutzen Sie für Informationen zu Ihrem Bewerbungs- und Vermittlungsverfahren einfache Sprache.
- Informieren Sie über Ihr Bewerbungs- und Vermittlungsverfahren in leichter Sprache und in verschiedenen (nicht-deutschen) Sprachen.

- Bemühen Sie sich um eine diskriminierungsfreie Sprach- und Bildgestaltung.
- Formulieren Sie Informationen in gendersensibler Sprache.
- Achten Sie auf digitale Barrierefreiheit⁷.

Auch die Beratung der Interessierten ist eine wichtige Unterstützung für die konkrete Bewerbung beim Träger. Förderlich ist die Auswahl vielseitiger Unterstützungsformate durch den Träger. Diese können zum Beispiel sein:

- Informationsgespräche,
- individuelle Beratungs- und Orientierungsgespräche,
- webbasierte Beratung,
- Beratung und Bewerbungsmöglichkeiten vor Ort, z.B. im ländlichen Raum.

Beratung

- Ermuntern Sie Interessent*innen an geeigneten Stellen, beim Träger anzufragen, wenn sie für sich Beratungsbedarf sehen.
- Bieten Sie Interessierten verschiedene Beratungsmöglichkeiten zum Bewerbungs- und Vermittlungsverfahren an.
- Nutzen Sie in Ihrer Beratung von Interessierten „einfache Sprache“.

- Stellen Sie Ihr Team divers auf, so dass verschiedene Mitarbeiter*innen unterschiedliche Kompetenzen (z.B. hinsichtlich Sprache, Erfahrung, biografische Nähe) in die Beratung einbringen können.
- Machen Sie Zugänglichkeiten⁸ und Barrieren Ihrer Beratungsorte für Interessierte transparent.

Um den Bewerbungsprozess inklusiv auszugestalten, bedarf es der Reflexion von möglichen Barrieren im Bewerbungsprozess. Folgende Maßnahmen erhöhen die Chance, dass sich Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen beim Träger erfolgreich bewerben.

Bewerbungsprozess

- Lassen Sie alle Bewerbungen zu.
- Vermitteln Sie Bewerbungen zu jedem Zeitpunkt im Jahr. Nutzen Sie dafür einen Pool an Einsatzstellen, die flexibel zu verschiedenen Zeitpunkten Freiwillige aufnehmen.
- Verzichten Sie bei Bewerbungen auf Zeugnisse und Motivationsschreiben.
- Gestalten Sie den schriftlichen Fragenkatalog für Bewerbungen so kurz wie möglich und fragen Sie nur das Nötigste. Beachten Sie dahingehend den Datenschutz.

- Nutzen Sie für Ihre Bewerbungsformulare „einfache Sprache“, ggf. verschiedene (nicht-deutsche) Sprachen und leichte Sprache.
- Lassen Sie mündliche Bewerbungen zu, ohne dass weitere Unterlagen (wie Zeugnisse) eingereicht werden müssen.
- Ermöglichen Sie alternative Formen der Vorstellung von Interessierten bei den Einsatzstellen, wie zum Beispiel eine Tageshospitation.

Wenn ein Online-Bewerbungsverfahren genutzt wird, sind folgende inklusive Maßnahmen zu empfehlen:

- digitale Barrierefreiheit,
- eine Vorlesefunktion für Blinde,
- Verwendung von einfacher Sprache, verschiedenen (nicht-deutschen) Sprachen und leichter Sprache,
- Videos in Gebärdensprache & mit Untertiteln,
- Suchfunktion für Barrierefreiheit bzw. Zugänglichkeiten, z.B. als Freiplatzsuche,
- Möglichkeit alternativer Bewerbungsformate, z.B. über Video und nicht über Schrift.

Standardisierte (Online-)Formulare für die Bewerbung können gut die Interessen der Menschen abfragen. Doch wenn es um die unterschiedlichen Bedürfnisse der Bewerber*innen geht, sind individuelle Lösungen erforderlich.

8 auch „accessibility“: Angaben zu rollstuhlgerechten Wegen, Übersetzungsmöglichkeiten, Leitsystemen etc.

ber*innen geht, sind persönliche Gespräche oft geeigneter. Diese können Grundlage für eine bedürfnisgerechte Vermittlung sein und möglicherweise helfen, den zukünftigen Begleitaufwand im Freiwilligendienst einzuschätzen.

Bewerbung von Interessent*innen mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung

- Bieten Sie im gesamten Bewerbungsprozess immer wieder die Möglichkeit für persönliche Gespräche an, um Bewerber*innen zu ermuntern, ihre jeweiligen Bedürfnisse zu äußern.
- Sprechen Sie mit der jeweiligen Person ab, ob die Einsatzstelle oder die zukünftigen Mit-Freiwilligen über ihre*seine Bedürfnisse Bescheid wissen dürfen.

Im Suchprozess nach geeigneten Einsatzstellen ist es förderlich, wenn der*die Suchende selber einsehen kann, inwieweit der Einsatzplatz seinen*ihren Bedürfnissen entspricht.

Transparenz über Barrieren bei Einsatzplätzen

- Machen Sie Zugänglichkeiten und Barrieren für die einzelnen Einsatzplätze für Interessierte transparent.

Für Inklusion ist es wichtig, dass der Träger jeden*jede Bewerber*in individuell betrachtet und seine Vermittlung darauf abstimmt. Grundlegend ist es, die Interessen und jewei-

ligen Bedürfnisse der Interessierten bei der Vermittlung eines Einsatzplatzes zu berücksichtigen, um sie für einen Freiwilligendienst zu gewinnen.

Vermittlungsprozess

- Bauen Sie sich einen Pool an Einsatzstellen auf – mit Einsatzstellen, die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen von Freiwilligen gerecht werden.
- Führen Sie eine Checkliste pro Einsatzstelle, die aufzeigt, welche inklusiven Möglichkeiten sich bieten, aber auch welche Barrieren vorliegen. Das hilft, bei der Vermittlung von interessierten Personen gezielt Einsatzstellen anfragen zu können.
- Führen Sie ggf. eine Quote für Freiwillige mit einem erhöhten Begleitungsbedarf ein.
- Planen Sie für einzelne Interessent*innen ein, dass Sie eventuell mehr als eine Einsatzstelle suchen müssen und die finale Vertragsgestaltung mehr zeitlichen Einsatz fordern kann als sonst.

Einsatzstellen sind ein wesentlicher Partner in der inklusiven Arbeit der Träger. Sie müssen bereit sein, Freiwillige mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung einzubinden. Nur so können Träger auch einen Platz an diese Freiwillige vermitteln.

Es gilt, die **Einsatzstellen** von der Idee der Inklusion und für die neuen Zielgruppen zu überzeugen. Folgende **Argumente** sind hilfreich:

- der Bewerber*innenpool vergrößert sich,
- es gibt mehr Vielfalt in den Einrichtungen,
- unterschiedliche Potenziale können genutzt werden.

→ Beispiel Jessy⁹

Jessy bewirbt sich beim Träger für einen Freiwilligendienst. Sie nutzt einen Rollstuhl und hat eine persönliche Assistenz. Herr Schulz, der beim Träger die Freiwilligendienste leitet, weiß bisher nur von wenigen Einsatzstellen, dass sie für Menschen im Rollstuhl geeignet sind. Er muss lange nach einer passenden Einsatzstelle suchen. Schließlich bietet er Jessy einen Platz in einer Werkstatt für Menschen mit BeHinderungen an. Jessy möchte jedoch dort nicht arbeiten: *„Die freiwillige Bewerberin hat dann aber, zu Recht wie ich finde, auch gesagt: ‚Na gut, ich sitze selbst im Rollstuhl. Ich habe selbst eine Behinderung. Und ich weiß, wie das ist. Deswegen muss ich nicht noch unbedingt mit Menschen mit Behinderung arbeiten.‘“* Herr Schulz versteht Jessys Einwand und sucht weiter nach möglichen Einsatzstellen. Nach einigen Tagen kann er Jessy einen anderen Platz anbieten. Jessy kann ihren Freiwilligendienst in einer Einrichtung anfangen, in der Menschen aus verschiedenen schwierigen Lebenslagen, mit und ohne BeHinderungen, betreut werden. Jessy kommt in ihrer Einsatzstelle gut klar und kann sich problemlos einbringen. Besonders gegenüber den Klient*innen, die selbst einen Rollstuhl nutzen, kann Jessy ihre eigenen Erfahrungen und Expertise nutzen, *„weil sie*

einen sehr, sehr guten Draht hat zu einigen Klientinnen und Klienten, die diesen Draht zu Menschen, die nicht im Rollstuhl sitzen, nicht haben. Also teilweise kann sie sich besser in die Menschen hineinversetzen und empathischer sein.“

→ Beispiel Barbara

Barbara möchte gern in einem Kindergarten arbeiten und bewirbt sich für einen Freiwilligendienst. Da sie einen Rollstuhl nutzt, spricht Frau Nielsen, pädagogische Mitarbeiterin beim Träger, vorab persönlich mit ihr, um zu schauen, was Barbara genau machen will. Bei anderen Freiwilligen gibt es kein solches Gespräch. Frau Nielsen telefoniert mit mehreren Kindergärten – jedoch ohne Erfolg. Selbst jene Kindergärten, die Inklusion als Schwerpunkt setzen, haben Bedenken hinsichtlich Barbaras Beweglichkeit.

In der Vermittlung merkt Frau Nielsen, dass es von Vorteil ist, durch persönlichen Kontakt zu den Einsatzstellen inklusive Plätze zu finden. So kann Frau Nielsen Barbara schließlich einen Einsatzplatz in einer Schule anbieten: *„Ich habe zwei FSJler besucht, die dort in der Einsatzstelle waren und habe die Anleiterin gefragt. ‚Hier, wie sieht's denn aus – können Sie sich das vorstellen?‘ Und da meinte sie, ja, sie bespricht das mit dem Kollegium.“*

Für Barbaras Dienst ist es ein Vorteil, dass es einen barrierefreien Gebäudeteil in der

9 Alle Beispiele sind der qualitativen Befragung entnommen und redaktionell frei bearbeitet. Die Namen der Freiwilligen, der Träger- und Einsatzstellenmitarbeiter*innen sowie von Organisationen und Institutionen sind frei erfunden.

Schule gibt und das Kollegium und auch die Kinder dort bereits Erfahrung im Umgang mit Personen haben, die einen Rollstuhl nutzen: „Und dann war das eben so einfach, da einen Einstieg zu finden.“

Einsatzstellenarbeit

- Nutzen Sie Einsatzstellentreffen/-tagungen und Einsatzstellenbesuche, um Ihre Einsatzstellen für Inklusion zu öffnen oder für vorhandene Zugangsbarrieren zu sensibilisieren.
- Erkennen Sie Ängste oder Vorurteile der Einsatzstellen und entwickeln Sie gute Argumente, um diesen zu begegnen. Nutzen Sie „Good-practice-Beispiele“ aus Ihren Reihen.
- Versuchen Sie in der Vermittlungsphase, ausgewählte Einsatzstellen für den Einsatz von Freiwilligen mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung zu gewinnen. Suchen Sie gegebenenfalls gemeinsam nach individuellen Lösungen.
- Vereinbaren Sie in Ihren Rahmenverträgen zwischen Träger und Einsatzstelle inklusive Aspekte oder halten Sie inklusive Rahmenbedingungen in Ihren Qualitätsstandards für Einsatzstellen fest. Suchen Sie dafür den Austausch mit Ihren Einsatzstellen
- Nutzen Sie geeignete Formate, um sich zusammen mit Ihren Einsatzstellen über konkrete Umsetzungsmöglichkeiten in Bezug auf Inklusion und Diversität auszutauschen und Ihre Freiwilligendienste gemeinsam weiterzuentwickeln.

→ Achten Sie bei der Gewinnung neuer Einsatzstellen auf eine inklusive Haltung.

2.4 Individuelle Begleitung von Freiwilligen

Eine wesentliche Aufgabe der Träger ist es, die Freiwilligen während ihres Freiwilligendienstes individuell zu begleiten. Einsatzstellen sind für die individuelle Begleitung vor Ort verantwortlich. Zwischen Einsatzstellen und Träger muss es deshalb einen kooperativen Austausch geben, um die Begleitung der Freiwilligen bestmöglich zu gestalten.

Für die Einbindung von Menschen, die bisher in den Freiwilligendiensten unterrepräsentiert sind, braucht es nach Aussage der befragten Träger häufig eine andere individuelle Begleitung als bisher. Was bedeutet das für die individuelle Begleitung durch den Träger? Wie kann der Träger überhaupt ermitteln, welche Bedarfe vorliegen? Wenn Freiwillige nicht von selbst ihre Bedürfnisse benennen, besteht eine Gratwanderung zwischen der direkten Nachfrage durch den Träger und dem Wunsch des Trägers, Freiwillige nicht zu stigmatisieren bzw. von vornherein anders zu behandeln. Damit Freiwillige sich in dieser Hinsicht dem Träger gegenüber öffnen, braucht es eine sehr vertrauensvolle Beziehung zu den Freiwilligen.

