

# AUFSÄTZE

## EIN FREIWILLIGENDIENST IM AUSLAND – GARANT FÜR DIE ENTWICKLUNG INTERKULTURELLER KOMPETENZ? Ein Vorher-Nachher-Test mit *weltwärts*-Freiwilligen in Namibia

Meike Woller

Dipl. Sozialwirtin | Programm-Managerin „*weltwärts* mit der GIZ“ in Namibia von 2010-2012

### Abstract

Eines der Hauptziele des *weltwärts*-Programms besteht im interkulturellen Lernen der Freiwilligen. Aber werden die Programtteilnehmer/-innen während ihres Freiwilligendiensts zwangsläufig interkulturell kompetenter? Viele Auslandsprogramme setzen dies voraus und hinterfragen nicht näher, wie der Prozess der Entwicklung von interkultureller Kompetenz genau aussieht und wie man ihn gezielt fördern kann. Dieser Beitrag beschreibt die Durchführung eines Vorher-Nachher-Tests, der dazu eingesetzt wurde, die Entwicklung der interkulturellen Kompetenz zweier Freiwilligendienst-Jahrgänge in Namibia zu messen. Neben der Vorstellung des eingesetzten Erhebungsinstruments, des Intercultural Development Inventory (IDI), werden die Testergebnisse der beiden Jahrgänge sowie Ergebnisse aus persönlichen Coaching-Gesprächen mit den Freiwilligen vorgestellt und diskutiert.

**Schlagworte:** Interkulturelle Kompetenz; Vorher-Nachher-Vergleich; *weltwärts*; Pädagogische Begleitung; Internationaler Freiwilligendienst

## VOLUNTEER SERVICE ABROAD – GUARANTEE FOR THE DEVELOPMENT OF INTERCULTURAL COMPETENCE? Before/after comparison with *weltwärts*-Volunteers in Namibia

*One of the main objectives of the *weltwärts*-programme is to offer the programme participants the opportunity to learn in a cross-cultural environment. The question is – do the volunteers automatically become more competent during their experience abroad? Some overseas programmes take this for granted and don't question the outcome or consider how they could evaluate and improve the system. This article describes the outcomes of a before-and-after test which was implemented and used in the assessment of two consecutive cohorts of volunteers in Namibia. The cross-cultural assessment tool, the Intercultural Development Inventory (IDI), will in this article be presented next to both years' test results. The conclusions will be derived from the individual coaching sessions with the volunteers.*

**Keywords:** Intercultural Competence; before-and-after comparison; *weltwärts*; educational mentoring; international voluntary service

## 1. Einleitung

Kulturelle Unterschiede verstehen, verarbeiten und mit Umsicht und Einfühlungsvermögen mit ihnen umgehen zu können, wird in unserer globalisierten, multikulturellen Gesellschaft immer wichtiger. Ob bei der Arbeit in kulturell heterogen zusammengesetzten Teams, internationalen geschäftlichen Beziehungen, Auslandsreisen oder eventuell nur beim Einkauf im türkisch geführten Laden um die Ecke – auf kulturell andersartige Verhaltensweisen und Werte angemessen reagieren und deren Potenzial nutzen zu können, ist eine wertvolle Kompetenz. Um junge Menschen auf derartige kulturelle Herausforderungen vorzubereiten, stehen Förderprogramme wie das *weltwärts*-Programm hoch im Kurs. Durch die Interaktion mit Menschen anderer Kulturen sollen die Teilnehmer/-innen im Rahmen eines Freiwilligendienstes ihre interkulturelle Kompetenz stärken und durch das gemeinsame Leben und Arbeiten in einer lokalen Partnerorganisation einen anderen Blick auf die Welt bekommen – so lautet eine der Zielsetzungen des *weltwärts*-Programms.<sup>1</sup> Dies beinhaltet, fähig zu sein, kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erkennen und wertzuschätzen sowie Perspektiven zu wechseln. Das auf diesem Weg erlangte Verständnis für das Gastland und seine andersartigen Werte und Verhaltensweisen sollen die Freiwilligen nach ihrer Rückkehr als Multiplikator/-innen in die deutsche Gesellschaft zurückspiegeln, sodass nicht nur sie, sondern auch ihr Umfeld von den im Ausland gesammelten Erfahrungen profitieren kann.

Aber wie sieht der Prozess der Auseinandersetzung mit der Gastkultur in der Realität aus? Werden die Freiwilligen zwangsläufig interkulturell kompetenter, wenn sie in einer ihnen fremden Umgebung leben und arbeiten? Schaffen es die Freiwilligen, die kulturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen ihrem Gastland und Deutschland zu durchdringen und ihr Verhalten und ihre Einstellungen an die ungewohnten Gegebenheiten anzupassen? Oder kehren sie mit unausgewogenen Sichtweisen, mehr Vorurteilen und Stereotypen gegenüber ihrer Gastkultur oder auch ihrer eigenen Kultur zurück? Wird *weltwärts* also seiner Zielsetzung der Förderung von interkultureller Kompetenz gerecht?

---

<sup>1</sup> Der entwicklungspolitische Freiwilligendienst *weltwärts* ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Seit 2008 haben circa 25.000 Freiwillige im Alter von 18 bis 28 Jahren ehrenamtlich in lokalen Partnerorganisationen aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Umwelt, Landwirtschaft, Kultur und Menschenrechte gearbeitet (*weltwärts* 2013).

## 2. Vorher-Nachher-Vergleich der interkulturellen Kompetenz: Hintergrund und Ziel der Untersuchung

Der Begriff der interkulturellen Kompetenz ist abgenutzt und schwer greifbar. Es existiert eine Vielzahl an Definitionen<sup>2</sup> und Modellen aus verschiedenen Fachrichtungen und „die Ansichten hinsichtlich dessen, was unter „interkultureller Kompetenz“ zu verstehen ist bzw. wie sie operationalisiert werden kann, [gehen] weit auseinander“ (Bolten 2005: 21). Schon die Grundlagen wie Ziele, Spezifik und Anwendungsgebiete interkultureller Kompetenz und der Kulturbegriff sind strittig (Rathje 2006: 2).

Landläufig werden Auslandsaufenthalte schnell mit interkultureller Kompetenz gleichgesetzt. Je länger jemand im Ausland war, desto interkulturell kompetenter wird er wohl geworden sein, so die allgemein verbreitete Meinung. Viele Auslandsprogramme gehen von dieser Prämisse aus und hinterfragen nicht näher, wie der Prozess der Entwicklung von interkultureller Kompetenz genau aussieht und wie man ihn gezielt fördern kann (Lough 2011: 452). Aber was heißt es überhaupt, interkulturell kompetent zu agieren? Und wie kann man feststellen, wie sich jemand im Umgang mit andersartigen Verhaltensweisen und Werten verbessert? Um einer Antwort auf diese Fragen näher zu kommen, habe ich im Rahmen meines zweijährigen Einsatzes als Programm-Managerin der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH für das *weltwärts*-Programm in Namibia mit zwei Freiwilligen-Jahrgängen Vorher- und Nachher-Tests ihrer interkulturellen Kompetenz durchgeführt. Unter den vielen Fähigkeiten und Kompetenzen, die ein Freiwilligendienst fördern soll, habe ich für die Untersuchung die interkulturelle Kompetenz herausgegriffen, da ihr meiner Ansicht nach eine zentrale Rolle im Gelingen eines Freiwilligendienstes zukommt. Meine Erfahrungen aus der Praxis legten nahe, dass eine Auslandserfahrung desto mehr an Wert gewinnt – für Freiwillige, Partnerorganisationen und auch für das Ausfüllen der Multiplikator/-innen-Rolle nach der Rückkehr – je besser es die Freiwilligen schaffen, ihre eigene kulturelle Prägung zu reflektieren und in einem nächsten Schritt mit den je nach Kultur variiierenden Kommunikationsmustern, Arbeitsstrukturen, Werten etc. umzugehen.