„Und die Jugendlichen begründen [einen Mehrbedarf an Begleitung] ganz plausibel, warum sie sich das wünschen, diese Unterstützung. Also vielleicht wegen einer psychischen Erkrankung oder einer langen Krank-

heitsphase, wo sie sagen: „Ich will durch den Freiwilligendienst wieder reinkommen. Und wieder mich in Belastung erproben oder eine sinnvolle Aufgabe bekommen. Und wünsche mir das aber, jemanden an meiner Seite zu haben, der vielleicht zusätzlich zu meinen Eltern oder irgendwelchen anderen Bezugspersonen mich unterstützen kann.“ (I 12.30–37)

Bedarfsermittlung

- Ermuntern Sie die Freiwilligen immer wieder, Ihnen ihre Bedürfnisse mitzuteilen.

Mögliche Wege, um Freiwillige zu ermuntern, ihre Bedürfnisse zu benennen, sind:

- gute Mitteilungsmöglichkeiten für individuelle Bedürfnisse je nach Träger ermitteln (auch bereits im Bewerbungsprozess),
- in einem Willkommensbrief Gesprächsangebote unterbreiten und Ansprechpartner*innen dafür benennen,
- persönliche Gespräche zu Beginn des Freiwilligendienstes durchführen,
- einen Einführungstag für alle Freiwilligen zu Beginn des Freiwilligendienstes anbieten,
- das Angebot des Trägers für besondere Maßnahmen (z.B. spezielle Seminargruppen, Mentoring oder Tandems) benennen und dem*der Freiwilligen die Entscheidung dafür überlassen.

„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass ganz viele sich bewusst zum Beispiel gegen eine [Sonderbehandlung] ausgesprochen haben, obwohl sie eine offensichtliche oder nicht-offensichtliche Behinderung haben, weil sie sagen, ich möchte da keinen Stempel haben. Also ich möchte nicht der [Mensch mit Behinderung] in der Seminargruppe sein.“ (I13.235–238)

Grundlegend dafür, dass Freiwillige die Angebote des Trägers gut verstehen, ist eine bedarfsgerechte Kommunikation.

Kommunikation

- Bieten Sie vielfältige Kommunikationswege an (schriftlich/visuell, persönlich, per Telefon/auditiv, etc.).
- Nutzen Sie in Gesprächen, für Flyer, Newsletter etc. „einfache Sprache“, ggf. verschiedene (nicht-deutsche) Sprachen und Leichte Sprache.
- Formulieren Sie Informationen in gendersensibler Sprache.
- Bemühen Sie sich um eine diskriminierungsfreie Sprach- und Bildgestaltung.
- Achten Sie darauf, dass sowohl die Mitarbeiter*innen des Trägers als auch Ihrer Einsatzstellen allen Freiwilligen eine wertschätzende Haltung entgegenbringen.

Die individuelle bzw. pädagogische Begleitung der Freiwilligen ist beim Träger Teamarbeit. Eine gemeinsame inklusive Haltung erleichtert die Aufgabe, Inklusion in der täglichen Arbeit des Trägers umzusetzen.

Pädagogisches Team

- Achten Sie in Ihrem Team auf Diversität, so dass verschiedene Mitarbeiter*innen unterschiedliche Kompetenzen (z.B. hinsichtlich Sprache und Erfahrung) einbringen können.
- Unterstützen Sie die Zusammenarbeit der Trägermitarbeiter*innen untereinander.
- Nutzen Sie geeignete Formate, um kollegiale Beratung bereitzustellen.

Ein wichtiger Bestandteil der individuellen Begleitung sind persönliche Gespräche, die auf die Bedürfnisse der Freiwilligen eingehen. Besteht der Bedarf nach wiederholten Gesprächen, haben diese Gespräche häufig die Form einer sozialpädagogischen Beratung.

Gespräche mit den Freiwilligen

- Sichern Sie Kontinuität in der Begleitung der Freiwilligen, damit diese Vertrauen aufbauen können und immer wissen, wen sie für ihre Bedürfnisse ansprechen können.
- Ermöglichen Sie gegebenenfalls eine engere Begleitung zwischen den Seminaren.
- Kommunizieren Sie durch feste Rahmenbedingungen und feste Sprechzeiten klare Strukturen für die Freiwilligen.

- Bieten Sie Beratung in Gruppen und individuell an.
- Führen Sie Ihre Beratungen ressourcenorientiert und systemisch durch.
- Reflektieren und erkennen Sie eigene Grenzen in der Beratung. Besprechen Sie dafür konkrete Fragen auch im Team.
- Überlegen Sie, wann eine Arbeit nach „Förderplänen“ und festen Zielen sinnvoll ist. Erarbeiten Sie dann zu Beginn des Freiwilligendienstes eine gemeinsame Zielsetzung von Träger, Einsatzstelle und Freiwillige*r.

Gespräche bzw. Beratungen können, je nach Freiwilliger*m, zu unterschiedlichen Zeitpunkten des Freiwilligendienstes wichtig werden.

Gespräche in den ersten Wochen des Freiwilligendienstes

In den ersten Wochen des Freiwilligendienstes kann es bei Freiwilligen, die einen erhöhten Bedarf an Begleitung haben, zu einer Zeit besonders intensiver Begleitung kommen. Manche Freiwillige müssen erst einmal die neue Herausforderung meistern.

Gespräche vor dem ersten Seminar

Diese sind auch dann wichtig, wenn der Träger bereits weiß, dass die Person einen erhöhten Bedarf an Begleitung hat. In einem solchen Gespräch können beispielsweise Ängste bei den Freiwilligen abgebaut oder individuelle Bedürfnisse erkannt werden. Im besten Fall kann dann der Träger seine Seminare noch bis zu einem gewissen Grad an die Bedürfnisse einzelner Freiwilliger anpassen.

Gespräche im Verlauf des Freiwilligendienstes

Auch jenseits der Seminare bedarf es bei Freiwilligen, die einen erhöhten Bedarf an Begleitung haben, häufig mehr persönlicher Gespräche als bei anderen. Für manche Freiwillige können monatliche Gespräche sinnvoll sein.

Gespräche zum Ende des Freiwilligendienstes

Der Übergang aus dem Freiwilligendienst in die nächste Phase des Lebens (z.B. Bewerbung für eine Ausbildung) kann für einige Freiwillige schwer sein. Die vertrauensvolle Beziehung zum Träger kann hier helfen – auch in der Vermittlung weiterer Unterstützungssysteme.

lichen Bedürfnissen gerecht zu werden. So kann zum Beispiel für einige Freiwillige die berufliche Orientierung wichtiger sein als für andere.

Beratung von Freiwilligen

→ Holen Sie sich immer einen „Beratungsauftrag“ von der*dem Freiwilligen. Berücksichtigen Sie, dass Freiwillige die Expert*innen für ihre Situation und ihre Zukunft sind.

Manchmal zeigt sich, dass Einsatzstelle und Freiwillige*r bzw. die Bedürfnisse der*des Freiwilligen nicht zueinander passen. Um dann der Person weiterhin die Möglichkeit für einen Freiwilligendienst offen zu halten, ist es hilfreich, wenn sie auf einen anderen Einsatzplatz oder in eine andere Einsatzstelle wechseln kann.

Flexible Einstiegszeiten in den Freiwilligendienst

→ Bauen Sie einen Pool an Einsatzstellen auf, die Tätigkeiten mit flexiblen Einstiegszeiten anbieten.

Wenn Freiwillige eine intensivere Begleitung während des Freiwilligendienstes benötigen, wird der*die Freiwillige auch stärker von der Einsatzstelle begleitet.

Eine intensivere Begleitung der Freiwilligen durch die Einsatzstelle zeigt sich beispielsweise durch:

Die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen in den Freiwilligendiensten bedeutet, unterschied-

- ausgeprägte Interessen- und Ressourcenorientierung,
- ein besonderes Verständnis in der Einarbeitungsphase,
- Flexibilität in der Dienstplanung,
- sozialpädagogische Beratung
- und generell ein grundlegendes Verständnis von einem Freiwilligendienst als Lernort.

Zusammenarbeit mit Einsatzstellen

- Achten Sie bei der Zusammenarbeit mit Einsatzstellen darauf, dass diese genügend Spielräume bei der Aufgabengestaltung für Freiwillige gewähren. So können die Aufgabenpakete besser an die jeweiligen Bedürfnisse der Freiwilligen angepasst werden.
- Werben Sie bei den Einsatzstellen, mit denen Sie zusammenarbeiten, für andere Aufgabenpakete als bisher, um verschiedenen Freiwilligen eine Einsatzmöglichkeit anbieten zu können.
- Nutzen Sie Einsatzstellentreffen/-Tagungen/-Fortbildungen, um die Einsatzstellen, mit denen Sie zusammenarbeiten, für Inklusion zu sensibilisieren und fortzubilden.

→ Beispiel Safiya

Safiya bewirbt sich für einen Freiwilligendienst. Safiya ist eine Person mit Lernschwierigkeiten. Die Bewerbung läuft über den

Träger. Frau Ricci findet eine passende Einsatzstelle und Safiya kann ihren Dienst beginnen.

Der Einsatz in der Einsatzstelle läuft gut. Frau Ricci muss lediglich die individuelle Begleitung anders als gewohnt gestalten: *„Sie hat mich über jeden Schritt, was sie gemacht hat, auf dem Laufenden gehalten. Egal, ob es mit FSJ zu tun hatte oder nicht. Immer per Mail.“* Frau Ricci kann genügend Zeit aufbringen, um Safiya auf ihre Nachrichten zu antworten. *„Also war es nicht so, dass ich jetzt ständig zum Telefon greifen musste, sondern wenn ich Zeit hatte, habe ich ihr geantwortet und irgendwas geschrieben: ‚Ja passt!‘ oder: ‚Toll gemacht!‘“* Für Frau Ricci fühlt sich die Begleitung Safiyas nicht nach mehr Arbeitsaufwand an, sondern vielmehr nach einer anderen Art und Weise zu arbeiten. Dass Safiya den Kontakt sucht, kommt für Frau Ricci daher, dass in der Förderschule „ja auch die Klassen viel kleiner sind und der Kontakt zu den Lehrern ja auch ein ganz anderer ist. Dem man vielleicht auch mal erzählt, was zu Hause los ist, und dass sie das übertragen hat.“

→ Beispiel Julia

Dass Julia Probleme hat, fällt erst auf ihrem ersten Seminar auf. Nachdem sie am ersten Tag der Seminarwoche mehrere Zusammenbrüche hat, fährt Frau Kutscher, eine pädagogische Mitarbeiterin, mit ihr ins Krankenhaus. Julia ist transsexuell. Auf dem Weg ins Krankenhaus erzählt sie Frau Kutscher von ihren psychischen Schwierigkeiten.

Julia ist in einer Einrichtung für Menschen mit psychischen Erkrankungen eingesetzt. Die Einsatzstelle merkt schnell, dass Julia selbst psychische Unterstützung braucht. Die

Mitarbeiter*innen der Einsatzstelle begleiten sie deswegen intensiv während ihres Dienstes. Sie leiten Julia an und versuchen, sie möglichst selbstständig arbeiten zu lassen. Sie reflektieren den Einsatz mit ihr gemeinsam und sagen ihr auch, wenn sie etwas nicht gut finden.

Bei ihren psychischen Problemen bieten die Mitarbeiter*innen der Einsatzstelle Julia Hilfe an, indem sie gemeinsam mit ihr externe Unterstützung für sie finden: *„Also sie hat teilweise wirklich selbst von psychischen Schwierigkeiten sehr viel erzählt, was sehr rauhmeinnend war. Und da haben sie ihr dann einfach ehrlich die Rückmeldung gegeben:*

„Das hat hier leider keinen Raum. Deine Rolle ist hier eine andere. Aber wir gucken mal gemeinsam, wo das einen Raum finden kann.“

Die Einsatzstelle und der Träger stehen dafür im engen Austausch miteinander. Gemeinsam bestärken sie Julia, sich externe Hilfe zu suchen. Sie helfen ihr auch bei der Kontaktaufnahme zu entsprechenden Stellen. Durch die Unterstützung kann Julia ihren Freiwilligendienst gut meistern: *„Und dann ist die Freiwillige aber auch ihren Weg gegangen. So dass sie eben die Aufgaben in der Einsatzstelle immer besser auch ausfüllen konnte.“*

Hilfreich ist, dass die Einsatzstelle Julias Aufgaben flexibel nach ihren Möglichkeiten und Stärken plant, *„dass es da nicht so einen vorgefertigten Aufgabenkatalog gab, der jetzt von ihr erwartet wurde und den sie abarbeiten musste, sondern dass sie wirklich individuell geschaut haben: Was kann jetzt diese Freiwilligendienstleistende hier in ihrem Dienst gerade tun?“* So kann Julia auch Aufgaben übernehmen, die ihren Stärken entsprechen: *„Also sie war zum Beispiel unglaublich kreativ.*

Und hat dann häufig mit den Mitarbeitenden in der Werkstatt kreative Angebote gemacht.“

Über den gesamten Freiwilligendienst gleicht Frau Kutscher ihre Eindrücke von Julia mit denen der Mitarbeiter*innen in der Einsatzstelle ab. So können die pädagogischen Mitarbeiter*innen beim Träger und in der Einsatzstelle gemeinsam darauf achten, was Julia braucht, und ihr dabei helfen, Perspektiven für die Zeit nach dem Freiwilligendienst zu entwickeln. Julia nutzt die Kontaktangebote des Trägers, auch außerhalb des Seminars. Sie kommt häufig auf ihre Ansprechpartner*innen im Träger zu, wenn sie Gesprächsbedarf hat.

Wenn Einsatzstellen Freiwillige mit einem höheren Bedarf an Begleitung einsetzen, können Träger sie durch eine entsprechende Ansprechpersonen und entsprechende Gespräche unterstützen.

Unterstützung der Einsatzstellen

- Nehmen Sie in der Anfangsphase des Freiwilligendienstes Kontakt mit der entsprechenden Einsatzstelle auf und überprüfen Sie, inwieweit weiterer Unterstützungsbedarf besteht.
- Beraten Sie die Einsatzstellen in Bezug auf Fördermittel zum Abbau von Barrieren. Vermitteln Sie gegebenenfalls entsprechende Beratungsstellen.

- Unterstützen Sie die Einsatzstellen mit Informationen über Gelingensbedingungen.
- Entwickeln Sie einen Handwerkskoffer/Leitfäden für Inklusion für Ihre Einsatzstellen, z.B. einen Leitfaden zur einfachen Sprache, Bausteine zur Gesprächsführung oder Methoden-Vorschläge.

Neben der Zusammenarbeit mit Einsatzstellen ist es für Träger ratsam, sich in der konkreten Umsetzung von inklusiven Vorhaben mit anderen Akteuren zu vernetzen. Die Arbeit mit Freiwilligen mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung erfordert häufig Zeit und Ressourcen, die der Träger bzw. die Einsatzstelle nicht allein bewältigen können.

Vernetzung

- Reflektieren und erkennen Sie eigene Grenzen in der Begleitung und Beratung. Überlegen Sie, wo Sie Unterstützung finden.
- Vernetzen Sie sich mit organisationsinternen Expert*innen, externen Institutionen, Vereins- und Verbandsstrukturen, um die inklusive Ausrichtung Ihrer Freiwilligendienste zu unterstützen.
- Suchen Sie nach einzelnen Akteuren, die Sie in Ihrer inklusiven Arbeit unterstützen wollen.
- Finden Sie zusammen mit Ihren Kooperationspartnern individuelle Lösungen für die entsprechenden Freiwilligen.

Für die inklusive Arbeit der Träger können sowohl andere Träger, externe Institutionen und Verbände als auch einzelne Personen hilfreich sein. Wichtig ist es, bei Kooperationen auf den gegenseitigen Nutzen zu achten. Im Folgenden findet sich eine Aufstellung, welche Kooperationen möglich sind und wie Unterstützung funktionieren kann.

Kooperation mit anderen Trägern

- Erfahrungsaustausch;
- Synergien bei Seminaren nutzen (z.B. barrierefreie Bildungsstätten): Falls ein*e Freiwillige*r mit einer körperlichen Beeinträchtigung aufgrund von fehlenden barrierefreien Bildungsstätten beim eigenen Träger nicht mitfahren kann, dann kann der Träger bei größeren Trägern in der Umgebung anfragen.

Kooperation mit externen Institutionen

- finanzielle Förderung zum Abbau von räumlichen Barrieren durch Stiftungen wie z.B. Aktion Mensch;
- zusätzliche Ansprechstrukturen, z.B. Diskriminierungsbeauftragte der Stadt, Beratungsstellen bei Hilfe gegen sexuelle Gewalt;
- Fachwissen nutzen, Mitarbeiter*innen des eigenen Trägers durch Beratungsstellen für spezifische Themen fortbilden/beraten;

- externe Träger helfen bei der Vernetzung der Freiwilligen in einer neuen Stadt, zum Beispiel durch Begleitung, Orte für soziale Kontakte, Netzwerke, beim Übersetzen, bei Arztbesuchen etc.;
- Übersicht über hilfreiche Akteure und deren Kompetenzen als Landkarte erstellen;
- Pool/Liste mit externen Referent*innen/ Dozent*innen für spezifische Themen in Bezug auf Inklusion und Diversität aufbauen.

Kooperationen für personenbezogene Unterstützung

- Gastfamilien finden, die Freiwillige begleiten;
- Feedbackgespräche ggf. durch externe Personen für den Träger durchführen lassen, um Objektivität zu erlangen;
- externe Honorarkräfte als Mentor*innen gewinnen, die zusätzlich zu Träger und Einsatzstelle die Begleitung des*der Freiwilligen verstärken;
- Einbindung von Eltern/Betreuungspersonen/Therapeut*innen, um Freiwillige zu unterstützen und je nach Bedarf optimal zu begleiten;
- Tandems (auch mit mehr als zwei Personen)/Pat*innen: gleichaltrige, ehemalige oder aktuelle Freiwillige als Peer-Berater*innen, Unterstützer*innen oder als Assistenz einsetzen; hier muss der Träger durch explizite Begleitangebote die Grenzen und Bedürfnisse des*der Peer-Freiwilligen gut erfassen.

2.5 Bildungsangebote

Neben der individuellen Begleitung der Freiwilligen während ihres Freiwilligendienstes gehört die Bildungs- und Seminararbeit zu den wesentlichen Aufgaben der Träger. Vor dem Hintergrund erhöhter Diversität in den Freiwilligendiensten stellt sich die Frage, ob die bisherigen Bildungs- und Seminarkonzepte der Herausforderung erhöhter Diversität entsprechen. Wie viel „Besonderes“ und wie viel „Gleiches“ in der Seminargruppe stellen in Hinblick auf Inklusion und Diversität ein ausgewogenes Verhältnis in der Bildungsarbeit dar?

*„Wir wollen [Diversität] definitiv vielmehr in den Vordergrund rücken und mehr beachten und auf der anderen Seite wollen wir es aber dann auch wieder gar nicht so stark zum Thema machen. [Die Frage ist], wie man das unter einen Hut bekommt, diesen Spagat.“
(I3.120–123)*

Wichtig für die inklusive Bildungsarbeit ist die (regelmäßige) **Überprüfung des eigenen aktuellen Seminar- und Bildungstagekonzepts in Bezug auf Inklusion.**

- Das ist die Grundlage, um
- Barrieren, Ausschlüsse und mögliche Benachteiligungen zu entdecken,
 - Strategien zu entwickeln, um diese benachteiligenden Strukturen abzubauen/zu verringern und zu entscheiden,
 - welche Angebote/Methoden angepasst werden müssen und
 - welche Freiwilligen wo und wann Unterstützung benötigen.

Das bedeutet, in der Vorbereitung und Durchführung der Seminare/Bildungstage Freiwillige mitzudenken, die bisher nicht der „Mehrheitsbevölkerung“ angehören, z.B. People of Colour (PoCs)/Schwarze Personen, queere Personen, Personen mit BeHinderung, Personen mit Hauptschul- oder ohne schulischen Abschluss.

Nicht für alle sind die gegenwärtigen Seminarangebote passend. Vielfältige Bildungsangebote können helfen, den unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen der Freiwilligen entgegenzukommen.

Angebotspalette und Interessenorientierung

- Erweitern Sie Ihre Angebotspalette an Bildungstagen und während der Seminare.
- Nehmen Sie Exkursionen und erlebnispädagogische Angebote auf, um zum Beispiel für Freiwillige mit eingeschränkten Sprachkenntnissen ein geeignetes Format anzubieten.
- Bieten Sie Empowerment-Workshops für Personen mit Diskriminierungserfahrungen an.
- Unterstützen Sie Freiwillige mit erhöhtem beruflichen Orientierungsbedarf mit entsprechenden Angeboten.

- Binden Sie die Freiwilligen so häufig wie möglich, zum Beispiel durch Abfragen, in die inhaltliche Seminarplanung mit ein und achten Sie auf unterschiedliche Interessen der Freiwilligen.
- Bilden Sie die Themen und Interessen der Freiwilligen in Wahlseminaren ab.
- Kooperieren Sie mit Einsatzstellen, um Bildungstage thematisch vor Ort anbieten zu können.
- Lassen Sie die Freiwilligen, wenn möglich, aus verschiedenen Angeboten selbst wählen, um ihre Interessen zu berücksichtigen.
- Erproben Sie Formen des Embedded Learning¹⁰ für Freiwillige, die nicht an den regulären Bildungsangeboten teilnehmen können.
- Beraten Sie die Freiwilligen in der Auswahl der Bildungsangebote, wenn Sie zum Beispiel in bestimmten Angeboten besondere Relevanz für die Person sehen. Überlassen Sie die finale Entscheidung den Freiwilligen.
- Führen Sie einen separaten Einführungstag ein, um die Freiwilligen in Ruhe in die Seminarmöglichkeiten einzuführen oder nutzen Sie individuelle Gespräche.

Freiwillige in die Auswahl einzubinden kann auch heißen, Freiwillige bei der Konzeption und Ausgestaltung der Bildungstage mitentscheiden zu lassen. Das kann zusätzlich die

10 Verknüpfung von Tun und Handeln, z.B. Sprache lernen beim Theaterspielen

Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme erhöhen und zur Kompetenzentwicklung der Freiwilligen beitragen.

Partizipative Seminarmodelle

- Einbeziehung der Freiwilligen in die inhaltliche Themensetzung,
- einen Teil des/das gesamte Seminarbudget in die Hände der Freiwilligen legen,
- partizipative Gruppenprozesse anregen, z.B. in Bezug auf die Einkäufe von Lebensmitteln für die gemeinsame Ernährung auf dem Seminar.

Um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden, bedarf es manchmal einer flexiblen Herangehensweise in der Bildungstageplanung für die Freiwilligen. Voraussetzung ist die Idee, den Freiwilligendienst als Bildungsjahr auszugestalten.

Pädagogische Freiräume

- Nicht für alle Freiwilligen sind fünftägige Seminare geeignet. Manche Freiwillige bevorzugen Einzeltage. Wählen Sie das geeignete Freiwilligendienstformat danach aus.
- Es gibt Regeln und es gibt Ausnahmen. Befragen Sie die Freiwilligen, die eine Ausnahme benötigen oder in Anspruch nehmen möchten, welche Alternativen sie selbst vorschlagen.

- Verabreden Sie Ausnahmen, zum Beispiel die Unterbringung im Einzelzimmer oder die abendliche Heimfahrt, die den Freiwilligen die Teilnahme an Bildungsangeboten ermöglichen. Kommunizieren Sie verabredete Ausnahmen in der Seminargruppe.
- Sprechen Sie mit der jeweiligen Person ab, in welchem Ausmaß die Mit-Freiwilligen über ihre*seine Bedürfnisse Bescheid wissen dürfen.
- Seien Sie mutig, nutzen Sie Spielräume und Grauzonen, um Freiwilligen die Teilnahme an den Bildungsangeboten möglich zu machen. Entwickeln Sie im Team eine Haltung dazu, welche Ausnahmen Sie mitzutragen bereit sind. Tauschen Sie sich dazu mit Ihrer Zentralstelle/Ihrem Bundestutorat aus.

→ Beispiel Inga

Inga bewirbt sich für einen Freiwilligendienst. Aufgrund von psychischen Belastungen kann sie jedoch keine vierzig Stunden pro Woche arbeiten. Von ihrem Arzt bekommt sie deswegen ein Attest. Inga kann ihren Dienst mit dreißig Stunden pro Woche absolvieren. Sie ist in einer Schule eingesetzt. Für die Einsatzstelle ist es kein Problem, dass Inga in Teilzeit arbeitet. Die Mitarbeiter*innen passen das Pensum an Aufgaben für Inga entsprechend an. Um das Vertrauensverhältnis zu stärken, ist es dem Träger auch wichtig, dass mindestens eine hauptamtliche Ansprechpartnerin auch auf dem ersten Seminar mit anwesend ist.

Frau Yonath ist für Inga zuständig. Da Inga das FSJ in Teilzeit macht, soll sie selbst entscheiden, wie viel sie im Seminar mitmachen möchte und wann sie sich zurückzieht. Da das Seminarhaus nicht weit von ihrem Wohnort entfernt liegt, kann sie abends auch nach Hause fahren, wenn sie lieber dort übernachten möchte: *„Normalerweise übernachten Freiwillige ja alle immer im Haus und wir sind auch immer alle da. Und es ist auch Teil unseres Konzepts, dass man dort übernachtet. Aber ihr habe ich dann auch gesagt: ‚Du, wenn du merkst, du willst zu Hause schlafen. Du fühlst dich wohler und kommst morgen früh wieder frisch zur ersten Einheit oder zum Frühstück, dann mach das.‘“* Die Absprache funktioniert gut und obwohl Inga nicht immer dabei ist, versteht sie sich gut mit der restlichen Gruppe: *„Und dann ist sie manchmal auch da geblieben und hatte dann auch Spaß. Und hat sich auch mit der Gruppe super verstanden und war da ganz drin. Wenn es ihr aber zu viel geworden ist, hat sie mir eine kurze Whatsapp geschrieben: ‚Du, ich fahre heim zum Schlafen. Ich komme morgen zum Frühstück.‘ Und das hat ganz hervorragend geklappt.“*

Ein inklusives Bildungsangebot zu schaffen, bedeutet neben einer erweiterten Angebotspalette auch die bewusste Programmgestaltung in den Seminaren. Hier spielen sowohl inhaltliche Aspekte als auch didaktische Fragen eine Rolle.