Ziel des Vorher-Nachher-Vergleichs war es, den Begriff der interkulturellen Kompetenz greifbarer für die Freiwilligen zu machen und ihnen einen Leitfaden und eine Zielrichtung für ihre (interkulturelle) Entwicklung während ihres Auslandsjahres an die Hand zu geben. Dadurch sollten die Freiwilligen motiviert werden,

<sup>2</sup> Nach Alexander Thomas wird interkulturelle Kompetenz definiert als die Fähigkeit, „den interkulturellen Handlungsprozess so (mit)gestalten zu können, dass Missverständnisse vermieden oder aufgeklärt werden können und gemeinsame Problemlösungen kreiert werden, die von allen beteiligten Personen akzeptiert und produktiv genutzt werden können“ (Thomas 2003: 141).

sich aktiv mit ihrer eigenen Entwicklung auseinanderzusetzen und den Freiwilligendienst als Chance zu sehen, gezielt an ihrer interkulturellen Kompetenz zu arbeiten. Des Weiteren war die Durchführung des Vorher-Nachher-Vergleichs als Maßnahme zur Programmsteuerung und zur Qualitätssicherung gedacht. Es war mir wichtig, über den Praxiseindruck hinaus eine Datengrundlage zur tatsächlichen Entwicklung der interkulturellen Kompetenz der Freiwilligen zu bekommen. Die Testergebnisse und anschließenden Coaching-Gespräche sollten als zusätzliche Anhaltspunkte dienen, inwiefern eine der Zielsetzungen des *weltwärts*-Programms, nämlich die des interkulturellen Lernens, bei den Freiwilligen der beiden Jahrgänge in Namibia erreicht wurde. Ich wollte auf diesem Wege einen Eindruck bekommen, welche Freiwilligen zusätzliche Unterstützung bei der Verarbeitung kultureller Unterschiede benötigten und in welchem Umfang und mit welchen Schwerpunkten das Thema interkulturelle Kompetenz in der pädagogischen Begleitung, insbesondere in den Seminaren, behandelt werden musste.

### **3. Der Intercultural Development Inventory (IDI) als Erhebungsinstrument**

Zur Untersuchung der interkulturellen Kompetenz habe ich den Intercultural Development Inventory (IDI) eingesetzt. Der 50-teilige Online-Fragebogen wurde von Dr. Mitchell Hammer entwickelt und liefert als Ergebnis eine Einstufung der interkulturellen Kompetenz des Befragten. Er ist ein Instrument zur Messung von interkultureller Sensibilität, welches nicht durch soziale Erwünschtheit bei der Beantwortung der Fragen beeinflusst ist und basiert auf jahrelanger Forschung im Feld der interkulturellen Kompetenz (Hammer 2011: 474 ff). Einige Forscher messen dem IDI kulturübergreifende Validität und Reliabilität zu (Paige et al 2003: 467ff; Hammer 2011: 474ff). Andere kritisieren das verwendete Stufenmodell mit der Endstufe eines multikulturellen Menschen (Lohmann 2008: 17ff) und die Kulturgebundenheit des Analyseverfahrens (Loo/Shiromo 1999). Bei der Auswahl des Erhebungsinstruments war in erster Linie der Nutzen für die Anwendung in der Praxis wichtig (siehe 3.3). Was den IDI meiner Ansicht nach passend für den Einsatz im Rahmen von *weltwärts* machte, war der Umstand, dass der Fokus bei dem IDI nicht auf den reinen Testergebnissen, sondern auf der gezielten Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz liegt. So ist es bei der Nutzung des IDI vorgeschrieben, dass die Testergebnisse durch ausgebildete Trainer in einem Coaching-Gespräch persönlich übermittelt und diskutiert werden.

#### **3.1 Aufbau des Intercultural Development Inventory (IDI)**

Der IDI-Fragebogen besteht aus 50 verschiedenen kulturellen Statements, zu denen man anhand von Ablehnung oder Zustimmung Stellung beziehen muss. Aussagen wie „Menschen unserer Kultur sind weniger tolerant verglichen mit

Menschen anderer Kulturen“, „Unser gemeinsames Menschsein verdient mehr Aufmerksamkeit als kulturelle Unterschiede“ oder „Wenn unsere Kultur nur ähnlicher wie andere Kulturen wäre, so wäre die Welt viel besser“ werden auf einer 5-teiligen Skala (*stimme zu bis stimme nicht zu*) bewertet. Neben diesem quantitativen Teil gibt es noch einen qualitativen Teil, in welchem beispielsweise gefragt wird, in welcher Kultur man aufgewachsen ist, wie lange man im Ausland gelebt hat, welche Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Kulturen man gemacht hat, welche Herausforderungen dabei aufgetreten sind etc. Als Ergebnis der Beantwortung des Fragebogens erhält man in einem Coaching-Gespräch einen *Report*<sup>3</sup>, der aus dem persönlichen Testergebnis, Informationen zum IDI und seinen Stufen, Beispielen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten besteht. Neben dem *Report* erhält man auch einen *Development Plan*, also einen persönlichen Entwicklungsplan. Er ist auf die jeweiligen Testergebnisse abgestimmt und besteht aus Übungen, Beispielen und Leitfäden.

### **3.2 Theoretischer Hintergrund des Intercultural Development Inventory (IDI)**

Zur Einstufung der interkulturellen Kompetenz im Rahmen des IDI wird das Intercultural Development Continuum (IDC, vgl. Abb. 1) genutzt, welches auf das von Dr. M. J. Bennett entwickelte Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) zurückgeht (Hammer/Bennett/Wiseman 2003: 423). Das IDC beinhaltet fünf Formen des Umgangs mit kulturellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten, die sich zwischen dem Pol der ethnozentrischen und dem Gegenpol der ethnorelativistischen Weltsicht einsortieren lassen. Unter einer ethnozentrischen oder auch monokulturellen Weltsicht wird verstanden, dass die Realität nur durch die eigene kulturelle Brille wahrgenommen wird. Dies beinhaltet, dass die eigene Art zu denken, zu handeln, zu kommunizieren, Konflikte auszutragen etc. als selbstverständlich gesehen und nicht hinterfragt wird und gleichzeitig als Maßstab zur Bewertung des Verhaltens anderer Menschen genommen wird (Bennett 2004: 62). Bei der ethnorelativistischen oder globalen Weltsicht hingegen gibt es bei der Interaktion mit fremden Kulturen einen Erkenntnisprozess dahingehend, dass die eigene Art zu leben nur eine unter vielen möglichen Formen ist. Werte, Verhaltensweisen, Glaube etc. können je nach kulturellem Kontext variieren und werden dabei nicht in die Kategorien „überlegene“ und „unterlegene“ Kulturen eingeordnet (Bennett 2004: 62). Dieser vorurteilsfreie Blick auf Kulturen eröffnet die Möglichkeit dafür, das Potenzial von Diversität zu nutzen. Des Weiteren misst der IDI auch das Verhältnis zur eigenen kulturellen Prägung und wirft die Frage auf: „Wer bin