Seminarinhalte

- Wählen Sie Bildungsinhalte interessenorientiert, vielfältig und selbstwirksamkeitsorientiert aus.
- Trennen Sie Freiwilligen nicht in Bezug auf ihre individuellen Lernfähigkeiten. Fördern Sie gemeinsames Lernen und gegenseitiges Verständnis.
- Stellen Sie Persönlichkeitsentwicklung als Kompetenzentwicklung der Freiwilligen ins Zentrum.
- Geben Sie Freiwilligen die Möglichkeit, sich – aufgrund ihrer individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse – bei einzelnen Methoden und Programmpunkten nicht zu beteiligen.
- Bieten Sie den Freiwilligen an, sich mit Identität (z.B. individuelle Fähigkeiten, Geschlechtsidentität, soziale und geografische Herkunft) auseinanderzusetzen und sensibilisieren Sie sie für bestehende Privilegien und Diskriminierungsformen.
- Bringen Sie die Freiwilligen in Kontakt zu Menschen aus anderen Personengruppen. Achten Sie auf eine professionelle Moderation dieser Begegnungen.

Die (Um)Gestaltung der Bildungstage bedeutet zumeist, die eigene Methodik zu hinterfragen. Gibt es Methoden, die für viele Freiwillige passen und die „Besonderheiten“ nicht in den Vordergrund stellen? Welche Unterstützungssysteme braucht es, um ausgewählte Methoden einsetzen zu können? Gibt es einen

Pool an Methoden, der je nach Zusammensetzung der Gruppen genutzt werden kann?

Um **Methoden auszuwählen**, ist es hilfreich, sich folgende Fragen zu stellen:

- Kann jede Person der Gruppe die Methode mitmachen?
- Wen schließt sie möglicherweise aus?
- Was mute ich wem zu?
- Welchem Zweck dient die Methode?
- Wen stärkt sie?
- Erzeugt die Methode unfairen Wettbewerb?
- Wen könnte sie verletzen?

Methoden, die bisher eingesetzt werden, **um verschiedene Personengruppen besser zu erreichen**:

- erlebnispädagogische Ansätze zum Kennenlernen;
- Gruppenarbeit, Aktion und Exkursionen;
- nonverbale Methoden, Methoden der Sprachanimation¹¹;
- Visualisieren und Texte zur Unterstützung bereitstellen¹²,
- Inhalte ggf. in nicht-deutsche Sprachen übersetzen;
- „einfache Sprache“, auf Fach-, Fremdwörter und Abkürzungen verzichten;
- Tempo verlangsamen, Inhalte „entschlacken“, Pausen und Puffer einplanen;

- Prozessorientierung vor Ergebnisorientierung;
- Gestaltung der Gruppenprozesse:
 - Seminargruppen für Diversität, Macht, Diskriminierung und Achtsamkeit im Umgang mit Anderen sensibilisieren,
 - Gruppenregeln gemeinsam verabreden,
 - unterschiedliche Perspektiven, Kompetenzen und Erfahrungen aufzeigen,
 - Unterstützung in der Gruppe fördern,
 - Awareness-Teams bilden (*siehe ausführliche Erklärung*),
 - Freiräume schaffen.

Hier ein Beispiel, wie ein Träger die Seminargruppe für Diversität sensibilisiert:

„Wir haben das auf einer Metaebene thematisiert. Und auch auf andere Dinge, die uns in der Gruppe aufgefallen sind, bezogen. Also zum Beispiel (...) war es so, dass andere Freiwillige auf einem sehr, sehr hohen intellektuellen Niveau immer diskutiert haben. Sodass andere Freiwillige dem inhaltlich gar nicht folgen konnten. Und dann haben wir das auf mehreren Ebenen aufgegriffen: Wodurch kann sich denn jemand eigentlich ausgeschlossen fühlen und wie können wir das gestalten, dass sich alle als Teil der Gruppe fühlen? Also zum Beispiel eben, dass wir so sprechen, dass es jeder verstehen kann.“ (19.109–118)

Bei Sensibilisierungsmethoden ist es wichtig zu beachten, dass z.B. Übungen aus dem Anti-Bias-Ansatz etc. für Angehörige von

11 z.B. „Spiele fast ohne Worte“ ([https://ljbberlin.de/sites/default/files/Spiele%20\(fast\)%20ohne%20Worte%20Broschuere.pdf](https://ljbberlin.de/sites/default/files/Spiele%20(fast)%20ohne%20Worte%20Broschuere.pdf))

12 Nutzen Sie dafür leichte Sprache. Gehörlose Menschen, z.B., können schriftliche Texte oft aufgrund nicht vorhandener Lautsprache schwerer erfassen.

privilegierten Gruppen angebracht sein können, für Freiwillige mit Diskriminierungserfahrungen allerdings schmerzhaft wirken und wenig hilfreich sind. Bei solchen Einheiten kann die Gruppe geteilt oder mit verschiedenen Aufgaben gearbeitet werden.

Seminarmethoden

- Reflektieren Sie Ihre Methoden auf aktuelle Passung und zukünftige Möglichkeiten. Passen Sie, wenn nötig, Ihre Methoden an, um sie inklusiver zu gestalten.
- Suchen Sie nach (neuen) Methoden, die auch für Freiwillige mit unterschiedlichen Bedürfnissen einsetzbar sind, z.B. für Freiwillige mit Sprachbarrieren, Lernschwierigkeiten oder körperlichen Beeinträchtigungen.
- Nutzen Sie verschiedene (Lern-) Methoden, die unterschiedliche Fertigkeiten berücksichtigen.
- Legen Sie sich einen Pool an Methoden an, der es Ihnen erlaubt, flexibel auf bis dahin unbekannte Bedürfnisse vor Ort einzugehen.
- Behalten Sie die Bedürfnisse der einzelnen Freiwilligen vor Ort im Blick. Schaffen Sie immer wieder Gesprächsgelegenheiten, um Freiwillige zu ermuntern, über ihre Bedürfnisse zu sprechen.

- Nutzen Sie, um die Bedürfnisse einzelner Freiwilliger nicht in den Vordergrund zu stellen, spezielle Gesprächsrunden, um die Freiwilligen für unterschiedliche Bedürfnisse zu sensibilisieren.
- Fördern Sie die gegenseitige Unterstützung in der Freiwilligengruppe.

→ Awareness-Team

Ein Awareness-Team ist ein strukturelles Angebot, das der Träger mit seinen Freiwilligen schafft. Mitglieder des Awareness-Teams stehen als Ansprechpersonen zusätzlich zur Seminarleitung zur Verfügung, wenn Freiwillige Diskriminierungserfahrungen und/oder unangenehme Erfahrungen im Rahmen des Seminars/der Bildungstage machen. Die Mitglieder des Teams werden weder bestimmt noch gewählt, da die Mitarbeit die Freiwilligkeit voraussetzt, sich mit der eigenen Positionierung und den Diskriminierungserfahrungen anderer auseinander zu setzen. Nicht alle Personen sind die richtigen Ansprechpersonen für alle Freiwilligen. So setzt sich das Team idealerweise aus mehreren Freiwilligen zusammen, die unterschiedliche (Diskriminierungs-)Erfahrungen mitbringen. Mit anderen Freiwilligen (und nicht gleich mit der pädagogischen Leitung) ins Gespräch zu kommen, ist ein Angebot auf Augenhöhe, das für manche Freiwillige die Hürde kleiner macht, seine*ihre Anliegen zur Sprache zu bringen. Die Funktion des Awareness-Teams ist in erster Linie Zuhören und Annehmen. Wie weiter verfahren wird, entscheidet ausschließlich der*die betreffende Freiwillige.

Die meisten Seminare bzw. Bildungstage finden in Seminarhäusern statt. Die Bedingungen vor Ort stellen einen wesentlichen Gelingensfaktor für die inklusive Seminararbeit der Träger dar.

Inklusive Rahmenbedingungen der Seminarhäuser

- Überprüfen Sie die Seminarhäuser auf ihre Barrieren, Möglichkeiten und räumliche Zugänglichkeiten.
- Legen Sie sich eine Liste mit Bildungsstätten an und dokumentieren Sie dort den Grad an Barrierefreiheit, die diese jeweils aufweisen.
- Berücksichtigen Sie Ihre Überprüfung bei der Auswahl von geeigneten Seminarhäusern.
- Informieren Sie Freiwillige vorab über existierende Einschränkungen.
- Prüfen Sie, wie stark Häuser in Bezug auf ihre weltanschaulichen Eigenheiten für Ihre Freiwilligendienstangebote geeignet sind. Fragen Sie die Freiwilligen, ob sie sich in den Seminarhäusern willkommen und angenommen fühlen.
- Trennen Sie sich mittelfristig von Seminarhäusern, die zu viele elementare Barrieren aufweisen.

Neben den Rahmenbedingungen ist eine gute Erreichbarkeit der Seminarhäuser ein grundlegender Aspekt. Bedenken Sie dafür, dass Bahnhöfe und öffentliche Verkehrsmittel nicht

für alle Menschen zugängliche und sichere Orte sind.

Erreichbarkeit und Sicherheit der Seminarhäuser

- Stellen Sie die Erreichbarkeit der Seminarhäuser mittels öffentlicher Verkehrsmittel sicher. Organisieren Sie im Zweifel Fahrgemeinschaften oder einen Shuttle-Service.
- Fragen Sie die Freiwilligen vor dem Seminar, ob sie sich zutrauen, das Seminarhaus allein zu erreichen. Unterstützen Sie Freiwillige, die das nicht tun, mit geeigneten Maßnahmen.
- Wählen Sie das Seminarhaus wenn möglich so, dass Personen bei Bedarf das Seminar auch über Nacht verlassen können.
- Suchen und buchen Sie Seminarhäuser an Orten, die für alle Freiwilligen sicher sind. Denken Sie an die Freiwilligen, die nicht zur Mehrheitsbevölkerung (weiß, gesund, cis¹³) gehören. Informieren Sie sich dafür vorab oder fragen Sie die betreffenden Freiwilligen spätestens vor Ort.
- Beraten Sie, falls sich ein Ort erst während des Seminars als unsicher herausstellt, gemeinsam mit der Seminargruppe, welche Absprachen, Vorkehrungen und Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden können.

13 Als cis-geschlechtlich werden Personen bezeichnet, die sich mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

„Auch, wenn wir andere Orte besuchen. (...) Man muss das immer mitdenken. Es kostet mehr Zeit, mehr Aufwand, das alles mit einzuplanen. Kann ich das Programm so durchführen, wie ich es mir vorstelle oder sind da vielleicht noch irgendwo Hindernisse, Hürden, die ich jetzt noch gar nicht auf dem Schirm habe, die aber die Person, um die es geht, komplett ausschließen von dem Programm?“ (I16.478-483)

Zusätzlich zu günstigen Bedingungen in den Seminarhäusern und guter Lage gilt es außerdem im Vorfeld der Seminare, die individuellen Unterstützungsbedarfe der Freiwilligen zu erfassen, um die Bildungstage entsprechend auszugestalten.

Accessibility/Zugänglichkeit

- Informieren Sie die Freiwilligen im Vorfeld der Bildungstage/Seminare über Rahmenbedingungen/Barrieren, wie rollstuhlgerechte Wege, Übersetzungsmöglichkeiten etc.
- Fragen Sie die Freiwilligen nach ihren Bedürfnissen, um an den Bildungstagen teilnehmen zu können (z.B. Kinderbetreuung, Sprachübersetzungen, Assistenz, Essen).
- Besuchen Sie die Freiwilligen vor dem ersten Seminar in ihrer Einsatzstelle oder finden Sie andere Gesprächsgelegenheiten und sprechen Sie über das Seminar, Inhalte und Methoden, um mögliche Ängste bei Freiwilligen zu mindern.

- Besuchen Sie die Freiwilligen vor dem ersten Seminar in ihrer Einsatzstelle oder finden Sie andere Gesprächsgelegenheiten und sprechen Sie über das Seminar, Inhalte und Methoden, um mögliche Ängste bei Freiwilligen zu mindern.
- Freiwillige sind, auch im Hinblick auf Barrieren und Zugänglichkeiten, Expert*innen für ihre eigene Situation. Binden Sie darum die Freiwilligen in Ihre grundlegenden Überlegungen mit ein.

Inklusive Angebote in den Freiwilligendiensten zu schaffen, umfasst immer die Überlegung, welche Freiwilligen wo und wann Unterstützung benötigen. In der Seminararbeit bedeutet das, in der Freiwilligengruppe auf individuelle Fähigkeiten und psychosoziale Bedürfnisse zu achten:

- Sprachfähigkeiten (einfache/leichte Sprache, nicht-deutsche Sprachen),
- Lernfähigkeiten,
- Sinnesfähigkeiten (Hören, Sehen),
- Bewegungsfähigkeiten,
- psychisch-soziale Bedürfnisse:
 - Distanz/Nähe,
 - Reizüberflutung,
 - Großgruppen/Kleingruppen/Arbeit zu zweit,
 - Gruppendynamik.

Unterstützung der Freiwilligen

- Entscheiden Sie aufgrund der Zusammensetzung der Seminargruppe, ob ein kleinerer Personalschlüssel für die Begleitung während der Bildungstage erforderlich ist.
- Wenn Sie finanziell dazu in der Lage sind, dann arbeiten Sie mit verschiedenen großen Seminargruppen je nach Unterstützungsbedarf.
- Überprüfen und verbessern Sie, wenn nötig, die Sprachfähigkeiten Ihres Teams, für die Gruppenmoderation und/oder für Vorlagen im Seminar (einfache/leichte Sprache, nicht-deutsche Sprachen). Nutzen Sie Fortbildungen und zusätzliches Personal/Honorarkräfte.
- Bauen Sie sich einen Pool von Sprachmittler*innen auf (Gebärdensprache, nicht-deutsche Sprachen).
- Binden Sie als Unterstützer*innen ehemalige Freiwillige, Assistenzen, Eltern und weitere freiwillige Helfer*innen mit ein.
- Unterstützen Sie Gruppenprozesse, durch die sich die gesamte Freiwilligengruppe für alle Freiwilligen verantwortlich fühlt (Schutz nach außen).
- Bauen Sie ein Awareness-Team auf.

→ Beispiel Jelle

Jelle ist ein Mensch mit Lernschwierigkeiten. Frau Pham ist beim Träger für ihn zuständig. Vor den Seminaren ist Frau Pham unsicher, wie sie Jelle einbeziehen kann: *„Und da war es so, dass wir am Anfang gar nicht so genau wussten, bekommt er das Pensum eines Seminartages und dann auch noch einmal einer Seminarwoche hin und bekommt er den Inhalt überhaupt mit und wie runtergebrochen müssen wir das machen?“* Die pädagogischen Mitarbeiter*innen achten darauf, wie sie Jelle die Inhalte am besten vermitteln können und akzeptieren dabei auch seine eigene Herangehensweise: *„Also wir haben nicht den Anspruch gehabt, dass wir ihm jetzt komplettes Wissen vermitteln müssen, sondern wir haben versucht herauszufinden, auf welcher Basis kann er lernen. Wo sind seine Stärken und was macht er gerne.“* Während des Seminars lernen die pädagogischen Mitarbeiter*innen, dass Jelle selbst entscheidet, wobei er mitmachen will und wobei nicht. Und sie merken, dass er gar nicht so anders ist als die anderen Freiwilligen.

→ Beispiel Angelique

Als Angelique sich bei einer Einsatzstelle für einen Freiwilligendienst bewirbt, macht sie die Einsatzstelle darauf aufmerksam, dass sie Cochlea-Implantate trägt, die ihr Gehör unterstützen. Da der Arbeitsbereich der Einsatzstelle zu Angeliques Fähigkeiten passt, ist die Einsatzstelle offen für sie, *„weil sie Integrationshelferin bei einem Kind war, das selber taubstumm war, in der Schulbegleitung und da war das überhaupt kein Problem.“*

Da es in der Einsatzstelle inzwischen keine Hürden mehr gibt, geht Angelique davon aus, dass auch die Seminare problemlos laufen. Durch die vielen Stimmen in Gruppendiskussionen fällt ihr das Zuhören jedoch schwer. Sie merkt relativ schnell, *„dass so eine 25er Gruppe mit ihrer Behinderung einfach zu viel sind, ohne dass sie einen Dolmetscher hat.“* Angelique bräuchte eine Sprachmittlung, um alles in der Gruppe mitgestalten zu können. Damit Angelique trotzdem teilnehmen kann, verabreden die pädagogischen Mitarbeiter*innen mit ihr, dass sie selbst entscheidet, wann es ihr zu viel wird: *„Sie kann bei den Seminaren dabei sein, darf aber definitiv selber entscheiden, wann geht sie raus.“* Die Seminargruppe versucht, Rücksicht auf Angelique zu nehmen. Einige der angewandten Methoden machen es für Angelique dennoch schwer, mitzumachen: *„Die Gruppe war total rücksichtsvoll und hat versucht, nicht durcheinander zu sprechen. Aber das macht natürlich auch so eine Methode wie eine Plenumsdiskussion kaputt, wenn man nicht mehr so agieren kann, wie man agieren kann. Und wenn es ihr zu viel geworden ist, dann ist sie raus gegangen.“*

Morgens sprechen sich Angelique und die Seminarleitung ab: *„Wir haben ihr morgens immer als Seminarleitung gesagt, was wir machen und dann hat sie immer gesagt: Das und das und das kann ich mitmachen. Oder das und das und das ist in Ordnung.“* Die pädagogischen Mitarbeiter*innen nutzen auch nicht-sprachliche Hilfsmittel: *„Wir haben dann versucht, ihr auch ganz viele Sachen schriftlich gegeben, damit sie es nachlesen kann.“*

Auch aktuelle Freiwillige können andere Freiwillige, zum Beispiel in einem Tandem-Modell, unterstützen. Hier ist dann aber

besondere Aufmerksamkeit gefragt, um die Unterstützung als All-win-Situation zu gestalten.

Tandems/peer-to-peer

→ Achten Sie bei einer 1:1 Unterstützung darauf, dass die „helfenden“ Freiwilligen nicht überfordert sind. Gestalten Sie die Beziehung als Miteinander auf Augenhöhe.

→ Beispiel Salome

Als Salome einen Freiwilligendienst machen möchte, sucht sie sich selbst eine Einsatzstelle und regelt die meisten Fragen direkt mit dieser. Sie beginnt ihren Dienst im Grünlandhaus, einer Einrichtung für Menschen mit körperlichen und kognitiven Beeinträchtigungen. Die Einsatzstelle findet, dass Salomes Sehbeeinträchtigung keine Schwierigkeit ist. Da in der Einrichtung mehrere Menschen mit Beeinträchtigungen selbstständig arbeiten, sind die Mitarbeiter*innen dort auch sensibler und erfahrener im Umgang mit Inklusion. Frau Schulz vom Träger steht mit Salome vor allem in Kontakt, als es um die Vorbereitung der Seminare geht. Da Salome stark sehbeeinträchtigt ist, will Frau Schulz die Materialien für sie richtig aufbereiten: *„Zu wissen, wie ist es denn überhaupt, wenn wir eine Einheit machen und jetzt irgendetwas mit Unterlagen, die sie eigentlich dafür sehen oder lesen sollte, macht das denn überhaupt Sinn, soll ich das in Schriftgröße 72 ausdrucken, hilft ihr das? Also das waren so Nachfragen, Rückfragen, die ich mit ihr hatte.“*

Während des Seminars will Salome sich selbstständig zurecht finden und ihre Seh-

beeinträchtigung nicht in den Vordergrund stellen. Frau Schulz hat den Eindruck, dass sie die Angebote nicht richtig mitmachen kann. Um ihr die Orientierung zu erleichtern, stellt Frau Schulz ihr Jessica, eine andere Freiwillige, zur Seite. Jessica merkt allerdings, dass sie, weil sie immer mit Salome zusammen ist, das Seminar gar nicht für sich alleine nutzen kann. Gemeinsam mit Frau Schulz sprechen Salome und Jessica darüber. Salome hat Verständnis. Eine neue Begleiterin möchte sie nicht. Dadurch muss Salome sich allein zurechtfinden. Dabei kommt ihr zugute, dass die Seminare immer im gleichen Haus stattfinden und sie sich an die Wege gewöhnen kann. Am Ende gewinnt sie viel Selbstvertrauen: *„Aber das dann zum Schluss, im Abschlussseminar zu sehen, wie diese Frau so ein Selbstbewusstsein gehabt hat und sich auf einmal in den Mittelpunkt der Gruppe gestellt hat und sich selber präsentiert hat, sich selber gezeigt hat, geöffnet hat.“* Frau Schulz findet, dass auch die Gruppendynamik auf den Seminaren hilfreich für Salome war. Salome konnte dadurch einfach mitlaufen und wurde nicht besonders herausgestellt. Das hätte nicht in jeder Gruppe so funktioniert. Frau Schulz muss daher bei jeder Gruppe neu schauen und individuell einschätzen: *„Passt das in der Gruppe oder passt das nicht? Kann ich es so laufen lassen oder muss ich doch mehr steuern und initiieren und darauf achten?“*

Genügend Personal in den Seminaren bzw. Bildungstagen sind eine Gelingensbedingung für die Bildungsarbeit des Trägers. Je nach Seminargestaltung und Freiwilligengruppe gehören pädagogische Mitarbeiter*innen des Trägers, externe Referent*innen und Assistenzen zur personellen Ausstattung der Bildungstage.

Pädagogisches Team

- Achten Sie darauf, dass Ihre Seminarleitungen eine inklusive Haltung mitbringen. Nutzen Sie trägerinterne Strukturen und gegebenenfalls trägerexterne Fortbildungen, um Ihre Seminarleitungen für Inklusion und Diversität zu sensibilisieren und zu professionalisieren.
- Achten Sie darauf, dass auch externe Referent*innen und Assistenzen eine inklusive Haltung mitbringen.
- Arbeiten Sie mit Bildungspartnern zusammen, die auf inklusive Kompetenzen verweisen (z.B. Angebote in einfacher Sprache).
- Verständigen Sie sich über konkrete Ziele für Ihre inklusive Bildungsarbeit.
- Achten Sie in Ihrem Seminarteam auf Diversität, so dass verschiedene Mitarbeiter*innen unterschiedliche Kompetenzen (z.B. hinsichtlich Sprache und Erfahrung) einbringen können.
- Schaffen Sie eine Klima, in der alle im Team ihre Bedürfnisse mitteilen können.
- Fördern Sie eine Haltung, die Betroffene als Experten*innen ansieht.

Für den Prozess der inklusiven Öffnung in den Freiwilligendiensten braucht es die Offenheit und das Verständnis für Inklusion und Diversität bei allen Mitarbeiter*innen im Träger. Das beinhaltet den Willen, vorhandene Barrieren, Ausschlüsse und die Benachteiligung von Menschen in den Freiwilligendiensten abzu-

bauen, um sich für neue Personengruppen zu öffnen. Vor allem gilt es, die personenzentrierte Unterstützung von verschiedenen Freiwilligen in den Blick zu nehmen. Dafür ist eine gute Vernetzung der Träger nötig, ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen, neues Wissen und viel Austausch.

Teil III: Handlungsempfehlungen für Verbandsebene und politische Akteure

1. Ergebnisse der Studie: förderliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen

Bevor in Abschnitt III.2 und III.3 Handlungsempfehlungen für die Verbandsebene sowie politischen Akteure gegeben werden, werden zuerst die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung zusammenfassend vorgestellt¹⁴. Diese beinhalten die bisherigen Erfahrungen der Träger zu förderlichen Rahmenbedingungen für Inklusion und Diversität sowie Herausforderungen und Bedarfe, die Träger in Hinblick auf die verschiedenen Arbeitsbereiche der Freiwilligendienstträger sehen. Die Ergebnisse werden im Folgenden in Bezug auf die allgemeinen Rahmenbedingungen beim Träger vorgestellt (1.1.) sowie analog zu den unterschiedlichen Arbeitsbereichen in der Trägerarbeit: Akquise und Öffentlichkeitsarbeit (1.2), Bewerbung und Vermittlung (1.3), individuelle Begleitung von Freiwilligen (1.4) und Bildungsangebote (1.5).

1.1 Allgemeine Rahmenbedingungen beim Träger

Als allgemeine Rahmenbedingungen können die Voraussetzungen verstanden werden, die die strukturellen Weichen für inklusives Handeln beim Träger stellen. Als grundlegend

für den Prozess der inklusiven Öffnung in den Freiwilligendiensten zeigt sich dafür eine inklusive Haltung des Trägers. Eine solche Haltung ist gekennzeichnet durch Offenheit, Verständnis, Sensibilität und das Interesse an Reflexion. Dabei kann sich eine inklusive Haltung über die Reflexion von „Fällen“ im Team entwickeln oder darüber, dass sich das Team insgesamt mit Inklusion und Diversität im Allgemeinen, z.B. über Fortbildungen, auseinandersetzt. Eine inklusive Haltung des Trägers umfasst die Haltung aller Mitarbeiter*innen und schließt das Bewusstsein ein, das jede*r Mitarbeitende dazu beitragen muss, dass Inklusion und Diversität beim Träger wirklich gelebt wird. Wichtig ist, dass die inklusive Haltung des Trägers auch nach außen kommuniziert wird, um sowohl Interessierten als auch Partner*innen der Freiwilligendienste das klare Signal zu geben, dass Diversität geschätzt und Personen unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten, ihrer Herkunft oder Geschlechtsidentität eingeladen sind, an den Angeboten des Trägers teilzunehmen.

Die gemeinsamen Werte und Prinzipien des Trägers sind Grundlage für die Schaffung **inklusive Strukturen und die entsprechende Alltagspraxis**¹⁵ im Träger. So ist es wichtig, gezielt darüber nachzudenken, wie Inklusion in den Freiwilligendiensten des Trägers gelingen kann bzw. welche Barrieren

14 siehe ausführlich: Arbeitsgruppe Inklusion und Diversität in Jugendfreiwilligendiensten im Bundesarbeitskreis FSJ (2019): Inklusion und Diversität in Jugendfreiwilligendiensten. Potenziale und Herausforderungen. Interner Bericht. Berlin.