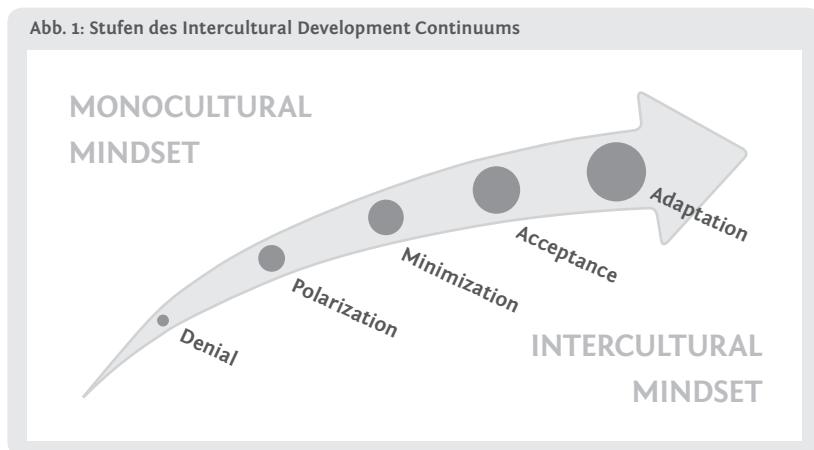
<sup>3</sup> Der Report wird nach der Beantwortung des Fragebogens online durch das von Dr. M. Hammer geführte IDI, LLC erstellt und dann dem/der Trainer/-in übermittelt, die/der die Testergebnisse an den Befragten weitergibt (Intercultural Development Inventory 2014).

ich kulturell gesehen?” Der reflektierte Umgang mit der eigenen Prägung und wie diese die eigenen Werte und Verhaltensweisen beeinflusst, ist eine Grundvoraussetzung für die Weiterentwicklung von interkultureller Kompetenz.

### 3.2.1 Die Stufen des Intercultural Development Continuum (IDC)

Der IDI geht davon aus, dass interkulturelle Kompetenz erlernbar sei und man sie durch Jahre der Interaktion mit anderen Kulturen gezielt weiterentwickeln könne. Beim Erfahren und Verarbeiten von kulturellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten sei dabei zum einen eine kontinuierliche Weiterentwicklung in Richtung der globalen Weltsicht, zum anderen auch Rückschritte durch negativ bewertete Erfahrungen oder unreflektierte Rückschlüsse möglich – unabhängig davon, in welcher Stufe man sich bei der Einreise befand. Im Folgenden werden die Stufen des *Intercultural Development Continuum* (IDC) erklärt (vgl. Hammer/Bennett/Wiseman 2003: 423ff; Intercultural Development Inventory 2014).

Die erste Stufe wird als *Denial* benannt und zeichnet sich dadurch aus, dass kulturelle Unterschiede nicht wahrgenommen beziehungsweise ignoriert werden. Kulturen werden einzig anhand oberflächlicher Unterschiede wie Hautfarbe, Sprache, Essgewohnheiten etc. eingeteilt; tiefergehende Unterschiede in Kommunikationsmustern, Werten, Verhaltensweisen etc. werden nicht erkannt oder die Auseinandersetzung mit ihnen wird vermieden. Menschen mit dieser Weltsicht haben meist wenig Kontakt zu anderen Kulturen und ihr Bild von den “Fremden” zeichnet sich durch Vorurteile und Stereotype aus.



Quelle: Intercultural Development Inventory 2014

Eigene Darstellung

Menschen, die sich in der nächst höheren Stufe, der *Polarization*, befinden, nehmen eine wertende Haltung ein, die sich vor allem auf Unterschiede und nicht auf

verbindende Elemente von Kulturen konzentriert. Es werden zwar erste, tiefgründigere Unterschiede wahrgenommen, diese werden aber sofort in das Schema "Wir - Die Anderen" beziehungsweise "Überlegene - Unterlegene Kulturen" eingesortiert. Dies führt zu einer unausgewogenen Sichtweise und einer Stereotypisierung von Kulturen. *Polarization* hat zwei Ausprägungen: Bei *Defense* wird die eigene Kultur als überlegen wahrgenommen und fremde Kulturen als Bedrohung der eigenen Werte und Verhaltensweisen gesehen. Bei der Ausprägung *Reversal* ist man kritisch gegenüber der eigenen kulturellen Prägung und unkritisch gegenüber den Werten und Verhaltensweisen einer anderen Kultur. Diese wird infolgedessen verherrlicht und als überlegen wahrgenommen.

In der nächsten Stufe, *Minimization*, welche eine verhältnismäßig lange Übergangsphase zwischen monokultureller und globaler Weltsicht darstellt, liegt der Fokus auf der Betonung kultureller Gemeinsamkeiten. Unterschiede werden in Ansätzen entdeckt, häufig aber beiseitegeschoben. Menschen, die sich in dieser Stufe befinden, vertreten die Annahme, dass alle Menschen im Grunde gleich seien: Sie hätten die gleichen Werte, Wünsche, Bedürfnisse, Motivationen etc. Zwar werden Menschen mit dieser Sichtweise häufig als tolerant und weltoffen wahrgenommen, eben weil sie den Gleichheitsgedanken betonen, ihnen verschließt sich jedoch der Blick für die Erkenntnis und Wertschätzung kultureller Unterschiede. Meist reflektieren sie zudem ihre eigene kulturelle Prägung nicht. Die Herausforderung in dieser Stufe ist, sich selbst als kulturell geprägtes Wesen wahrzunehmen und Kultur als Kontext zu begreifen.

Die erste ethnorelativistische Stufe ist *Acceptance*. Der kulturelle Kontext wird als Faktor begriffen, der jegliche menschliche Interaktion beeinflusst. Andere Kulturen werden mit all ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden als gleichberechtigte Alternativen zur eigenen Lebensform wahrgenommen. *Acceptance* ist aber nicht gleichzusetzen mit unkritischer Zustimmung oder Übernahme der Werte anderer Kulturen. Interkulturelle Kompetenz besteht nicht darin, andere Kulturen zu mögen oder mit all ihren Werten und Verhaltensweisen übereinzustimmen. Die Kompetenz besteht vielmehr darin, sowohl die eigene als auch andere Kulturen kritisch zu hinterfragen und mit all ihren vom eigenen Standpunkt wahrgenommenen Stärken und Schwächen als eine unter vielen gleichberechtigten Lebensformen anzunehmen. Die größte Herausforderung in dieser Stufe ist der Umgang mit der Werterelativität. Dies bedeutet, zu erkennen, dass es eine Frage der Perspektive ist, ob Werte oder Verhaltensweisen einer Kultur als moralisch verwerflich oder als ethisch vertretbar angesehen werden.