15 vgl. Meyer/Kieslinger (2014): Index für die Jugendarbeit. Stuttgart.

in der eigenen Arbeit existieren und wie der Träger diese verringern kann.

Die Leitungsebene hat die Aufgabe, die inklusiven Prozesse im Team durch geeignete Maßnahmen und Ressourcen zu befördern, zum Beispiel durch spezielle Arbeitsgruppen, Festlegung von Verantwortlichkeiten oder die Bereitstellung bzw. Finanzierung von Fortbildungen zu Inklusion und Diversität.

Förderlich zeigt sich, wenn alle notwendigen Überlegungen und Maßnahmen zu Inklusion und Diversität im gesamten Team verankert werden. Das kann gelingen, wenn beispielsweise die Zuständigkeit einzelner Person mit Aufgaben verbunden wird, die in das Team hinein wirken und Prozesse und Reflexion im gesamten Team ermöglichen. Erfolgt keine Reflexion im Team, bleiben Überlegungen rein fallbezogen. Wird Inklusion und Diversität als „Spezialthema“ verstanden, erfolgt häufig eine Delegation von „Fällen“ an die „zuständige Person“ und notwendige Überlegungen und Maßnahmen werden im Team nicht verankert. Eine ausführliche Reflexion im Team ist wichtig, um gute Erfahrungen bzw. gelungene Beispiele im Team zu teilen. Das hilft, bei ähnlichen Gegebenheiten auf Bewährtes zurückgreifen zu können.

Neben Haltung, Reflexion, Sensibilisierung und konzeptionellem Vorgehen stellt die Vernetzung der Träger eine förderliche Rahmenbedingung für Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten dar. Sowohl für die Akquise von Freiwilligen als auch in der Suche nach Einsatzstellen, die ihre Einsatzplätze allen Jugendlichen, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten, ihrer Herkunft oder ihrer Geschlechtsidentität zur Verfügung

stellen, zeigen sich die Netzwerke der Träger nach innen und nach außen als hilfreich. Das betrifft auch die Seminararbeit der Träger, beispielsweise in der Zusammenarbeit mit inklusiven Bildungspartnern, sowie die Begleitung der Freiwilligen durch den Träger. Durch die Vernetzung mit Institutionen, Vereins- und Verbandsstrukturen können Freiwillige auch in Bereichen unterstützt werden, die nicht originär zu den Aufgaben der Träger und Einsatzstellen in den Freiwilligendiensten gehören, wie zum Beispiel bei verstärkten psychischen Belastungen der Freiwilligen.

Herausforderungen und Bedarfe

Als wichtige Unterstützung erleben Träger die eigene Fortbildung zu Inklusion und Diversität und den Austausch untereinander. Manchem Träger fehlen hier die Ressourcen. Auch für die konzeptionelle Arbeit in Hinblick auf Inklusion und Diversität braucht es zeitliche und personelle Ressourcen. Auch diese sind nicht immer gewährleistet.

→ Wünsche an Verbands- und politische Ebene

Fortbildungen und Austausch können helfen, Mitarbeiter*innen mehr Sicherheit für den Umsetzungsprozess zu geben. Entsprechende Fortbildungen sollen durchgeführt und/oder finanziert werden.

„Wir würden gerne zusätzliche Mittel bekommen für Fortbildungen zum Thema. Die Kollegen machen alle hier ihre einzelnen Erfahrungen, tauschen sich dann im besten Fall im Team aus und wir beraten: Okay, wie geht man damit um in so einer Situation? Aber wenn wir uns mit (...) Inklusion beschäfti-

gen sollen, dann muss man die Leute auch fit machen, um ihnen die Scheu davor zu nehmen und um auch Enttäuschungen vorzubeugen, sowohl auf unserer Seite, also auf Seite der Mitarbeitenden, als auch auf der Seite der zu inkludierenden Menschen.“ (I16.338–344)

Zentralstellen nehmen hier eine wichtige Rolle ein. Träger wünschen sich von ihren Zentralstellen Ansprechpersonen und Beratung für den inklusiven Öffnungsprozess sowie Handreichungen zu Inklusion und Diversität.

„Auf Zentralstellenebene, glaube ich, könnte man schon noch mehr Kompetenzen bündeln, Austauschmöglichkeiten gestalten und auch Anregungen dazu geben.“ (I9.381–383)

„Ich glaube, wir brauchen so einen Handlungskoffer, Handlungsoptionen. Wie wir uns denn eigentlich auf den Weg machen können.“ (I2.702–704)

Für die konzeptionelle Arbeit in Hinblick auf Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten wünschen sich Träger finanzielle Unterstützung.

1.2 Akquise und Öffentlichkeitsarbeit

Für die inklusive Arbeit ist es notwendig, Konzepte für die alltägliche Arbeit der Träger in den Freiwilligendiensten zu entwickeln. Dafür müssen Aktivitäten und Angebote so geplant und gestaltet werden, dass mögliche Barrieren, die in der eigenen Arbeit existieren, abgebaut werden. Um zum Beispiel mehr Menschen zu erreichen, die selten und unterrepräsentiert in den aktuellen Freiwilligendiensten zu finden sind, bedarf es einer zielgruppenorientierten Ansprache und

Information. Da häufig im Bekanntenkreis dieser Personen die Erfahrung in Bezug auf Freiwilligendienste fehlt, können nur Träger, zielgruppennahe Verbände oder andere öffentliche Stellen durch externe Informationen diesen Zugang herstellen. Aufsuchende Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Informationszentren, geeignetes Werbematerial – z.B. in einfacher, leichter oder in anderen Sprachen –, die Ansprache von Multiplikator*innen sowie eine persönliche Beratung der Interessierten sind dabei gute Möglichkeiten, die Träger bereits einsetzen.

Herausforderungen und Bedarfe

Die Träger merken oft, dass Personen, die selten und unterrepräsentiert in den aktuellen Freiwilligendiensten zu finden sind, häufig nichts über Freiwilligendienste wissen. Zum einen haben sie weniger Bekannte, die bereits einen Freiwilligendienst gemacht haben. Zum anderen wissen aber auch Institutionen, die nah an der jeweiligen Zielgruppe agieren, ebenfalls wenig über Freiwilligendienste und sehen darin bisher keine Option für die Jugendlichen. Eine weitere Herausforderung stellen Übersetzungen von Informationsmaterialien dar. Träger wissen zum Beispiel um die Bedeutung einfacher und leichter Sprache in der Ansprache, können diese aber häufig noch nicht allein umsetzen.

→ Wünsche an Verbands- und politische Ebene

Träger wünschen sich finanzielle Ressourcen für eine Öffentlichkeitsarbeit, die Freiwillige anspricht, die selten und unterrepräsentiert in den aktuellen Freiwilligendiensten zu finden sind.

Außerdem wünschen sich Träger eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit für Inklusion und Diversität auf Bundesebene. Eine solche Öffentlichkeitsarbeit würde auch beinhalten, staatlich nachgeordneten Institutionen, wie zum Beispiel die Arbeitsagenturen, über die Möglichkeiten eines Freiwilligendienstes gezielt zu informieren und sie zu bestärken, diese Option allen Jugendlichen, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten, ihrer Herkunft oder Geschlechtsidentität, anzubieten.

„Ich glaube, wichtig für die Zukunft ist, (...) dass der Freiwilligendienst einen höheren Stellenwert bekommt, damit er bekannter wird und somit auch alle Menschen erreicht. (...) Und da ist es egal, aus welcher Schicht, mit welchem Hintergrund (die Menschen kommen). Wenn in der Gesellschaft der Freiwilligendienst einfach mehr publik ist, dass es ein Dienst ist, der nicht (Zeit) vergeudet und der nicht Plan B ist, sondern auch Plan A sein kann.“ (I13.577–588)

In Hinblick auf grundlegende Übersetzungen in einfache und/oder leichte Sprache¹⁶ wünschen sich die Träger personelle oder finanzielle Ressourcen.

„Da habe ich die Hürde, dass ich selber die leichte Sprache nicht beherrsche. (...) Da würde ich sicherlich viele Fehler machen. Und diese Übersetzungen sind einfach immens teuer und wir können uns die eigentlich nicht leisten.“ (I4.425–429)

1.3 Bewerbung und Vermittlung

Um Menschen, die bisher in den aktuellen Freiwilligendiensten noch unterrepräsentiert sind, im Bewerbungs- und Vermittlungsprozess zu unterstützen, braucht es ein niedrigschwelliges, auch „aufsuchendes“ Bewerbungsverfahren, die Beratung und Begleitung von interessierten Menschen während der Bewerbungsphase sowie ein individualisiertes Vermittlungsverfahren. Als förderliche Bedingungen zeigen sich die Annahme jeder Bewerbung, am besten zu unterschiedlichsten Zeitpunkten, der Verzicht auf Zeugnisse und Motivationsschreiben, „Vielsprachigkeit“ in der Ansprache und Beratung, zusätzliche Beratungsangebote der Träger sowie eine starke Ausrichtung an den Interessen der Bewerber*innen. In Beratungssituationen profitieren Träger von Mitarbeiter*innen, auch ehemaligen Freiwilligen, die in Bezug auf verschiedene Zielgruppen Erfahrungen und zum Teil auch eine biografische Nähe aufweisen. Zusätzlich bedeutet die Vermittlung von Menschen, die bisher in den Freiwilligendiensten unterrepräsentiert sind, eine intensive Einsatzstellenarbeit. Diese umfasst die Sensibilisierung und zum Teil Überzeugung von Einsatzstellen, sich neuen Zielgruppen zu öffnen. Für die Vermittlung zeigt es sich dabei als günstig, wenn Träger auf einen Pool von Einsatzstellen zurückgreifen können, die die notwendigen Rahmenbedingungen aufweisen, wie beispielsweise eine rollstuhlgerechte Ausstattung oder die Möglichkeit, Freiwillige intensiver zu begleiten. Dafür müssen Träger

¹⁶ „Einfache Sprache“ ist eine sprachlich vereinfachte Version. Leichte Sprache ist dagegen eine sehr leicht verständliche Sprache. Leichte Sprache ist vor allem für Menschen mit Lern-Schwierigkeiten. Aber auch für andere Menschen. Zum Beispiel für Menschen, die nur wenig Deutsch können (<https://www.leichte-sprache.org/das-ist-leichte-sprache>).

mit ihren Einsatzstellen schon im Vorfeld möglicher Bewerbungen ins Gespräch kommen, um im Falle einer Bewerbung auch Plätze anbieten zu können.

Herausforderungen und Bedarfe

Der Prozess der Bewerbung kann für einzelne Jugendliche eine Hürde darstellen. Träger versuchen deshalb, diese Menschen im Bewerbungsprozess stärker zu unterstützen. Diese unterstützenden Maßnahmen brauchen viel Zeit. Zeit, die die Träger bisher selbst finanzieren müssen.

„Trotz der normalen Aufgaben diese Zeit zu haben, die Fälle zu begleiten. Und auch wirklich die Menschen wahrzunehmen. Also die Zeit zu haben, sich wirklich hinzusetzen und in Ruhe (mit den Menschen) zu sprechen. Das ist eigentlich die größte Herausforderung.“ (I4.341–343)

Aber auch ganz grundlegende Barrieren können Menschen hindern, sich für einen Freiwilligendienst zu bewerben. Das können beispielsweise „schwere Sprache“ oder nicht vorhandene Lesemöglichkeiten für sehbeeinträchtigte Personen sein.

Für die Vermittlung ist es zudem wichtig, dass Einsatzstellen die nötigen Rahmenbedingungen mitbringen. Sehr häufig scheitert es an räumlichen Barrieren, die vor allem bei Personen mit körperlichen Einschränkungen den Einsatz schwer machen oder sogar verhindern. Auch Ängste, Unkenntnis und fehlende Offenheit der Einsatzstellen zeigen

sich als hinderliche Bedingungen für inklusive Prozesse in den Freiwilligendiensten.

Außerdem nehmen Träger wahr, dass auch junge Menschen zum Teil aufgrund ihrer persönlichen Umstände keinen Freiwilligendienst in Vollzeit absolvieren können.

→ Wünsche an Verbands- und politische Ebene

Freiwillige, die bisher in den aktuellen Freiwilligendiensten unterrepräsentiert sind, in der Bewerbungs- und Vermittlungsphase zu unterstützen, bedeutet mehr Zeit- und Arbeitsaufwand für die Träger als bisher. Träger wünschen sich hier finanzielle Unterstützung bzw. eine Förderfähigkeit des Bewerbungsverfahrens.

„Es muss klar sein, wenn wir über Inklusion sprechen, dann ist (...) die Realität das, was in der Bearbeitung mehr Arbeitsaufwand erzeugt. Das machen wir gerne. (...) Aber dass sowohl Öffentlichkeitsarbeit als auch das Bewerbungsverfahren nicht förderfähig ist, finde ich absolut hinderlich.“ (I17.581–586)

Es zeigt sich, dass schon in der Bewerbungs- und Vermittlungsphase Formulare und Texte so bearbeitet werden müssen, dass diese von allen verstanden werden. Hilfreich ist hier die Aufbereitung in nicht-deutschen Sprachen, auch in „leichte Sprache“, oder digitale Barrierefreiheit¹⁷. Träger wünschen sich hier personelle oder finanzielle Ressourcen.

17 <https://www.einfach-fuer-alle.de>

Für die Vermittlung von Menschen, die aufgrund ihrer persönlichen Umstände keinen Freiwilligendienst in Vollzeit absolvieren können, muss ein Freiwilligendienst in Teilzeit möglich sein¹⁸.

Für ihre Einsatzstellenarbeit wünschen sich die Träger Argumentationshilfen und gute Beispiele, aber auch politische Signale, um Einsatzstellen das nötige Zeichen zu geben.

*„Dass die Politik soziale Verantwortung übernimmt, sich damit auch weiter zu beschäftigen. Und da auch laut zu werden und zu sagen: ‚Hey, Rassismus, Diskriminierung hat in dieser Gesellschaft nichts zu suchen.‘“
(16.1014–1017)*

1.4 Individuelle Begleitung von Freiwilligen

Für die Einbindung von Personen mit einem erhöhten Bedarf an individueller Begleitung zeigen sich gezielte und häufigere Gespräche als üblich als günstige Bedingung. Vor allem am Anfang helfen Gespräche, die Bedürfnisse der Freiwilligen, zum Beispiel nach intensiverer Begleitung, bestmöglich zu erfassen. Dabei ist es wichtig, mit der*dem Jugendlichen abzusprechen, ob die Einsatzstelle oder auch die Mit-Freiwilligen über ihre*seine Bedürfnisse Bescheid wissen sollen. Auch in den ersten Wochen des Freiwilligendienstes können zusätzliche Gespräche sehr sinnvoll sein, da diese Zeit für manche Freiwillige eine große Herausforderung darstellt und eine intensivere Begleitung notwendig wird. Die unterschiedlichen Bedürfnisse der Freiwil-

ligen, beispielsweise aufgrund körperlicher Beeinträchtigung, Sprachbarrieren oder psychosozialer Belastungen, erfordern manchmal andere, auch neue Schritte in der Begleitung. Dafür kann es hilfreich sein, im Team Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen (Fach-) Erfahrungen einzusetzen, die im Austausch mit ihren Kolleg*innen diese gut in die Arbeit einbringen können.

Offenheit und Verständnis sowohl auf Träger- als auch auf Einsatzstellenseite sowie eine gute Zusammenarbeit von Träger und Einsatzstelle gehören zu den förderlichen Bedingungen für eine gute Begleitung. Träger haben dabei die Aufgabe, ihre Einsatzstellen für förderliche Inklusionsbedingungen zu sensibilisieren. Dafür können sie Einsatzstellenbesuche oder Einsatzstellentreffen nutzen. Grundlegend ist es, eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Träger und Einsatzstellen herzustellen, um bedürfnisorientierte Lösungen für Freiwillige mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung sicherzustellen. Hilfreich ist auch ein Pool an Einsatzstellen, der zu unterschiedlichen Zeitpunkten Freiwillige aufnimmt. Damit kann Freiwilligen geholfen werden, wenn sich über die erste Zeit im Freiwilligendienst herausstellt, dass ihre*seine Bedürfnisse nicht mit denen der aktuellen Einsatzstelle auszubalancieren sind. Dann kann ihr*ihm der Einsatz in einer anderen Einsatzstelle angeboten werden.

In der Einsatzstelle umfasst die Arbeit mit Freiwilligen, die einen erhöhten Bedarf an Begleitung haben, neben einer klaren Interes-

¹⁸ Seit Mai 2019 besteht die Möglichkeit, auch in den Jugendfreiwilligendiensten einen Freiwilligendienst bei berechtigtem Interesse des*der Freiwilligen in Teilzeit durchzuführen. Träger wünschen sich hier, dass sie zusammen mit den Freiwilligen entscheiden dürfen, was als berechtigtes Interesse gilt.

sen- und Ressourcenorientierung eine stärkere Anleitung der Freiwilligen, vor allem in den ersten Wochen des Dienstes, eine stärker sozialpädagogisch ausgerichtete Beratung und Begleitung sowie entsprechende Flexibilität in der Dienstplanung.

Herausforderungen und Bedarfe

Die unterstützenden Maßnahmen durch Träger und Einsatzstelle für Freiwillige mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung erfordert meist zusätzliche Personalressourcen. Dazu kommt, dass sich erhöhte Förderbedarfe manchmal erst im Laufe des Freiwilligendienstes ergeben und nicht schon vorab beantragt werden können. Besonders Träger in großen Flächenländern haben zusätzlich erhöhten Zeitaufwand, wenn sie mehrere persönliche Gespräche mit den Freiwilligen führen wollen, da die Wege sehr weit sind. Der bisherige Kriterienkatalog des BMFSFJ wird von den Trägern als unzureichend und zu bürokratisch empfunden. Das macht die Antragstellung für zusätzliche finanzielle Mittel eher schwerfällig.

Auch den Einsatzstellen fehlt es zum Teil an Ressourcen, um eine intensivere Begleitung der Freiwilligen sicherzustellen. Assistenzbedarfe für Freiwillige werden meistens nicht finanziert, so dass Freiwillige mit Assistenzbedarf ihre Tätigkeiten aufgrund fehlender Rahmenbedingungen in den Einsatzstellen nicht antreten können.

→ Wünsche an Verbands- und politische Ebene

Träger wünschen sich für Freiwillige mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung finanzielle und unkomplizierte Unterstützung auf

Bundesebene: durch niedrigere Betreuungsschlüssel und/oder unkomplizierte Antragsverfahren für den Mehrbedarf.

*„Dass die Zeit bei der Inklusionszielgruppe fehlt – das ist sehr unbefriedigend, dass wir weiterhin mit so einem hohen Betreuungsschlüssel arbeiten müssen, gleichzeitig aber diese gesellschaftliche Inklusion vorantreiben sollen – das bringt die Kolleg*innen an ihre Belastungsgrenzen.“ (I16.347–352)*

„(Den) Kriterienkatalog des BMFSFJ (...) zu überarbeiten, tatsächlich für mehr Inklusion in den Freiwilligendiensten. Beispielsweise (ist) körperliche Behinderung kein Kriterium, das heißt: eigentlich nicht förderfähig. Ich muss noch einmal einen extra Antrag stellen, um eigentlich so klare Dinge, wo es mehr Personal oder Aufwand gibt, beantragen zu können.“ (I1.681–686)

Weiteren Unterstützungsbedarf auf Bundesebene sehen die Träger in der Finanzierung von Assistenzleistungen in den Einsatzstellen. Manche Träger wünschen sich auch eine finanzielle Unterstützung der Einsatzstellen generell, wenn diese Freiwillige mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung einsetzen wollen.

1.5 Bildungsangebote

Neben der individuellen Begleitung der Freiwilligen während ihres Freiwilligendienstes gehört die Bildungs- und Seminararbeit zu den wesentlichen Aufgaben der Träger. Vor dem Hintergrund erhöhter Diversität in den Freiwilligendiensten, die Träger teilweise bereits verzeichnen, andere für die Zukunft planen, stellt sich die Frage, ob die bisherigen Bildungs- und Seminarkonzepte der Herausforderung erhöh-

ter Diversität entsprechen. Wie viel „Besonderes“ und wie viel „Gleiches“ in der Seminargruppe stellen in Hinblick auf Inklusion und Diversität ein ausgewogenes Verhältnis in der Bildungsarbeit dar? Da die Bildungsarbeit in den Freiwilligendiensten „traditionell“ vom Interesse der Freiwilligen lebt, können die Bildungsinhalte häufig durch ein offenes Setting vielen verschiedenen Freiwilligen gerecht werden. Die Träger verweisen zusätzlich auf die Angebotspalette ihrer Bildungstage, die in ihrer Vielfalt den unterschiedlichen Interessen der Freiwilligen entgegenkommen muss. Auch zusätzliche oder besondere Bildungstage für ausgewählte Freiwilligengruppen stellen eine Möglichkeit dar, unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Weitere förderliche Aspekte sind kleine (Arbeits-)Gruppengrößen, die inhaltliche Auseinandersetzung der Freiwilligen mit Diversität und Inklusion sowie die Zusammenarbeit der Träger mit inklusiven Bildungspartnern.

Grundlegend für eine inklusive Seminararbeit sind geeignete Rahmenbedingungen in den Seminarhäusern, wie beispielsweise räumliche Zugänglichkeit und gute Erreichbarkeit. Außerdem stellt ein ausreichender Personalschlüssel auf den Seminaren eine weitere Gelingensbedingung dar. Je nach Seminargestaltung und Freiwilligengruppe braucht es neben genügend pädagogischen Mitarbeiter*innen des Trägers und externen Referent*innen auch Assistenzen und Sprachmittler*innen für Freiwillige mit Assistenzbedarf.

Wichtig für eine inklusive Seminararbeit ist außerdem eine bewusste Programmgestaltung durch die Träger. Als förderlich werden Methoden genannt, die für viele Freiwillige passen und die „Besonderheit“ nicht in den Vordergrund stellen. Träger nennen hier

erlebnispädagogische und aktive Elemente, Gruppenarbeit, Exkursionen, nonverbale Methoden und den Einsatz einfacher Sprache. Um individuelle Bedürfnisse im Seminar berücksichtigen zu können, bieten sich persönliche Gespräche mit den Freiwilligen (und gegebenenfalls mit der Einsatzstelle) vor dem ersten Seminar an. Träger erleben es als erleichternd, wenn Freiwillige sich ihnen und der Gruppe mit ihren Bedürfnissen mitteilen. Denn das unterstützt die pädagogischen Mitarbeiter*innen darin, sowohl die Seminargestaltung zu überdenken als auch die gesamte Freiwilligengruppe „mitzunehmen“. Auch während der Seminare bleibt es wichtig, die Bedürfnisse der einzelnen Freiwilligen im Blick zu behalten und für die Freiwilligen immer wieder Gesprächsgelegenheiten zu schaffen, damit sich diese mit ihren Bedürfnissen jederzeit mitteilen können.

Wenn Träger bewusst auf eine inklusive Seminargestaltung setzen, stellt sich ihnen auch immer die Frage, inwieweit das „Besondere“ in den Vordergrund rücken soll. Hier ist das Augenmerk auf die Gruppenprozesse während der Seminare sehr wichtig. Als förderlich zeigt es sich, mit der*dem Jugendlichen abzusprechen, ob die Mit-Freiwilligen über ihre*seine Bedürfnisse Bescheid wissen sollen. Um unterschiedlichen Bedürfnissen von Freiwilligen auf den Seminaren gerecht zu werden, bedarf es zum Beispiel manchmal bestimmter Freiräume, die quasi als Ausnahme von der Regel und doch als selbstverständlich gelten müssen, wie die Möglichkeit, nicht im Seminarhaus zu übernachten oder ein Einzelzimmer zu erhalten. Um andererseits die Bedürfnisse einzelner Freiwilliger nicht hauptsächlich in den Vordergrund zu stellen, ist es sinnvoll, alle Freiwilligen ganz generell für die unterschiedlichen Bedürf-

nisse, die Menschen haben, zu sensibilisieren. Durch Reflexion und eine erhöhte Gruppensensibilität können Freiwilligengruppen so geöffnet und die Inklusion von Freiwilligen in die Gruppen befördert werden. Zusätzlich erweist es sich als hilfreich, die gegenseitige Unterstützung in den Freiwilligengruppen als Träger zu befördern.

Herausforderungen und Bedarfe

Für Träger, die Freiwilligen einen sukzessiven Einstieg ermöglichen, gilt es, passende Seminarkonzepte zu entwickeln. Häufig ist die Auswahl an Seminarhäusern mit inklusiven Rahmenbedingungen begrenzt. Als Herausforderung erleben die Träger außerdem die methodische Seminargestaltung, wenn Personen mit Sprach-, Seh-, Bewegungs- oder Verständnisschwierigkeiten die Freiwilligengruppen bereichern, und den fehlenden Austausch zu passenden Methoden. Häufig fehlen Assistenzen für Sprachmittlung und für individuelle Hilfeleistungen bei Freiwilligen mit Assistenzbedarf. Die als zunehmend wahrgenommene Anzahl von Freiwilligen mit psychischen Belastungen wird von den Trägern als zusätzliche Herausforderung für ihre Seminararbeit erlebt.

→ Wünsche an Verbands- und politische Ebene

Fehlende Assistenzleistungen auf den Seminaren, Sprachmittler*innen oder auch Kinderbetreuung vor Ort erschweren die Bildungsarbeit. Hier wünschen sich Träger finanzielle Unterstützung auf der Bundesebene.

Psychische Belastungen bei den Freiwilligen können die Teilnahme an den Seminaren erschweren, weil sie aufgrund ihrer Einschränk-

ung nicht die ganze Zeit anwesend sein können. Hier wünschen sich Träger auf Bundesebene eine unbürokratische Mehrfinanzierung bei höheren Fahrtkosten, wenn Freiwillige nicht im Seminarhaus übernachten können, aber am Seminar teilnehmen möchten.

Träger, die auf externe Seminarhäuser angewiesen sind, fordern Sensibilität auf Landes- und Bundesebene in Bezug auf die räumliche Zugänglichkeit für Menschen mit Gehbeeinträchtigung.