In der höchsten Stufe, der *Adaptation*, kommt zur Wahrnehmung und Wertschätzung der eigenen und anderer Kulturen die Fähigkeit hinzu, dieses Wissen auch in ein kulturangemessenes Verhalten umsetzen zu können. Durch die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und zur Empathie werden Kommunikationsmuster,

Werte, Verhaltensweisen etc. anderer Kulturen nicht nur verstanden und respektiert, sondern auch ins eigene Handlungsrepertoire aufgenommen, sodass je nach situativem Kontext das eigene Verhalten an das des Gegenübers angepasst werden kann. *Adaptation* ist dabei klar von kultureller Assimilierung abzugrenzen, da es kein Verdrängen der eigenen und Übernahme einer anderen Kultur darstellt. Es ist vielmehr eine Erweiterung der eigenen Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten durch das Kennenlernen und Wertschätzen anderer Lebensformen und -konzepte.

Als Ergebnis der Beantwortung des IDI wurden die Freiwilligen mittels ihres erreichten Punktewertes in einer der oben genannten Stufen eingesortiert. Diese Einstufung diente ihnen als Anhaltspunkt zur Bewertung und Weiterentwicklung ihrer interkulturellen Kompetenz.

### 3.2.2 Kulturelle Prägung

Des Weiteren beinhaltet der IDI den Wert des *Cultural Disengagement*, der Rückchluss auf die Identifikation mit der eigenen Kultur oder einer Loslösung von ihr gibt. Er ist nicht Teil der IDI-Skala, da er sich auf Identität und nicht auf Kompetenz bezieht. Der Wert ist insbesondere in der Zusammenarbeit mit den Freiwilligen interessant, da die Grundvoraussetzung zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz eine Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Prägung ist. Wird diese mit all ihren je nach Standpunkt als positiv oder negativ wahrgenommenen Aspekten akzeptiert, ist es auch möglich, im Verhältnis zu ihr andere Kulturen als höchst unterschiedliche, aber gleichermaßen wertvolle Lebensformen einzurordnen (Intercultural Development Inventory 2014).

## 3.3 Einsatz des IDI im Rahmen des weltwärts-Programms in Namibia - Rahmenbedingungen

Die Freiwilligen der Jahrgänge 2011/12 und 2012/13 füllten den Fragebogen jeweils vor ihrer Einreise nach Namibia sowie ein zweites Mal kurz vor der Heimreise nach Deutschland aus. Die Beantwortung des Fragebogens war Bestandteil des pädagogischen Begleitprogramms und daher verpflichtend für alle. Sinn und Zweck der Untersuchung wurde den Freiwilligen vorher per E-mail sowie auf dem Einführungsseminar nach der Ankunft erklärt. Auf Basis der jeweiligen Testergebnisse führte ich mit jedem Freiwilligen ein persönliches, vertrauliches Coaching-Gespräch nach der Ein- und vor der Ausreise, in dem die interkulturellen (Vor-)Erfahrungen und das Verhältnis zur eigenen Kultur reflektiert sowie Potenziale und Strategien der interkulturellen Weiterentwicklung besprochen wurden. In der Anwendung des Fragebogens war es mir wichtig sicherzustellen, dass die Freiwilligen diesen als Chance für die eigene Weiterentwicklung und nicht als Prüfungs- oder Kontrollinstrument begriffen. Ich stellte klar, dass ich ihn zwar in meiner Rolle als Programm-Managerin durchführte, ich die Testergebnisse aber

vertraulich behandelte und nicht mit Partner- oder Entsendeorganisation und anderen Freiwilligen diskutieren würde. Des Weiteren war es für mich wichtig zu betonen, dass in diesem Moment nicht das jeweilige Testergebnis an sich oder die Messgenauigkeit des Fragebogens von Belang waren, sondern sein Nutzen als Anlass und als Hilfestellung, um die interkulturellen Herausforderungen eines Auslandsjahres gemeinsam zu betrachten und zu verarbeiten. Um die Freiwilligen dabei zu unterstützen habe ich des Weiteren dem Thema Kulturunterschiede und eigene kulturelle Prägung einen besonderen Stellenwert innerhalb des pädagogischen Begleitprogramms beigemessen, welches aus verschiedenen Seminaren<sup>4</sup>, vierteljährlichen Projektbesuchen und Beratung der Freiwilligen per E-mail und Telefon bestand.

### 3.4 Limitierungen der Untersuchung

Durch die oben geschilderten Rahmenbedingungen bei der Durchführung des Vorher-Nachher-Tests ergeben sich folgende Einschränkungen hinsichtlich der Objektivität. So habe ich in die Auswertung neben der Datenlage aus dem quantitativen und qualitativen Teil der Fragebögen auch meine persönlichen Rückschlüsse und Einschätzungen aus den Coaching-Gesprächen mit den Freiwilligen, in denen wir die Testergebnisse gemeinsam besprochen haben, mit einfließen lassen. Der unter 3.3 angesprochene Rollenkonflikt als Programm-Managerin und Coach wurde klar kommuniziert. Dass dieser Konflikt einen Einfluss auf die Antworten der Befragten gehabt haben kann, kann nicht ausgeschlossen werden. Die Befragung durch eine neutrale Person wäre sinnvoll gewesen, war aber aus programmtechnischen und organisatorischen Gründen nicht möglich. Aus den gleichen Gründen musste darauf verzichtet werden, die Freiwilligen ein drittes Mal einige Monate nach der Heimkehr zu befragen. Es wäre interessant gewesen, den Einfluss der Rückkehr nach Deutschland auf die interkulturelle Kompetenz der Freiwilligen zu untersuchen.

## 4. Ergebnisse aus der Anwendung des Intercultural Development Inventory (IDI)<sup>5</sup>

Insgesamt 47 Freiwillige (2011/12: 26; 2012/13: 21) füllten den IDI vor Ein- und Ausreise aus. Ihr Durchschnittsalter war bei Einreise 19,3 Jahre und die

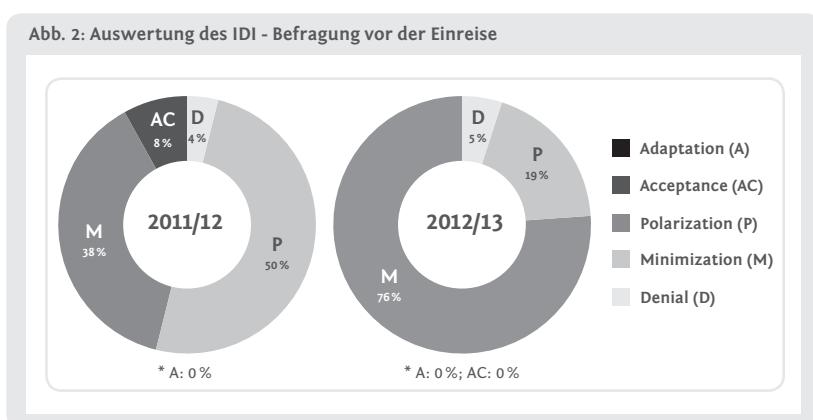
4 Auf den Seminaren (Einführungs-, erstes und zweites Zwischen- und Endseminar) gab es Einheiten zum IDI, zu Kulturunterschieden zwischen Deutschland und Namibia, Reflexionseinheiten zur eigenen kulturellen Prägung sowie Einzelgespräche zur interkulturellen Entwicklung der Freiwilligen etc.

5 Die vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Developmental Orientation (DO). Diese gibt an, in welcher Stufe sich der Befragte laut IDI befindet. Daneben gibt es noch die Perceived Orientation (PO), die besagt, wie der Befragte sich selber in seiner interkulturellen Kompetenz einschätzt. In allen Fällen lag die Perceived Orientation höher als die Developmental Orientation, das heißt, die Freiwilligen überschätzen sich in ihrer interkulturellen Kompetenz.

Geschlechterverteilung war zu 70 Prozent weiblich und zu 30 Prozent männlich. Vorweg ist zu sagen, dass die beiden Jahrgänge sich in ihren Testergebnissen stark unterscheiden. Um die Vorher-Nachher-Entwicklung der beiden Jahrgänge aufzuzeigen, werden die Ergebnisse im Folgenden getrennt nach Jahrgängen aufgeschlüsselt.

#### 4.1 Ergebnisse der Befragung vor der Einreise nach Namibia

Die Ergebnisse der Tests vor der Einreise nach Namibia waren breit gestreut, da die Freiwilligen sich in ihren interkulturellen Vorerfahrungen unterschieden - von wenig internationalem Kontakt bis hin zu Freiwilligen mit vorherigen, längeren Auslandsaufenthalten oder gar bikulturellem Hintergrund. Für den Großteil der Freiwilligen stellte der Auslandsaufenthalt mit dem *weltwärts*-Programm allerdings die erste tiefergreifende Erfahrung mit anderen Kulturen dar. Dies spiegelte sich in den Ergebnissen des IDI wider. So befanden sich 54 Prozent der Freiwilligen des Jahrgangs 2011/12 und 24 Prozent des Jahrgangs 2012/13 vor der Einreise nach Namibia in einer ethnozentrischen Stufe (vgl. Abb. 2).



Quelle: Eigene Darstellung

Davon vertrat ein sehr geringer Anteil vermeidende, Kulturunterschiede negierende Sichtweisen (*Denial*: 2011/12: 4 Prozent, 2012/13: 5 Prozent). Diese Freiwilligen nahmen andere Kulturen als fremd und anders wahr, konnten dies aber noch nicht mit Inhalt füllen. Ihnen fehlten das Handwerkszeug und die Kategorien, um andersartiges Verhalten zu erkennen und einzusortieren. So wurde im qualitativen Teil des Fragebogens und in den Coaching-Gesprächen beispielsweise die Sprache als größte Hürde im Umgang mit anderen Kulturen genannt, nicht aber Unterschiede im Verhalten, in Werten, im Glauben etc.. Des Weiteren waren bei den Freiwilligen polarisierende, unausgewogene Ansichten bezüglich kultureller

Unterschiede vertreten (*Polarization*: 2011/12: 50 Prozent; 2012/13: 19 Prozent). Die Freiwilligen aus dieser Kategorie stellten entweder ihre eigenen Verhaltensweisen, Werte, Kommunikationsmuster etc. über diejenigen anderer Kulturen (*Defense*: 2011/12: 56 Prozent; 2012/13: 58 Prozent) oder waren über-kritisch gegenüber der eigenen, deutschen Kultur und verherrlichten ihre zukünftige Gastkultur Namibia (*Reversal*: 2011/12: 44 Prozent; 2012/13: 42 Prozent). Beides sind Einstellungen, die bei Menschen mit wenig Erfahrung im Umgang mit kultureller Andersartigkeit anzutreffen sind. In den Coaching-Gesprächen stellte sich heraus, dass bei den Freiwilligen mit der *Defense*-Ausprägung meist der Horizont dafür fehlte, dass alle Menschen das Produkt der jeweiligen kulturellen Prägung sind und sich daher im Denken, Fühlen und Handeln grundlegend voneinander unterscheiden können. Hinzu kam, dass die eigene Art zu leben - bewusst oder unbewusst - als die einzige Richtige angesehen wurde. Bei der *Reversal*-Ausprägung waren Tendenzen der Verherrlichung anderer Kulturen als vermeintlich besser als die deutsche Kultur vertreten. Dabei wurden die vermutet positiven Aspekte anderer Kulturen und die negativen der eigenen Kultur überbetont. Bei den *weltwärts*-Freiwilligen konnte das Vorhandensein der *Reversal*-Ausprägung als Ausdruck der Vorfreude auf den Namibia-Aufenthalt gewertet werden, befanden sich die Freiwilligen beim ersten Test doch kurz vor der Ausreise.

38 Prozent (2011/12) beziehungsweise 76 Prozent (2012/13) der Freiwilligen befanden sich vor der Ausreise in der Stufe *Minimization*. Sie legten den Fokus auf verbindende Elemente zwischen Kulturen und hatten sich bis dato noch nicht tiefer mit Kulturunterschieden auseinandergesetzt. Viele dieser Freiwilligen gaben im qualitativen Teil des Fragebogens und in den Coaching-Gesprächen an, dass sie positive Auslandserfahrungen in Urlauben und kurzen Schüleraustauschen gemacht hatten, mit dem Tenor „Egal, in welchem Land ich bin, ich finde überall Freunde“. Durch die Kürze der Auslandsaufenthalte gab es wenig Raum und Anlass sich mit Kulturunterschieden auseinandersetzen zu müssen. Freiwillige in dieser Stufe unterschrieben IDI-Statements wie „Alle Menschen sind gleich; wir haben die gleichen Bedürfnisse, Interessen und Lebensziele“ oder „Trotz einiger kultureller Unterschiede ist es wichtiger zu erkennen, dass alle Menschen in ihrem Wesen gleich sind“. Diese Statements sahen die Freiwilligen als Ausdruck ihres Interesses an und der Akzeptanz für Menschen anderer Kulturen. In ihren Augen wäre eine Betonung der Unterschiede zwischen Kulturen Inbegriff einer intoleranten, ausgrenzenden Einstellung gewesen.

Dass nur 8 Prozent (2011/12) und 0 Prozent (2012/13) sich vor der Ausreise in einer ethnorelativistischen Stufe wie *Acceptance* oder gar *Adaptation* befanden, war zu erwarten, da die Freiwilligen zwar tolerant und offen gegenüber anderen Kulturen in ihren Einstellungen waren, dies aber aufgrund der fehlenden Erfahrungen in der Interaktion mit anderen Kulturen noch nicht in eine Kompetenz umsetzen konnten. Diejenigen Freiwilligen mit hohen Werten vor Beginn ihres

Freiwilligendienstes hatten entweder einen bikulturellen Hintergrund oder hatten schon tiefgreifendere Erfahrungen mit Diversität im In- oder Ausland gesammelt. Beides ist allerdings kein Garant für eine ausgewogene Sichtweise auf andere Kulturen, denn es gab einige Freiwillige, auf die beide Faktoren zutrafen, die aber vor Ausreise polarisierende Ansichten vertraten. Neben den Vorerfahrungen beeinflussen noch andere Faktoren wie beispielsweise bestimmte Charaktereigenschaften wie Empathie, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit etc., die Geschwindigkeit, mit der sich die interkulturelle Kompetenz entwickelt (Bolten 2006: 163).

Die Auswertung des Werts *Cultural Disengagement* ergab, dass 62 Prozent des Jahrgangs 2011/12 und 53 Prozent des Jahrgangs 2012/13 Probleme hatten, ihre eigene kulturelle Prägung zu vertreten. Im Gespräch mit den Freiwilligen kristallisierte sich heraus, dass viele sich von Deutschland als ihrer Herkunftskultur distanzierten. Sie waren sehr kritisch gegenüber deutschen Werten und Verhaltensweisen. Manche sahen sich lieber als Europäer denn als Deutsche. Als Gründe hierfür wurden die Geschichte Deutschlands, insbesondere das Dritte Reich, aber auch die Rolle Deutschlands in der Kolonialzeit, genannt. Manche Freiwillige hatten des Weiteren Probleme mit dem stereotypen Bild von Deutschen im Ausland. Sie grenzten sich von diesen Stereotypen ab anstatt es als ihre Aufgabe zu sehen, diese aufzubrechen und der Projektumgebung vor Ort ein realistischeres und vielfältigeres Bild von Deutschen zu vermitteln. Diese Sichtweisen auf die eigene Kultur zeigten, wie wichtig es ist, die Freiwilligen zu Beginn ihres Freiwilligendienstes zu ermutigen, sich mit ihrer Beziehung zur eigenen Kultur auseinanderzusetzen und diese aufzuarbeiten. Denn für eine ausgewogene Sichtweise von anderen Kulturen ist es ein erster Schritt, seine eigene kulturelle Prägung zu hinterfragen und als gleichermaßen wertvoll im Vergleich zu anderen Kulturen anzunehmen (Bennett 2004: 68). Dies ist insbesondere von Relevanz, da der Kultauraustausch bei *weltwärts* in beide Richtungen funktioniert. Die Freiwilligen werden in ihren Projektumgebungen als kleine Botschafter Deutschlands wahrgenommen und vermitteln den Einheimischen Bilder von ihrer eigenen Lebensrealität in Deutschland.

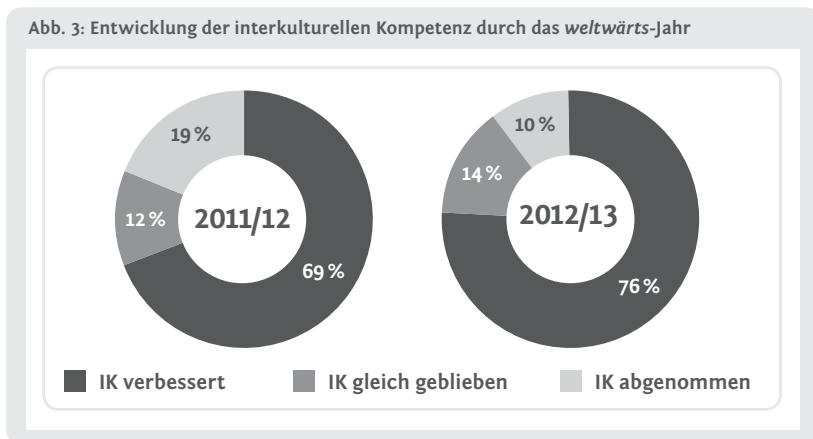
## 4.2 Ergebnisse der Befragung vor der Heimreise nach Deutschland

Die Ergebnisse des zweiten Tests vor der Heimreise zeigen, dass 69 Prozent des Jahrgangs 2011/12 und 76 Prozent des Jahrgangs 2012/13 ihre Fähigkeiten im Umgang mit anderen Kulturen deutlich verbessern konnten (vgl. Abb. 3). Weitere 12 Prozent (2011/12) und 14 Prozent (2012/13) blieben auf einem ähnlichen Niveau wie vor der Einreise. 19 Prozent (2011/12) und 10 Prozent (2012/13) hatten am Ende ihres Auslandsjahrs ein schlechteres Testergebnis als vor der Einreise.

Im Jahrgang 2011/12 verringerte sich der Anteil an monokulturellen Sichtweisen unter den Freiwilligen von 54 Prozent auf 15 Prozent, im Jahrgang 2012/13 von 24

Prozent auf 10 Prozent. Durch die in ihrem *weltwärts*-Jahr gesammelten Erfahrungen entdeckten diese Freiwilligen Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede zwischen deutscher und namibischer Kultur. Ihnen wurde durch das Eintauchen in eine ihnen fremde Lebenswelt klar, was Kultur konkret bedeutet und wie sie selbst und ihre Projektumgebung durch das Aufwachsen in unterschiedlichen Ländern geprägt wurden. Den Freiwilligen fielen insbesondere der andere Umgang mit Konflikten, ein anderes Zeitverständnis und der indirekte Kommunikationsstil der diversen Kulturen Namibias auf. Am Anfang waren einige Freiwillige irritiert von diesen Unterschieden und sie waren Quelle von Missverständnissen, insbesondere, wenn es um die Umsetzung von Vorhaben auf der Arbeitsebene ging. Durch das kontinuierliche Aufarbeiten der von den Freiwilligen wahrgenommenen Kulturunterschiede anhand des IDIs und der Seminare schafften es viele Freiwillige, konstruktiv mit den Unterschieden umzugehen und diese nicht als Angriff auf ihre eigenen Werte und Verhaltensweisen zu sehen.

Abb. 3: Entwicklung der interkulturellen Kompetenz durch das *weltwärts*-Jahr



Quelle: Eigene Darstellung

Der Großteil der Freiwilligen beider Jahrgänge befand sich nach ihrem *weltwärts*-Jahr in der langen Übergangsstufe *Minimization* (vgl. Abb. 5): 2011/12: 69 Prozent; 2012/13: 66 Prozent. Im Gespräch mit den Freiwilligen zeigte sich, dass *Minimization* eine häufig genutzte Strategie war, um mit den kulturellen Herausforderungen des *weltwärts*-Jahres umzugehen. Bewusst oder unbewusst fokussierten sich die Freiwilligen in der Interaktion mit ihrer Projektumgebung auf Gemeinsamkeiten wie geteilte Interessen, (Arbeits-)Ziele, Einstellungen etc. anstatt auf die kulturellen Unterschiede. Diese Konzentration auf verbindende Elemente erleichterte es den Freiwilligen sich zu integrieren, Freunde und ihren Platz in der Partnerorganisation zu finden und sich dadurch der Gastkultur anzunähern und Konflikte zu vermeiden. In der meist herausfordernden Anfangszeit ist dies als positiv zu bewerten.

Es war jedoch wichtig den Freiwilligen zu verdeutlichen, dass der Umgang mit Unterschieden auf längere Sicht genauso bereichernd ist wie die Wahrnehmung und Betonung von Gemeinsamkeiten. Denn für die Weiterentwicklung der eigenen interkulturellen Kompetenz ist es essentiell, damit umgehen zu können, dass sich Leute – je nachdem, wo und wie sie aufgewachsen und kulturell geprägt sind – anders verhalten, kommunizieren und andere Werte und Ziele im Leben haben als man selbst. Auf diesem Wege kann man das Potenzial, das in der Vielfältigkeit von Kulturen steckt, wertschätzen und nutzen. Viele der Freiwilligen machten während des *weltwärts*-Jahres einen großen Sprung vorwärts innerhalb der Stufe *Minimization*. Dies zeigt, dass sie die kulturellen Unterschiede nach und nach zuließen und sich tiefer mit ihnen auseinandersetzen.

15 Prozent des Jahrgangs 2011/12 und 24 Prozent des Jahrgangs 2012/13 waren nach Ende ihres Auslandsjahrs in der ethnorelativistischen Stufe *Acceptance*. Des Weiteren gab es eine Reihe von Freiwilligen, die an der Grenze zwischen *Minimization* und *Acceptance* angekommen waren. Darüber hinaus gab es in jedem Jahrgang einen Anteil an Freiwilligen (2011/12: 15 Prozent, 2012/13: 24 Prozent), der im Vergleich zu den Mitfreiwilligen einen außerordentlich großen Sprung vorwärts machte. Sie schafften es, die im *weltwärts*-Jahr gesammelten Erfahrungen mit Andersartigkeit ausgewogener und schneller zu verarbeiten und verließen Namibia mit einem neuen Blickwinkel sowohl auf die eigene als auch auf die ehemals als fremd empfundene Kultur. Die Ergebnisse aus den Coaching-Gesprächen mit den Freiwilligen legen nahe, dass die Ursache für diese besonders positiven Entwicklungen in förderlichen Projektumgebungen mit positiven Lernerfahrungen einerseits und Charaktereigenschaften wie Flexibilität und Empathie andererseits lagen.

Dass ein Freiwilligendienst auch eine große (interkulturelle) Herausforderung sein kann, zeigt, dass 19 Prozent (2011/12) und 10 Prozent (2012/13) am Ende ihres Auslandsjahrs ein schlechteres Testergebnis hatten als vor der Einreise. Dies kann ein Anzeichen dafür sein, dass die Freiwilligen in einer schwierigen Projektumgebung arbeiteten, negative beziehungsweise für sie unverständliche Erfahrungen mit lokaler Kultur machten und daraus unausgewogene Schlussfolgerungen zogen. Hinzu kommt, dass Menschen sich in ihrer Fähigkeit, kulturelle Unterschiede zu erkennen und zu verarbeiten, unterscheiden. Manche Charaktereigenschaften wie Flexibilität, Empathie oder Geduld helfen im Umgang mit Andersartigkeit, gegenteilige Charaktereigenschaften und sehr feste Wertvorstellungen erschweren dies. In diesen Fällen waren die Coaching-Sitzungen besonders wichtig, da die Gründe für die unausgewogenen Sichtweisen aufgearbeitet und diskutiert wurden. Dies sollte auch sicherstellen, dass die Freiwilligen in ihrer Rolle als Multiplikator/-innen nach der Rückkehr vorurteilsfreie Bilder einer anderen Kultur in die deutsche Gesellschaft zurückspiegeln konnten oder sich zumindest

bewusst waren, dass sie sich noch mitten im Prozess des Verarbeitens befanden und dies auch ihren Blick auf Namibia beeinflusste.

Die Auswertung des Werts *Cultural Disengagement* ergab, dass 76 Prozent des Jahrgangs 2011/12 und 73 Prozent des Jahrgangs 2012/13 sich am Ende ihres *weltwärts*-Jahres mit ihrer eigenen kulturellen Prägung auseinandergesetzt und sie akzeptiert hatten. Dies entspricht dem Bild, dass keine Kultur besser oder schlechter ist als eine andere, also auch die eigene nicht. 62 Prozent (2011/12) und 71 Prozent (2012/13) konnten sich im Vergleich zum ersten Test vor der Einreise verbessern, 31 Prozent (2011/12) und 9 Prozent (2012/13) verschlechterten sich jedoch in diesem Bereich. Dies ist nicht zwangsläufig als negativ zu bewerten, sondern zeigt, dass die Eindrücke des *weltwärts*-Jahres einen Prozess der Selbstreflexion in Gang setzten, der noch über die Rückkehr nach Deutschland hinaus andauerte. Einige Freiwillige fingen durch die erste, tiefere Auseinandersetzung mit andersartigen Einstellungen und Verhaltensweisen an, ihre eigene kulturelle Prägung zu hinterfragen. So gab es Freiwillige mit einem guten Wert bei Einreise, der aber hauptsächlich darauf begründet war, dass sie bis dato ihre Herkunftskultur und deren Einfluss auf die eigenen Verhaltensweisen und Werte noch nicht hinterfragt hatten. Bei der Auseinandersetzung mit der allgegenwärtigen kolonialen Vergangenheit in Namibia und den Privilegien als Weißen wurde ihnen erst bewusst, wie das Aufwachsen in Deutschland sie in ihrem Denken und Handeln beeinflusst hatte. Andersherum gab es Freiwillige, die vor der Einreise sehr kritisch gegenüber Deutschland als ihrer Herkunftskultur waren und sich von ihr distanzierten. In ihren Projektumgebungen trafen sie auf ungewohnte und auf den ersten Blick für sie irritierende Werte und Verhaltensweisen. So war es beispielsweise für sie eine Herausforderung, mit dem anderen Zeitverständnis oder auch anderen Arbeitsstrukturen der Namibier/-innen umzugehen und diese wertzuschätzen. In der Auseinandersetzung mit diesen Unterschieden reflektierten sie zum ersten Mal ihre eigene Prägung durch das Aufwachsen in Deutschland, wodurch das Verständnis und die Wertschätzung für die eigenen kulturellen Werte und Verhaltensweisen wuchsen.

### 4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass circa drei Viertel der Freiwilligen (2011/12: 69 Prozent; 2012/13: 76 Prozent) sich durch das Leben und Arbeiten in Namibia in ihrer interkulturellen Kompetenz weiterentwickeln konnten. Es ist als positiv zu bewerten, dass viele Freiwilligen sich aus den monokulturellen Stufen *Denial* und *Polarization*, in denen unausgewogene, auf Stereotypen beruhende Sichtweisen vorherrschen, in die Stufe *Minimization* weiterentwickelten, in der der Fokus auf Gemeinsamkeiten zwischen Kulturen gelegt wird. Die Verbesserungen

der Testergebnisse im Laufe des Jahres spielten sich häufig in kleinerem Rahmen ab, was aufgrund der fehlenden interkulturellen Vorerfahrungen der meisten Freiwilligen zu erwarten war. Die Freiwilligen, die in der Stufe *Minimization* nach Deutschland zurückkehrten, haben eine gute Ausgangsbasis in weiteren Auslandsaufenthalten, womöglich auch in der Auseinandersetzung mit anderen Kulturreihen, an ihrer interkulturellen Kompetenz zu arbeiten. Es gab in jedem Jahrgang auch einen Anteil an Freiwilligen (2011/12: 15 Prozent; 2012/13: 24 Prozent), der im Vergleich zu den Mitfreiwilligen einen außerordentlich großen Sprung vorwärts machte. Diese Freiwilligen befanden sich zum Ende ihres Freiwilligendienstes in der Stufe *Acceptance* oder im Übergang zwischen *Minimization* und *Acceptance*, das heißt, sie schafften es die im *weltwärts*-Jahr gesammelten Erfahrungen mit Andersartigkeit ausgewogener und schneller zu verarbeiten als viele ihrer Mitfreiwilligen. Es wäre interessant zu untersuchen, inwiefern die Ursachen für diese besonders positiven Entwicklungen in förderlichen Projektumgebungen, speziellen Charaktereigenschaften etc. liegen. Dies trifft gleichermaßen für den kleinen Teil an Freiwilligen (2011/12: 19 Prozent; 2012/13: 10 Prozent) zu, die einen Rückschritt in der interkulturellen Kompetenz machten. Hier wäre es insbesondere auch für die Entsendeorganisationen von Bedeutung, mehr über die Gründe zu erfahren, um ihre pädagogische Begleitung so auszurichten, dass diese Freiwilligen den interkulturellen Herausforderungen eines Freiwilligendienstes gewachsen sind.

In der Entwicklung des Wertes *Cultural Disengagement*, also der Frage „Wer bin ich kulturell gesehen?“ lässt sich feststellen, dass sich 62 Prozent (2011/12) und 71 Prozent (2012/13) der Freiwilligen am Ende ihres *weltwärts*-Jahres mit ihrer eigenen kulturellen Prägung auseinandergesetzt und sie akzeptiert hatten – sei es, dass sie vorher überaus kritisch oder unreflektiert positiv gegenüber Deutschland als ihrer Herkunftskultur waren. 31 Prozent (2011/12) und 9 Prozent (2012/13) der Freiwilligen verschlechterten sich im Wert *Cultural Disengagement*. Auch diese Freiwilligen hinterfragten durch die Auseinandersetzung mit den andersartigen Werten, Verhaltensweisen, Kommunikationsmustern etc. ihrer Projektumgebung ihre eigene kulturelle Prägung. In den Gesprächen zeigte sich, dass es ihnen schwerer fiel als anderen Freiwilligen, Kulturen – also auch die eigene – als unterschiedlich, aber gleichermaßen wertvoll zu betrachten. Es wäre interessant die Entwicklung des Wertes *Cultural Disengagement* einige Monate nach der Rückkehr nach Deutschland zu untersuchen, da die Verarbeitung der interkulturellen Erfahrungen des Auslandsjahres über die Rückkehr hinaus stattfindet. Insgesamt lässt sich aus den Gesprächen mit den Freiwilligen festhalten, dass ein längerer Auslandsaufenthalt mit viel Kontakt zu Einheimischen einen Prozess der Auseinandersetzung mit den eigenen Wurzeln in Gang setzt und dass dieser Erkenntnisprozess zentral für die Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz ist.

## 5. Schlussbemerkungen

Die Auswertung des IDI mit den beiden *weltwärts*-Jahrgängen weist darauf hin, dass das *weltwärts*-Programm durchaus das Potenzial hat, eine wichtige seiner Zielsetzungen zu erfüllen: die interkulturelle Kompetenz der Freiwilligen zu stärken. Der Großteil der Freiwilligen beider Jahrgänge konnte sich sowohl in der Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Prägung als auch im Verstehen und Verarbeiten kultureller Unterschiede und Gemeinsamkeiten signifikant verbessern. Die Erfahrungen aus den Coaching-Gesprächen zeigten allerdings auch, dass die Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz kein Selbstläufer ist, sondern von verschiedenen Faktoren abhängt: der Qualität der pädagogischen Begleitung, der Beschaffenheit der Projektumgebung, persönlichen Faktoren wie Charaktereigenschaften der Freiwilligen etc. Als entscheidender und von der Entsiedeorganisation beeinflussbarer Faktor kommt der pädagogischen Begleitung, vor und nach, aber insbesondere während des Auslandsaufenthalts, ein besonderer Wert zu. Dies gilt vor allem für die Gruppe der noch jüngeren Freiwilligen, die ihr *weltwärts*-Jahr direkt nach dem Abitur antreten. Sie starten meist ohne vorherige Auslands- und Arbeitserfahrung in den Freiwilligendienst und sind durch die Tat-sache, das erste Mal auf eigenen Beinen zu stehen und ihr Leben in einer fremden Kultur zu organisieren, stark gefordert. Die Freiwilligen im Prozess des Erkennens und Verarbeitens von kulturellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten gezielt zu begleiten und zu unterstützen ist deshalb unerlässlich für den Erfolg eines Auslandsjahrs: Für die Freiwilligen, aber auch für die Partnerorganisationen und die Gemeinschaften vor Ort und für die Rückkehrer-Arbeit in Deutschland. Insbesondere auf der Multiplikator/-innen-Rolle nach der Rückkehr liegt beim *weltwärts*-Programm ein besonderer Fokus, was es umso dringlicher macht, dass die Freiwilligen interkulturell kompetenter aus ihrem Auslandsaufenthalt zurückkehren und dadurch ausgewogene, vorurteilsfreie Bilder ihres Gastlandes weitervermitteln können. Deshalb sollte die gezielte Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz als wichtiger Faktor in allen Bereichen des pädagogischen Begleitprogramms mitgedacht werden. Dies unterstreichen auch die positiven Rückmeldungen der Freiwilligen, denen der IDI als Anlass und als Unterstützung im Prozess der Selbstreflexion geholfen hat, mit den interkulturellen Herausforderungen des Freiwilligendienstes umzugehen und diese aufzuarbeiten.

## Literaturverzeichnis

- Bennett, Milton (2004): *Becoming interculturally competent*, in: *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education*, hrsg. von J.S. Wurzel, Newton, MA, S. 62-77.
- Bolten, Jürgen (2005): *Interkulturelle Kompetenz*, in: *UTB-Handbuch der Medien- und Kommunikationswissenschaften*, 2006.
- Bolten, Jürgen (2006): *Interkulturelle Kompetenz*, in: L.R. Tsvasman (Hg.): *Das große Lexikon Medien und Kommunikation*, in Würzburg 2006, S. 163-166.
- Bolten, Jürgen (2007): Was heißt „*Interkulturelle Kompetenz?*“ Perspektiven für die internationale Personalentwicklung, in: V. Künzer/J. Bernninghausen (Hg.): *Wirtschaft als interkulturelle Herausforderung*. Frankfurt/M., S. 21-42.
- Hammer, Mitchell, Milton Bennett, Richard Wiseman (2003): Measuring intercultural sensitivity: The Intercultural Development Inventory, in: Special Issue on the Intercultural Development, *International Journal of Intercultural Relations*, hrsg. von Michael Paige, 27(4), S. 421-443.
- Hammer, Mitchell (2011): Additional cross-cultural validity testing of the Intercultural Development Inventory, in: *International Journal of Intercultural Relations*, V35, S. 474-487.
- Lohmann, Jana (2008): *Interkulturelles Lernen durch Schüleraustausch*, Dissertation, Fern-Universität, Hagen.
- Loo, Robert, Kunio Shiomi (1999): A structural and cross-cultural evaluation of the inventory of cross-cultural sensitivity, in: *Journal of Social Behavior and Personality*, 14, 267 - 278.
- Lough, Benjamin (2011): International volunteers' perceptions of intercultural competence, in: *International Journal of Intercultural Relations* 35 (4), S. 452-464.
- Paige, Michael, Melody Jacobs Cassuto, Yelena A. Yershova, Joan DeJaeghere (2003): Assessing intercultural sensitivity: An empirical analysis of the Hammer and Bennett Intercultural Development Inventory, in R.M. Paige (Guest Editor), Special Issue on the Intercultural Development Inventory, *International Journal of Intercultural Relations*, 27, S. 467- 486.
- Rathje, Stefanie (2006): *Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts*, in: *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 11: 3, S. 1-15.
- Thomas, Alexander (2003): *Interkulturelle Kompetenz - Grundlagen, Probleme und Konzepte*, in: Erwägen, Wissen, Ethik, 14 (1), 2003, S.137-221.
- Weltwärts (2013): Der entwicklungspolitische Freiwilligendienst stellt sich vor, <http://www.weltwaerts.de/programm.html> (Zugriff am 13.04.2014).
- Intercultural Development Inventory (2014): *The Intercultural Development Continuum (IDC™)*, <https://idiinventory.com/products/the-intercultural-development-continuum-idc/> (Zugriff am 31.03.2014).