„Dass die jeweiligen Bundesländer, in denen sich die Bildungsstätten befinden, oder die Bundeszentrale für politische Bildung einfach mal schauen: Sind die Häuser, die von uns gefördert werden, barrierefrei - ja oder nein?“ (I1.713–715)

1.6 Gesamtprozess

Zusätzlich zu den Herausforderungen und Wünschen, die Träger in Bezug auf die konkreten Umsetzungsschritte in den Freiwilligendiensten haben, formulieren sie auch Anforderungen an den Gesamtprozess einer inklusiven Öffnung in den Freiwilligendiensten. Für diesen Prozess sehen Träger es als wichtig an, Inklusion „breit“ zu verstehen.

„Inklusion, das heißt für mich jetzt nicht nur, dass es Menschen sind, die eine Körperbehinderung haben oder eine geistige Behinderung, sondern da gehören für mich auch Sprachbarrieren dazu oder Menschen mit einer chronischen Erkrankung, mit einer psychischen Beeinträchtigung. Ich finde auch teilweise, dass Leute von der Gesellschaft behindert werden, weil sie vielleicht ein Kind haben, das sie alleinerziehend betreuen müssen. Oder weil sie eben wirklich ganz jung sind. Also wir

haben Leute, die sind bei uns 14 im Vorstellungsgespräch. Und die finden einfach keine Ausbildung. (...) Weil alle Welt ihnen sagt: ‚Du bist zu jung.‘“ (I12.63–71)

Dass manche Träger hier noch am Anfang stehen, behindert nicht ihr Engagement, den Weg zu mehr inklusiver Öffnung zu beschreiben. Ihnen ist aber auch bewusst, dass der Weg in die Umsetzung ein kontinuierlicher Prozess ist, der nicht sofort und in Gänze passiert und auch nicht morgen abgeschlossen ist.

„Ich glaube, dass wir uns in unseren Kompetenzen, unserem Denken und auch unserem Fühlen noch weiter entwickeln müssen. Um wirklich diese Gänge des Themas sozusagen selber erst einmal zu erfassen. Also ich habe das schon begriffen, dass Inklusion nicht gleich Integration ist. Und dass es um viel mehr als nur Behinderung geht. Aber das wirklich in die Praxis umzusetzen und so in den Alltag zu integrieren, ich glaube, das dauert noch ein bisschen.“ (I4.602–609)

Für den Prozess betonen die Träger neben einer gemeinsamen Haltung, die es zu entwickeln gilt, auch ihre individuellen Wege:

„Und ich glaube, dass, (...) es auch ein ganz wesentlicher Punkt ist, deutlich zu machen, dass es auch unterschiedliche Voraussetzungen und unterschiedliche Strukturen gibt.“ (I3.655–658)

Deshalb finden Träger es wichtig, dass sie im Vorfeld, zum Beispiel von neuen Bundes- oder Landesvorhaben, einbezogen werden und ihre Erfahrungen in neue Konzeptionen mit einbringen können.

„Dann braucht es wieder die Basis, also die operativ agierenden Träger, die dann ihre Erfahrungen bekannt geben und sagen: Das müsste man haben, wenn man das so und so machen möchte.“ (I7.353–356)

Träger bringen gern ihre Erfahrungen ein, aber sie wünschen sich auch eine Wertschätzung ihrer Leistungen in Bezug auf Inklusion. Eine solche Wertschätzung sollte beinhalten, dass Inklusion als weiter Begriff verstanden wird und die Bemühungen um alle Menschen, die bisher in den Freiwilligendiensten unterrepräsentiert sind, als inklusionsorientierte Arbeit der Träger wahrgenommen wird.

Die Bereitschaft zur inklusiven Öffnung in den Freiwilligendiensten ist eindeutig vorhanden. Nun geht es darum, die Prozesse zu unterstützen und jene Bedingungen zu verbessern, die helfen, mögliche Zugangsbarrieren sowie, wenn vorhanden, benachteiligende Strukturen in der Arbeit der Träger abzubauen. Die positiven Erfahrungen der befragten Träger können dabei helfen, notwendige und hilfreiche Möglichkeiten und Maßnahmen zu erkennen, und auch, Inklusion und Diversität als gangbaren Weg zu sehen bzw. festzustellen:

„Dass Diversität beziehungsweise Inklusion nichts Schlimmes ist, keine Hausaufgabe, die jetzt noch zusätzlich auf einen zukommt, sondern nicht nur selbstverständlich sein muss, rechtlich, sondern auch überhaupt nicht wehtut“ (I1.677–680).

2. Handlungsempfehlungen der Träger an die Verbandsebene

Auf der Basis der Ergebnisse der qualitativen Untersuchung sowie der vertiefenden Diskussionen im Expert*innen-Workshop wurden konkrete Handlungsempfehlungen für die Verbandsebene zur Unterstützung inklusiver Konzepte und Vorhaben von Freiwilligendienstträgern erarbeitet. Im Folgenden werden diese Handlungsempfehlungen, bezogen auf die verschiedenen Arbeitsbereiche von Freiwilligendienstträgern, vorgestellt.

Allgemeine Rahmenbedingungen

- Erstellen Sie mit Ihren Trägern einen Aktionsplan/eine Inklusionsvereinbarung zur inklusiven Ausrichtung Ihrer Träger.
- Benennen Sie (eine) Ansprechperson(en) für Inklusion in Ihrer Zentralstelle/Ihrem Bundestutorat, an die sich Ihre Träger wenden können. Machen Sie die Zuständigkeit(en) transparent.
- Nutzen Sie Trägertreffen/-tagungen/-fortbildungen und -besuche, um Ihre Träger für Inklusion zu sensibilisieren.
- Bieten Sie für Ihre Träger Fortbildungen an, um diese für Inklusion und Diversität zu sensibilisieren und zu professionalisieren.
- Unterstützen Sie Ihre Träger, indem Sie den Austausch untereinander zu Inklusion und Diversität befördern.

- Erarbeiten Sie, zusammen mit Ihren Trägern, Handreichungen und Leitfäden zu Inklusion und Diversität, um die Träger in Ihrer Arbeit zu unterstützen.
- Informieren und beraten Sie Ihre Träger über vorhandene Fördermöglichkeiten und Antragswege zur finanziellen Unterstützung bei zusätzlichem Inklusionsbedarf.

Akquise und Öffentlichkeitsarbeit Unterstützen Sie Ihre Träger, indem Sie

- ÖA-Materialien entwickeln, die personenübergreifend für die Freiwilligendienste Werbung machen;
- ÖA-Materialien entwickeln, die verschiedene Personengruppen ansprechen.

Bewerbung und Vermittlung

- Entwickeln Sie, gemeinsam mit Ihren Trägern, Argumentationshilfen für Inklusion, die Träger in ihrer Einsatzstellenarbeit einsetzen können.
- Unterstützen Sie Ihre Träger, indem Sie die Übersetzung zentraler Dokumente in andere Sprachen und in leichte Sprache übernehmen oder (mit-)finanzieren.

Individuelle Begleitung von Freiwilligen

- Entwickeln Sie, gemeinsam mit Ihren Trägern, Leitfäden für Inklusion, die Träger in ihrer Einsatzstellenarbeit einsetzen können.
- Unterstützen Sie Ihre Träger, indem Sie den Austausch zur Begleitung von Freiwilligen mit einem erhöhten Bedarf an Begleitung befördern.
- Informieren Sie die Träger über Antragswege für Assistenzleistungen, die Freiwillige mit Assistenzbedarf benötigen.

Bildungsangebote

- Unterstützen Sie Ihre Träger, indem Sie Fortbildungen und Austausch zu inklusiver Seminargestaltung (Inhalte, Methoden, Unterstützungssysteme für Freiwillige) anbieten.
- Informieren und beraten Sie Ihre Träger über vorhandene Fördermöglichkeiten und Antragswege zur finanziellen Unterstützung bei Mehrbedarf in der pädagogischen Begleitung in der Bildungsarbeit.
- Inklusion gelingt besser, wenn der Personalschlüssel der pädagogischen Begleitung kleiner ist als 1:40. Werden Sie nicht müde, Politik darauf hinzuweisen!

- Überprüfen und verbessern Sie, wenn nötig, die Sprachfähigkeit Ihrer Zentralstelle/ Ihres Bundestutorats für die Beratung von Interessierten und/oder für Vorlagen für die Träger (einfache/leichte Sprache, nicht-deutsche Sprachen). Nutzen Sie Fortbildungen und zusätzliches Personal/Honorarkräfte.
- Übernehmen Sie die Koordination und/oder Finanzierung von Seminarangeboten für Freiwillige, die einzelne Träger nicht anbieten können, und ermöglichen Sie eine trägerübergreifende Teilnahme für Freiwillige.
- Ermutigen Sie Ihre Träger, Spielräume und Grauzonen zu nutzen, um Freiwilligen die Teilnahme an den Bildungsangeboten möglich zu machen. Entwickeln Sie im Team eine Haltung dazu, welche Ausnahmen Sie mitzutragen bereit sind. Tauschen Sie sich dazu mit Ihren Trägern aus.
- Nutzen Sie die Erprobungsphase der Teilzeitgesetzgebung in den Jugendfreiwilligendiensten, um die Erfahrungen Ihrer Träger dazu zu bündeln.

3. Handlungsempfehlungen der Träger/Verbandsebene an Politik und Verwaltung

Aus den Ergebnissen der qualitativen Untersuchung und des Expert*innen-Workshops wurden auch konkrete Handlungsempfehlungen für politische Akteure abgeleitet. Diese beinhalten Hinweise und Wünsche aus Sicht von Trägern und Verbandsebene, wie inklusive Konzepte und Vorhaben von Freiwilligendienstträgern auf Landes- und Bundesebene unterstützt werden können. Im Folgenden werden diese Handlungsempfehlungen, bezogen auf die verschiedenen Arbeitsbereiche von Freiwilligendienstträgern, vorgestellt.

Allgemeine Rahmenbedingungen Unterstützen Sie inklusive Freiwilligendienste, indem Sie

- den Austausch unter den Trägern und Verbänden zu Inklusion und Diversität sowie entsprechende Weiterbildungen (mit-)finanzieren;
- für die konzeptionelle Arbeit zusätzliche finanzielle Ressourcen bereitstellen.
- Benennen Sie (eine) Ansprechperson(en) für Inklusion auf Bundesebene, an die sich Zentralstellen/Bundestutorate gezielt wenden können. Machen Sie die Zuständigkeit(en) transparent.
- Etablieren Sie eine Fachstelle für Inklusion innerhalb der Freiwilligendienste.

Akquise und Öffentlichkeitsarbeit Unterstützen Sie inklusive Freiwilligendienste, indem Sie

- die Entwicklung und Herstellung neuer inklusiver ÖA-Materialien (mit-)finanzieren;
- die Übersetzung zentraler Dokumente in andere Sprachen und in leichte Sprache^{<?>} übernehmen oder (mit-)finanzieren;
- in bundesweiten Kampagnen neue inklusive Angebote der Träger und Verbände bekannt machen.

Bewerbung und Vermittlung Unterstützen Sie inklusive Freiwilligendienste, indem Sie

- in bundesweiten Kampagnen neue inklusive Angebote der Träger und Verbände bekannt machen;
- Freiwillige, die ihren Freiwilligendienst in Teilzeit machen, finanziell nicht schlechter stellen;
- die Beratung und Unterstützung von Interessierten in der Bewerbungs- und Vermittlungsphase (mit-)finanzieren, z.B. durch Absenkung des gesetzlichen Betreuungsschlüssels von 1:40 bei der pädagogischen Begleitung (vgl. Katalog der förderfähigen Aufgaben)

**Individuelle Begleitung von Freiwilligen
Unterstützen Sie inklusive Freiwilligendienste, indem Sie**

- Assistenzleistungen, die Freiwillige mit Assistenzbedarf benötigen, (mit-)finanzieren;
- Sprachkurse als Bildungstage anerkennen und finanzieren;
- die individuelle Begleitung von Freiwilligen mit erhöhtem Begleitungsbedarf finanziell absichern;
- die zusätzlichen Mittel für besonderen Förderbedarf als Festbetrags- statt Fehlbedarfsfinanzierung auszahlen, den notwendigen Nachweis zweier Kriterien abschaffen (Stigmatisierung) sowie als Grund „Behinderung/Beeinträchtigung/psychosoziale Belastung“ zulassen.

**Bildungsangebote
Unterstützen Sie inklusive Freiwilligendienste, indem Sie**

- Assistenzleistungen, die Freiwillige mit Assistenzbedarf benötigen, (mit-)finanzieren;
- die Seminararbeit mit Freiwilligen mit erhöhtem Begleitungsbedarf finanziell absichern;
- den Austausch unter den Trägern und auf Verbandsebene zu inklusiver Seminargestaltung sowie entsprechende Weiterbildungen (mit-)finanzieren.
- Achten Sie auf (zumindest räumliche) Barrierefreiheit in den Bildungszentren des Bundes.
- Setzen Sie sich dafür ein, dass Träger Freiwilligen, je nach Bedarfslage, im Rahmen der förderfähigen Ausgaben zusätzliche Fahrtkostenzuschüsse für ihren Seminarbesuch zahlen können.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend