

BEGLEITUNG IM UMBRUCH - Ein Bildungskonzept aus der Praxis für den Bundesfreiwilligendienst 27+

Stefan Rundel

Dipl. Soz.

Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gemeinnützige GmbH
Bildungsreferent BFD 27+ | srundel@freiwilligendienste-rs.de

Abstract

Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) bietet auch Menschen über 27 Jahren die Möglichkeit, einen Freiwilligendienst zu leisten. Die *Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gGmbH* haben mit der Einführung des BFD 2011 auf der Grundlage des Anspruchs des „lebenslangen Lernens“ ein Bildungskonzept für diese Zielgruppe entwickelt. Seither wurden 200 erwachsene Freiwillige mit diesem Konzept begleitet. In diesem Beitrag werden die Hintergründe und Grundlagen des Konzeptes sowie erste Erfahrungen mit den einzelnen Bausteinen vorgestellt. Dabei werden auch Grenzen und Herausforderungen herausgearbeitet. Es zeigt sich, dass der BFD für Menschen über 27 Jahren als Scharnierfunktion begriffen werden muss. Freiwillige müssen im Rahmen der pädagogischen Begleitung die Möglichkeit haben, sich mit ihrer Zukunft auseinanderzusetzen und nicht zuletzt Perspektiven zu entwickeln. Ebenso gilt es, die Heterogenität der Freiwilligen in diesem Dienst als Chance zu verstehen.

Schlagworte: Bundesfreiwilligendienst; Bildungskonzept; lebenslanges Lernen; Erwachsenenbildung; pädagogische Begleitung; Umbruch im Lebenslauf; Erfahrungsbericht

ACCOMPANYING IN TIMES OF CHANGE - practice approved pedagogical concept for the Federal Volunteer Service 27+

The “Bundesfreiwilligendienst” (“Federal Volunteer Service”, BFD) is open to people aged 27 years or older. The Roman Catholic Diocese of Rottenburg-Stuttgart has developed an educational concept based on the claim of “lifelong learning” for this target group. Since the introduction of the BFD in 2011, 200 adult volunteers were accompanied with this concept. This paper presents how this educational concept has been developed and tested within its initial phase. Additionally this article outlines certain limits and challenges of the concept. It turns out that the BFD for people over 27 has a hinge function. Volunteers must be accompanied with pedagogic supervision in a way that allows them to deal with questions about their future and to develop perspectives. Likewise, it is important in this service to recognize the heterogeneity of volunteers rather as an opportunity than a threat.

Keywords: Bundesfreiwilligendienst; Federal Volunteer Service; Pedagogical Concept; Lifelong Learning; Adult Education; Pedagogical Support; Biographic Change Situation; Field Report

Einleitung

Im Jahr 2011 wurde der Bundesfreiwilligendienst eingeführt, mit dem sich erstmals auch Menschen über 27 Jahren in einem gesetzlich geregelten Freiwilligendienst engagieren können. Die *Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gemeinnützige GmbH* (FWD DRS) hat bereits Ende 2011 auf der Grundlage des im Bundesfreiwilligendienstgesetz genannten Anspruchs des „lebenslangen Lernens“ ein Bildungskonzept für diese Zielgruppe entwickelt und seitdem knapp 200 erwachsene Freiwillige begleitet. In dieser Zeit hat sich der Träger mit dem Konzept des lebenslangen Lernens und der Frage der praktischen Umsetzung beschäftigt. In diesem Beitrag wird die Entstehung des Bildungskonzeptes dargestellt, das zugrundeliegende Bildungsverständnis erläutert und die Entwicklung in den letzten Jahren nachgezeichnet. Zudem wird ein Blick auf die äußerst heterogene Zielgruppe geworfen, für die das Bildungskonzept entwickelt und immer wieder modifiziert wurde.

1. Der BFD 27+

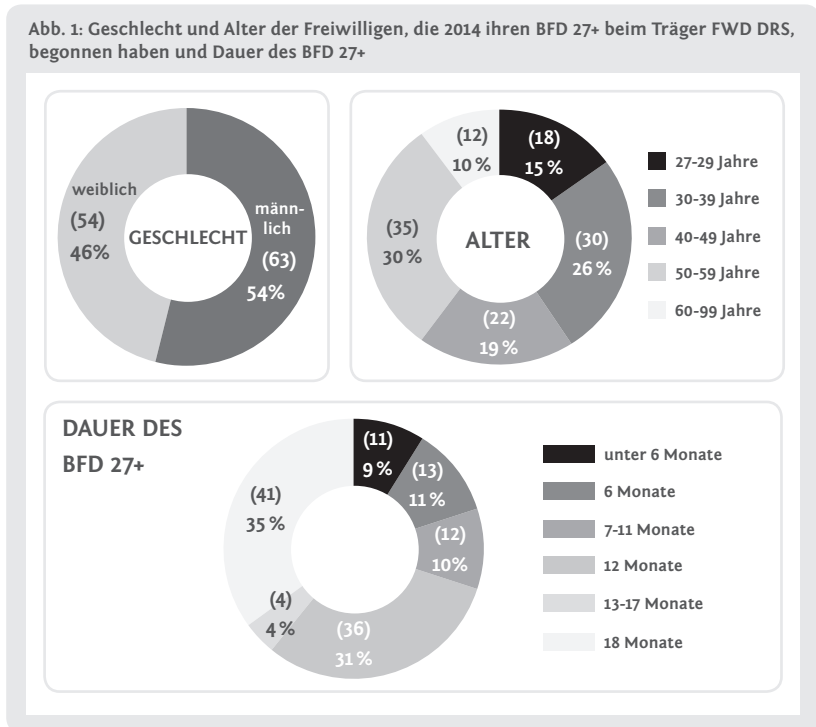
Die Freiwilligen im Bundesfreiwilligendienst sind heterogen im Hinblick auf Alter, Bildungshintergrund, Nationalität und Motivation: Ob 27 oder 70 Jahre, ob ohne Schulabschluss oder Akademiker, ob Sinnsuchende oder Menschen ohne Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt, ob eingelebter Schwabe oder mit Migrationshintergrund aus Übersee – all diese „Typen“ sind im Bundesfreiwilligendienst zu finden. Jedoch haben alle Freiwilligen eins gemeinsam: Sie befinden sich in der Phase eines Übergangs oder eines Umbruchs im Leben. Der Anspruch des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) während dieser Zeit wird in § 1 des *Bundesfreiwilligendienstgesetz* (BFDG) beschrieben: „Der Bundesfreiwilligendienst fördert das lebenslange Lernen“. Damit kommt dem Bildungsträger die Aufgabe zu, die Freiwilligen nicht nur während ihres BFD 27+ und in der Phase des Umbruchs zu begleiten, sondern das lebenslange Lernen zu fördern.

Jedes Jahr absolvieren etwa 35.000 Menschen in Deutschland einen Bundesfreiwilligendienst, davon waren 2013 mehr als 40 Prozent der Freiwilligen über 27 Jahre alt (Haß/Beller 2013: 2), wobei vor allem im Osten Deutschlands der Anteil erwachsener Freiwilliger sehr hoch ist, während in Baden-Württemberg lediglich 16 Prozent der Freiwilligen älter als 27 Jahre sind (Haß/Beller 2013: 1).¹ Die Freiwilligen, die bei der FWD DRS 2014 einen BFD 27+ begonnen haben, waren überwiegend männlich (54 Prozent) und vom Alter nahezu gleichmäßig über die Alterskohorten verteilt. Interessant ist, dass bei mehr als einem Drittel der Freiwilligen (39 Prozent) der BFD 27+ mehr als zwölf Monate dauerte (hauptsächlich die

1 Gründe hierfür werden ebenfalls bei Haß/Beller (2013) genannt und hier nicht weiter diskutiert.

maximalen 18 Monate), 30 Prozent absolvierten weniger als zwölf Monate und bei 31 Prozent dauerte er genau zwölf Monate.

Abb. 1: Geschlecht und Alter der Freiwilligen, die 2014 ihren BFD 27+ beim Träger FWD DRS, begonnen haben und Dauer des BFD 27+



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung

Die FWD DRS und der Diözesancharitasverband Rottenburg-Stuttgart haben bereits kurz nach der Einführung des BFD, Ende 2011, ein Bildungskonzept für den BFD 27+ entwickelt und seitdem knapp 200 erwachsene Freiwillige in dieser Phase begleitet. Bei der Entwicklung des Bildungskonzepts stellte sich die Frage, wie können diese erwachsenen Freiwilligen begleitet werden? Wie kann der Anspruch des lebenslangen Lernens aus dem BFDG umgesetzt werden? Und welche Bilanz lässt sich nun nach vier Jahren BFD 27+ bei der FWD DRS ziehen?

Im folgenden Kapitel 2 widmet sich der Artikel zunächst den Fragen, warum Menschen einen BFD 27+ beginnen, welche Motive dahinter liegen und wie die Phase des Umbruchs verstanden werden kann. Hier wird auch nochmals kurz das Konzept des lebenslangen Lernens in der aktuellen Diskussion angerissen. Diese Aspekte sind grundlegend für das Verständnis des Bildungskonzeptes, das in Kapitel 3 vorgestellt wird. In Kapitel 4 werden schließlich die bisherigen Erfahrungen

reflektiert und Grenzen und Herausforderungen angesprochen, bevor in Kapitel 5 ein Ausblick gewagt wird.

2. Motivation der Freiwilligen und die Phase des Umbruchs

Während der Lebenslauf früher durch Kontinuität geprägt war, hat das Individuum inzwischen immer mehr Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten. Die Lebensläufe werden pluralistischer, die kontinuierliche Berufstätigkeit ist nicht mehr der Regelfall (Thurner 2012: 8), Willi spricht von einer Wahlbiografie (2007: 53). Die Moderne entwickelt sich zu einem „Möglichkeitsraum“ (Kern 1997), in dem jeder frei ist seine eigenen Leitbilder zu wählen und seine Lebensvorstellung umzusetzen. Die Gegenseite ist gleichzeitig ein Verlust an Leitplanken und Orientierung (Willi 2007: 68). In diesem gesellschaftlichen Kontext der Möglichkeiten und des Wohlstandes (materielle Absicherung) bietet die Frage nach Sinn Orientierung für das Handeln. Dies wird auch bei Daniels/Engeser/Hollmann (2013) beschrieben, die Menschen nach einem radikalen beruflichen Wechsel interviewten und daraus ein Phasenmodell des beruflichen Richtungswechsels entwickelten.² Sie beschreiben bei der zweiten Phase „Insight“, wie man sich erst seiner Werte und Motive bewusst werden muss, bevor man sich beruflich neu orientiert. Dies zeigt, wie die Krise, als Infrage stellen des bisherigen Lebenslaufes, individualistisch geprägt ist und wie der Mensch den „Luxus“ hat, sich hierüber Gedanken zu machen. Dass die Krise, vor allem in der Lebensmitte, kein neues Phänomen ist, zeigt auch Anselm Grün (2014), der auf den christlichen Mystiker Johannes Tauler zurückgreift. Tauler beschreibt bereits im 14. Jahrhundert in seinen Predigten, wie der Mensch in der Lebensmitte sein bisheriges Handeln bilanziert und sich für die zweite Hälfte neu ausrichten muss.

Was heißt dies nun für den BFD 27+? Haß/Beller (2013) haben in ihrer empirischen Untersuchung 167 Freiwillige über 27 Jahren in Fokusgruppen interviewt und dabei drei Typen identifiziert:

Typ 1: BFD 27+ als Qualifizierung: Freiwillige, die den BFD 27+ nutzen, um Erfahrungen im sozialen Bereich zu sammeln und danach eine Ausbildung oder ein Studium anschließen.

Typ 2: BFD 27+ als Alternative zur Erwerbsarbeit: Dieser Gruppe ist die Wertschätzung und gesellschaftliche Teilhabe wichtig. Meistens sind diese Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar, wollen sich aber einbringen und nicht „daheim rumsitzen“.

2 In der ersten Phase, der sog. „Scan“-Phase, wird das bisherige Leben bilanziert. Im Anschluss folgt die Phase „Insight“, in der man sich bewusst macht, was man will und kann. Dieser folgt die Phase „Select“, in der die Entscheidung für ein Vorhaben getroffen wird. Die Phasen „Create“ und „Act“ verfolgen die Umsetzung des Vorhabens.

Typ 3: BFD 27+ als Sinnstifter: V.a. Menschen im Übergang zum Ruhestand, der Dienst als Möglichkeit zur sinnvollen Freizeitgestaltung.

So beginnen die Typen ihren BFD 27+ aus völlig unterschiedlichen Motiven. Während für Typ 1 die berufliche Orientierung Ausgangspunkt seiner Motivation darstellt, sucht Typ 2 im BFD 27+ die Möglichkeit einer Beschäftigung ohne an einer Perspektiventwicklung interessiert zu sein. Typ 3 hingegen, vor allem Menschen am Übergang in den Ruhestand, will seine Freizeit gestalten. Für alle drei Typen bietet der BFD 27+ eine strukturelle, gesetzlich geregelte, gesellschaftlich anerkannte Form, ihren Lebenslauf zu unterbrechen und sich neu auszurichten. Die Freiwilligen bekommen ein Taschengeld, Verpflegungszuschuss, Fahrtkosten oder freie Unterkunft und sind über den Arbeitgeber sozialversichert. Dabei ist der BFD 27+ zeitlich begrenzt (zwischen sechs und 18 Monaten) und kann in Teil- oder Vollzeit (mind. 20,5 Wochenarbeitsstunden) absolviert werden. Das heißt für Typ 1, dass er einen Rahmen vorfindet, in dem er sich orientieren und sich dessen bewusst werden kann, was er wirklich will, bzw. ob der soziale Bereich auch längerfristig eine Perspektive für ihn ist. Typ 2 sucht etwas völlig anderes. Für ihn bietet der BFD 27+ eine Möglichkeit „gebraucht zu werden“ und sich sinnvoll einzusetzen. Der dritte Typus findet im BFD 27+ einen Rahmen sich bewusst zu werden, wie die Zeit des Ruhestandes gestaltet werden kann. Diese drei Typen lassen sich auch in der umfassenden Studie zum Bundesfreiwilligendienst der Institute INBAS-Sozialforschung GmbH, ISG GmbH und INBAS GmbH, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben wurde, nachweisen. In einer Präsentation erster Ergebnisse am 18. November 2013 zeigt sich, dass bei der Fragen nach den Erwartungen an den BFD, „gebraucht werden“ an erster Stelle steht (89 Prozent), gefolgt von „freie Zeit sinnvoll einsetzen“ (87 Prozent). „Erfahrungen in einem neuen Bereich sammeln“ rangiert mit 75 Prozent auf Platz sieben.

Das Konzept des lebenslangen Lernens hat in den letzten Jahren einen regelrechten Trend in der Erwachsenenbildung erfahren (Klingovsky 2009: 48; Kraus 2001: 5). Erstmals in den 1970er Jahren mit dem Sputnikschock erwähnt, erfuhr es in den 90er Jahren eine Renaissance. Im Jahr 2000 veröffentlichte die Europäische Union ein Memorandum über lebenslanges Lernen. Darin wird bekräftigt, dass „der erfolgreiche Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen muss“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: 3). Wolf (2011) kritisiert hingegen, dass der Begriff keine politische Erfindung sein darf und von politischem Kalkül befreit werden muss. Der Mensch ist von jeher fähig zum Lernen, sie sieht im lebenslangen Lernen ein anthropologisches Grundmerkmal. So wird der Begriff, wie im Memorandum, oftmals verwendet, um wirtschaftliches Wachstum zu erreichen oder die Anforderungen der Gesellschaft zu meistern (Kraus 2001: 11).

3. Umsetzung des Bildungsverständnisses am Beispiel der Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gGmbH

Der BFD knüpft mit dem lebenslangen Lernen sicherlich an den aktuellen Trend an. Als Bildungsträger ist es jedoch unsere Aufgabe, uns Gedanken zu machen, inwiefern dieses Konzept umgesetzt werden kann und was damit erreicht werden soll.

Die Entwicklung des Bildungskonzeptes erfolgt dabei in einem Spannungsfeld, auf das folgende Faktoren einen starken Einfluss haben: Wie dargestellt eröffnet die Moderne³ Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten, der eigene Lebenslauf wird zur „Wahlbiografie“. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Motive der Freiwilligen äußerst heterogen sind. Und das BFDG formuliert den Anspruch, lebenslanges Lernen im BFD 27+ zu fördern. In diesem Spannungsfeld gilt es, das Bildungskonzept zu entwickeln.

Im Folgenden wird nun Entstehung, Verständnis und Konzept der FWD DRS im BFD 27+ vorgestellt.

3.1 Entstehung

Im Zuge der Entwicklung des Bildungskonzeptes wurden für den BFD 27+ drei Visionen formuliert:

1. Aufbau zivilgesellschaftlichen Engagements
2. Steigerung der Attraktivität sozialer Berufe
3. Eröffnung der Möglichkeit des „lebenslangen Lernens“

Freiwilligendienste ermöglichen zivilgesellschaftliches Engagement, in dem sich Menschen in einer sozialen Einrichtung für Menschen engagieren. Die erste Vision verdeutlicht, dass dies der Rahmen ist, in dem sich der BFD 27+ bewegt. Er fordert und fördert zivilgesellschaftliches Engagement. Freiwilligendienste stellen auch immer eine Chance dar, die Attraktivität sozialer Berufe zu steigern und durch gute Anleitung und ein spannendes Arbeitsumfeld für den sozialen Bereich zu begeistern. Die zweite formulierte Vision nimmt dies auf, in dem auch Menschen im Umbruch über den BFD 27+ für den sozialen Bereich begeistert werden können. Die dritte Vision stammt schließlich aus dem BFDG, in dem beschrieben ist,

3 Die Diskussion um Moderne oder Postmoderne soll hier ausgeklammert werden. Wenn hier von Moderne gesprochen wird, sind damit die aktuellen Anforderungen und Herausforderungen an das Individuum gemeint (Individualisierung und Pluralisierung, Wissensgesellschaft, „Möglichkeitenraum“).

dass der BFD 27+ ein Lern- und Bildungsdienst ist und lebenslanges Lernen fördert (vgl. BFDG 2011).

Die Herausforderung beim Bildungskonzept lag darin, die Heterogenität der Zielgruppe zu managen. Wie wir gesehen haben, sind sowohl die soziodemografischen Merkmale als auch die Motivation für den BFD 27+ äußerst heterogen.

Ende 2011 wurden vier Bildungsbausteine entwickelt, die auch nach vier Jahren immer noch das Gerüst des Bildungskonzeptes darstellen, jedoch immer wieder an die Gegebenheiten angepasst wurden. Das dem aktuellen Konzept zugrunde liegende Bildungsverständnis wurde in dieser Form hingegen erst im Laufe des Jahres 2013 formuliert.

3.1 Überlegungen zum Bildungsverständnis

Die Bildungsbausteine des Bildungskonzeptes der FWD DRS basieren auf dem im Folgenden vorgestellten Bildungsverständnis. Ausgangspunkt ist die Definition des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen, der bereits 1960 zum Thema Bildung schrieb: „Gebildet im Sinne der Erwachsenenbildung wird jeder, der in der ständigen Bemühung lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln. [...] Gebildet ist nicht der Kopf, sondern der Mensch. Obwohl Bildung der Bücher bedarf und nicht ohne Anstrengung des Denkens entsteht, beruht sie doch wesentlich auf den unvertauschbaren eigenen Erfahrungen“ (Siebert 2011: 66). In der Definition des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen kommen drei Aspekte zum Ausdruck, die sich im Bildungskonzept der FWD DRS widerspiegeln:

Erstens befinden wir uns auf dem Feld der Erwachsenenbildung, in dem Bildung als Prozess angesehen wird, als ständige Bemühung, das Verhältnis von sich selbst zur Gesellschaft und der Welt zu verstehen und auf dieser Grundlage zu handeln. Es geht um Selbstreflexion und ständige persönliche Weiterentwicklung, darum, neue Interpretationsmöglichkeiten von Situationen zu eröffnen, das Handeln zu hinterfragen und die Erwachsenen in ihrer Bemühung, die Welt zu verstehen, zu unterstützen. Zweitens geht es nicht (nur) um den Kopf als „Lernen“ von Inhalten, sondern um den Menschen, der gebildet wird und als ganzheitliches Wesen bei der Bildung im Mittelpunkt steht. Seine Erfahrungen, dies ist der dritte Aspekt, müssen im Bildungsprozess berücksichtigt werden.

Diese Definition zeigt, dass es nicht um das „Abhaken“ von Kompetenzerwerb geht, sondern um das Eröffnen von Räumen, in denen sich die Freiwilligen mit ihren Erfahrungen einbringen, sich in einer Gruppe austauschen, von anderen lernen und sich so selbst (weiter-) entwickeln können. Dies knüpft auch an das Lernkonzept von Piaget an, der davon ausgeht, dass Schemata als Grundbausteine unser Handelns strukturieren (Adaption). Kommt eine Situation auf uns zu, die wir bereits

kennen, versuchen wir diese Erfahrung in ein bereits bestehendes Schema einzugliedern und dementsprechend zu handeln (Assimilation). Entsteht ein Ungleichgewicht zu unseren bisherigen Erfahrungen, erweitern wir ein bereits bestehendes Schema oder passen ein vorhandenes Schema mit der neuen Erfahrung an (Akkommodation) (Sutter 2009: 58f). Je älter wir werden, desto mehr Schemata haben wir ausgebildet und assimilieren (können Erfahrungen in Schemata eingliedern und routiniert handeln). Verknüpft man das Verständnis des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen mit der Lerntheorie von Piaget würde Bildung bedeuten, die Schemata (= Handlungsmuster in bestimmten Situationen) zu hinterfragen, neue Alternativen zu bieten und dadurch eine Akkommodation des Schemas (= Weiterentwicklung) zu ermöglichen. Oftmals haben bisherige Handlungsmuster nicht funktioniert (z.B. Suche nach Festanstellung) und die Aufgabe wäre es nun nicht, neue Bewerbungen zu schreiben, sondern anzufragen, nach welchem Schema handelt der Freiwillige erfolglos und wie könnte dies angepasst werden, um sich als erfolgreich zu erweisen. Dabei zeigt die aktuelle Lernforschung, dass Erwachsene sehr wohl noch „lernfähig“ sind und die Bereitschaft, analog zu Jugendlichen, von den Umständen und der extrinsischen und intrinsischen Motivation abhängt. Allerdings wird mit zunehmendem Alter langsamer, aber auch genauer gelernt (Siebert 2012: 20ff).

Auf diesen Überlegungen ist das Bildungskonzept des BFD 27+ der FWD DRS aufgebaut und bildet die Grundlage für die im Folgenden erläuterten vier Bausteine. Der Einstiegstag und die Coachinggruppe sind verpflichtende Bestandteile, der Reflexionstag und das flexible Fortbildungsbudget stellen Bildungsangebote von uns für die Freiwilligen dar.⁴

3.2 Bildungsbausteine

3.2.1 Der Einstiegstag

Ein Einstiegstag zu Beginn des BFD 27+ erläutert den Freiwilligen ihre Rechte und Pflichten, führt in das Bildungskonzept ein und klärt deren Fragen. Die Freiwilligen erleben sich erstmals in einer Gruppe mit anderen erwachsenen Freiwilligen. Oftmals bewerben sie sich direkt bei den Einsatzstellen und sind sich nicht bewusst darüber, dass der BFD 27+ ein Lern- und Bildungsdienst mit verpflichtenden Bildungstagen ist. Daher ist der Einstiegstag auch vor diesem Hintergrund ein wichtiger Baustein, um bei den Freiwilligen ein Verständnis zu schaffen, was

4 Im BFDG sind Bildungstage „in angemessenem Umfang“ vorgesehen. Dies wurde später auf mind. ein Bildungstag pro Monat spezifiziert. Mit dem Einstiegstag und dem monatlichen Coaching wird diese Vorgabe umgesetzt, zusammen mit den Reflexionstagen und den Fortbildungen stehen den Freiwilligen bei zwölf Monaten BFD 27+ bis zu 20 Bildungstage bei der FWD DRS zu.

an Bildung auf sie zukommt und wie wir Bildung verstehen. Häufig ist Bildung mit den Erfahrungen in der Schule verknüpft.

3.2.2 Die Coachinggruppe

Den zweiten Baustein, das Herzstück des Bildungskonzeptes, bilden halb-offene Coachinggruppen, in denen sich monatlich 8-10 Freiwillige für vier Stunden treffen. Die Gruppen werden von Coaches begleitet, die sowohl Erfahrungen in der Erwachsenenbildung vorweisen, als auch eine Ausbildung im Bereich der Beratung, des Coachings oder der Supervision. Um ein soziales Lernen in der Gruppe zu ermöglichen, bleibt die Zusammensetzung der Coachinggruppe grundsätzlich konstant. Durch unterschiedliche Dienstzeiten kann es dazu kommen, dass neue Freiwillige zu einer Gruppe hinzustoßen oder früher die Gruppe mit dem Ende des BFD verlassen (daher halb-offene Coachinggruppen).⁵ Die Methode „Coaching“ wurde gewählt, da hier auf die individuellen Bedürfnisse der heterogenen Zielgruppe eingegangen werden kann und ganz im Sinne der Erwachsenenbildung Räume eröffnet werden, in denen Bildung als ein Verstehen von sich selbst und im Verhältnis zur Gesellschaft und der Welt möglich ist. Die Freiwilligen bringen sich mit ihren Erfahrungen ein, werden individuell von einem professionellen Coach begleitet und haben teil an den Erfahrungen der anderen Gruppenmitglieder. Die Handlungsmuster der Freiwilligen in bestimmten Situationen (ihre Schemata) können vom Coach angefragt und hinterfragt werden und von den anderen Freiwilligen können Erfahrungswerte geteilt werden, wie sie in bestimmten Situationen damit umgegangen sind. Dadurch bietet sich die Chance und wird das Angebot an die Freiwilligen gemacht, die eigenen Handlungen zu reflektieren und zu hinterfragen und neue Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Dies ist nur in kleinen Gruppen möglich, die auch die Zeit und den Raum hierfür zur Verfügung haben.

Inhaltlich wird im Coaching der Beginn und das Ende des BFD 27+ gestaltet, Situationen aus der Einsatzstelle behandelt, Perspektiven für die Zeit nach dem BFD 27+ erarbeitet, Wertschätzung und Anerkennung ausgedrückt, soziales Lernen ermöglicht und fachliche oder inhaltliche Themen behandelt. Hierbei geht es nicht um ein „Lernen“ von Inhalten, sondern vielmehr darum einen Raum für „Bildung“ zu eröffnen.

3.2.3 Die Reflexionstage

Vier Mal im Jahr findet ein Reflexionstag statt, zu dem sich die Freiwilligen anmelden können. Die Themen der Reflexionstage werden zusammen mit den

5 Ursprünglich war angedacht, dass mit dem Einstiegstag zehn Freiwillige beginnen, die dann über das Jahr gemeinsam die Coachinggruppen besuchen. Auch hier musste aus praktischen Gründen nachjustiert werden, da zum einen nicht monatlich zehn Freiwillige beginnen und zum anderen die Freiwilligen aus der ganzen Diözese zu den Coachinggruppen anreisen müssten. 2012 wurde das Konzept der „halb-offenen Coachinggruppen“ eingeführt.

Freiwilligen vereinbart. An diesen Tagen wird den Freiwilligen die Möglichkeit geboten, ausgehend von einem Thema, sich selbst, ihren Weg und ihre Erfahrungen in und mit dem BFD 27+ zu reflektieren. Die Themen ermöglichen den Freiwilligen eine Horizonterweiterung und regen dazu an, andere Perspektiven einzunehmen. Am Ende der Reflexionstage erhalten die Coaches einen inhaltlichen Bericht über den Reflexionstag, so dass das Thema im Coaching aufgegriffen und weiter bearbeitet werden kann.

3.2.4 Das flexible Fortbildungsbudget

Den Freiwilligen steht zusätzlich ein Fortbildungsbudget zur Verfügung. Nach Rücksprache mit dem Träger können sich die Freiwilligen zu Fortbildungen anmelden, die ihren fachlichen oder persönlichen Bedürfnissen entsprechen. Bei der Suche nach passenden Fortbildungen findet eine Verknüpfung mit der Coachinggruppe statt, in der sich die Freiwilligen mit der Gruppe und dem Coach austauschen und dadurch neue Fortbildungsmöglichkeiten eröffnet werden. Die Kosten werden, nach Prüfung ob die Fortbildung dem Anspruch der Bildung genügt, bis zu einem bestimmten Betrag vom Träger übernommen. Der Begriff der Bildung wird hier aufgrund der Heterogenität der Freiwilligen sehr weit gefasst. Darunter können Besinnungstage, Rhetorikkurse, fachliche Fortbildungen etc. fallen. Voraussetzung ist, dass die Fortbildung von einem anerkannten Träger der Erwachsenenbildung durchgeführt wird (beispielsweise VHS).

4. Erfahrungen

Zunächst sei angemerkt, dass das Bildungskonzept der FWD DRS erst Mitte 2016 evaluiert wird, daher liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Beitrags noch keine empirisch abgesicherten Daten vor. Ausgehend von dem Gedanken und dem Grundsatz des lebenslangen Lernens soll bei der Evaluation untersucht werden, ob dieser Anspruch erfüllt wird. In dem folgenden Abschnitt wird daher auf die Erfahrungen in der Praxis zurückgegriffen.

4.1 Entwicklungen

2012 zeigte sich sehr schnell, dass das aus der Theorie heraus entwickelte Konzept an manchen Stellen praktisch nicht umsetzbar ist. Der Gedanke, dass immer 8-12 Freiwillige zusammen beginnen, den Einstiegstag besuchen, sich dort gegenseitig und auch schon den Coach der Coachinggruppe kennen lernen, dann das Jahr über gemeinsam die Coachinggruppen besuchen und am Ende auf einem Ausstiegstag zusammen den BFD 27+ beenden, konnte einfach aufgrund der Zahlen der Freiwilligen, die einen BFD 27+ in der Anfangsphase begonnen haben, nicht umgesetzt werden.

Daher wurde in den folgenden Jahren das Bildungskonzept immer wieder angepasst. Als erstes wurde der Ausstiegstag in den Reflexionstag umbenannt, da die Freiwilligen mit ihren unterschiedlichen Dienstzeiten nicht gemeinsam den BFD 27+ beenden. Es wurden die halb-offenen Coachinggruppen eingeführt und diese regionalisiert, um Fahrtzeiten zu verringern. Die Freiwilligen, die sich auf dem Einstiegstag kennen lernen, sind nicht unbedingt in der gleichen Coachinggruppe. Der Einstiegstag findet zentral statt, wird aber so organisiert, dass die Mehrzahl der Freiwilligen geringe Fahrtzeiten hat. Da sich beim Einstiegstag nicht alle Freiwilligen aus einer Coachinggruppe treffen, wird dieser nicht mehr von einem Coach, sondern von Mitarbeitenden der Caritas und der FWD DRS, die auch die Freiwilligen das Jahr über begleiten, durchgeführt. Die Freiwilligen und Einsatzstellen werden vor Beginn des BFD 27+ mit einem „Begrüßungsbrief“ über den Dienst und die Termine der Bildungstage informiert. Sie werden zum nächstmöglichen Coaching eingeladen. Innerhalb der ersten zwei Monate findet ein zentraler Einstiegstag mit allen Freiwilligen statt, die neu in der Diözese Rottenburg-Stuttgart begonnen haben.

4.2 Erfahrungen in den Coachinggruppen

Ein zentraler Punkt der Bildungstage und des Coachings betrifft das Thema Wertschätzung. Die Freiwilligen sind oft konfrontiert mit Erfahrungen des Scheiterns, befinden sich, wie wir oben gesehen haben, an einem Wendepunkt ihres Lebens. Sie mussten sich teilweise durch ihr Leben „durchschlagen“ und erkennen ihren Wert nicht mehr. Ein Coach hat ihre Coachinggruppe folgendermaßen beschrieben:

„Die Coachinggruppe würde ich wie eine alte Kommode beschreiben. Von außen zerbeult, abgeblättert, alt und an vielen Stellen kaputt. Sie hat etwas erlebt und das gibt ihr auch wieder den Charme des echten. Sie glänzt nicht vordergründig, sondern ist massiv. Öffnet man dann einzelne Schubladen entdeckt man richtige Schätze. Dieses Öffnen der Schubladen gelingt manchmal einfach, manchmal muss man richtig daran ruckeln und ziehen, um zu den Schätzen zu gelangen. Manchmal muss man auch erst in den Schubladen nach den Schätzen suchen.“

Die Freiwilligen bringen alle ihre Lebenserfahrungen mit in die Coachinggruppe. Dort gilt es zunächst zuzuhören und die Erfahrungen mit anderen Freiwilligen zu teilen. Oftmals ergeben sich dadurch Aha-Effekte, da man selbst diese Erfahrung gemacht hat. Bei manchen Freiwilligen ist es schon eine Herausforderung mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Coaching zu gelangen, da sie noch nie weiter als zehn Kilometer von ihrem Heimatort entfernt waren. Analog zur Kommode erkennen wiederum andere nicht ihren eigenen Wert. Durch ihre bisherigen Erfahrungen sind sie demotiviert und frustriert. Diese Personen treffen wiederum auf Freiwillige, die erfolgreich sind, sich im BFD 27+ eine „Auszeit“ gönnen oder sich

bewusst im sozialen Bereich ausprobieren wollen. Eine Szene aus dem Reflexionstag kann beispielhaft hierfür genannt werden: Beim Mittagessen saßen sich eine Mutter mit Mitte 40, die ihr eigenes Event-Unternehmen führt, gerade eine Auszeit macht, da ihre Geschäftspartnerin krank geworden ist, einem Mann Anfang 50 gegenüber, ohne Schulabschluss, der in den letzten 30 Jahren von Betrieb zu Betrieb gelaufen ist und selbst sagte: „Bei den unterschiedlichen Betrieben habe ich am ersten Tag immer zugeschaut, am zweiten haben andere bei mir zugeschaut und am dritten Tag habe ich es dann alleine gemacht.“ So hat er in seinem Leben beim Bäcker, Maurer, Gärtner, Schreiner etc. gearbeitet.

In vielen Bildungsangeboten treffen sich Menschen mit ähnlichen Lebenserfahrungen oder aus ähnlichen Milieus. Ganz anders im BFD 27+: Hier eröffnen gerade die unterschiedlichen Lebenserfahrungen viele Möglichkeiten. Es gilt sie in den Coachinggruppen transparent zu machen, mit den anderen zu teilen und dabei rückblickend die Handlungsmuster mit den Freiwilligen herauszuarbeiten. Der BFD 27+ bietet eine Chance, Bildungserfahrungen über Milieugrenzen hinaus zu ermöglichen. Diese Chance wird mit dem Bildungskonzept dadurch aufgegriffen, dass es bei der FWD DRS nicht nur thematische Bildungsangebote gibt, sondern das Hauptaugenmerk auf dem gemeinsamen Lernen liegt. Dies ist zum einen nur in kleinen Gruppen möglich, zum anderen nur dann, wenn die Gruppe im Fokus liegt und nicht das Thema. Der Coach gilt als Begleiter, als jemand, der Räume eröffnet, Themen anstößt und Austausch ermöglicht. Diese Pädagogik der Vielfalt wird auch von Annedore Prengel beschrieben. Sie betont dass es immer zwei Dimensionen benötigt: Die Dimension der Gleichheit und die der Verschiedenheit (Prengel 2003). Für das Coaching bedeutet dies, den gemeinsamen Rahmen, den BFD 27+ herauszuarbeiten und gleichzeitig die Verschiedenheit in Bezug auf Milieu, Generation oder auch Kultur transparent zu machen und, das ist zentral, gegebenenfalls auftretende Hierarchien oder Vorurteile zu thematisieren und den Wert der Verschiedenheit deutlich zu machen. Inwiefern diese Ansprüche in der Praxis umgesetzt werden, muss die Evaluation zeigen.

Zwei weitere Themen seien hier noch angesprochen: Mittagessen gehen, für viele Menschen eine Selbstverständlichkeit, wird dagegen von vielen Freiwilligen als etwas besonderes wahrgenommen. Die finanziellen Möglichkeiten erlauben es oftmals nicht, in ein gutes Restaurant zu gehen und sich „bedienen“ zu lassen. Dieser Aspekt hat in der Gestaltung der Einstiegs- und Reflexionstage inzwischen einen festen Platz: Mittagessen als Form der Wertschätzung und des Dankes für das beachtenswerte Engagement der Freiwilligen. Hier schließt sich das zweite Thema an. Vor allem in strukturschwachen Regionen zeigt sich der BFD 27+ auch als Armutsprävention. Ein Freiwilliger kam am Ende des Coachings auf den Coach zu und fragte, ob er die Fahrtkosten bereits im Voraus bekommen könne. Auf Nachfrage stellte sich heraus, dass der Freiwillige noch 20 Cent für die restlichen fünf

Tage des Monats zur Verfügung hatte. Die Verpflegung in den Coachinggruppen wird nicht nur dankbar angenommen, sondern stellt oftmals eine Notwendigkeit dar.

Für den Austausch unter den Coaches und die permanente Weiterentwicklung und Nachjustierung des Bildungskonzeptes und der Arbeit in den Coachinggruppen organisiert die FWD DRS zwei Mal im Jahr ein Treffen für alle Coaches.

4.3 Erfahrungen bei den Reflexionstagen

Ziel der Reflexionstage ist es, Themen anzubieten, die für die Freiwilligen nicht alltäglich sind. Inzwischen zum dritten Mal wird beispielsweise ein Theaterbesuch angeboten. Während einige Freiwillige natürlich oft oder regelmäßig ins Theater gehen, ist es für andere das erste Mal oder etwas, das sie sich nur selten leisten. Eine Erfahrung soll hier exemplarisch genannt werden: Als zu Beginn die Rollen im Theater besprochen wurden, meldete sich permanent ein Freiwilliger, der noch nie im Theater war und über alle Rollen Bescheid wusste. Auf Nachfrage stellte sich heraus, dass er schon immer ins Theater wollte und sich vor dem Reflexionstag in der Bücherei vorbereitete. Die Vielfalt der Themen und die Darstellung des alltäglichen auf der Bühne sind für viele Freiwillige der Lerneffekt des Theaterbesuchs. So konnten beim letzten Theaterbesuch, „Frühlingserwachen“ von Frank Wedekind, Lebensthemen herausgearbeitet werden, die auch die Freiwilligen beschäftigen: Gewalt, Erfahrungen aus der eigenen Kindheit und mit der heutigen Jugend, Alkohol, Abtreibung/Familie etc. Diese können meist nicht in der großen Gruppe besprochen werden, werden dann aber in den Coachinggruppen aufgegriffen. So sollen die Reflexionstage Themen anstoßen, die im Coaching weiter thematisiert werden können.

Auf ebenfalls positive Resonanz stoßen die Reflexionstage mit Übernachtung. Als Vorschlag von den Freiwilligen wurde dies im letzten Jahr erstmals durchgeführt. Die Befürchtung, dass Freiwillige nicht zwei Nächte woanders verbringen können oder wollen hat sich nicht bestätigt. Im Gegenteil wurde dies als etwas Besonderes wahrgenommen. Auch die Erfahrung in einem Selbstversorgerhaus hat sich bewährt. Gemeinsames kochen schafft eine Gemeinschaft, stiftet Identität und ermöglicht Austausch. So brachten verschiedene Kulturen ihre „Kochkünste“ ein, es wurden „Käspätzle“ selbst zubereitet oder pakistanisches Omelette.

Insgesamt lässt sich auch bei den Reflexionstagen das oben beschriebene Lernverhalten Erwachsener beobachten. Sie sind motiviert, bringen ihre Themen ein, arbeiten daran mit, sind erfahren und interessiert und knüpfen an ihre Erfahrungen an. Da die Reflexionstage freiwillig sind, fällt die Verpflichtung weg und ein intrinsisches Lernen wird möglich.

4.4 Grenzen und Herausforderungen

Seit der Einführung des BFD 27+ im Jahr 2011 ist der Dienst an einzelnen Stellen immer wieder an seine Grenzen gestoßen. So werden einzelne Punkte für die Zukunft eine Herausforderung bleiben, die immer wieder im Blick behalten und angesprochen werden müssen. Im Folgenden sollen fünf Punkte angesprochen werden, bei denen die Grenze des Dienstes deutlich wird:

Freiwilligkeit vs. Verpflichtung

- Eine Spannung in den Coachinggruppen ergibt sich aus dem Anspruch der Freiwilligkeit in der Erwachsenenbildung (Hubner 2007: 85) und der Verpflichtung nach Bildungstagen, die im BFDG formuliert ist. Die Freiwilligen verknüpfen mit Bildung ihre bisherigen Bildungserfahrungen, die überwiegend durch die Schule geprägt sind. Daher muss zunächst die Form des Coachings vermittelt und mit den Freiwilligen daran gearbeitet werden, dass sie zwar zu den Treffen kommen müssen, aber den Inhalt selbst bestimmen können.

Grenzen des Coachings

- Die Freiwilligen bringen oftmals ihre persönlichen Probleme in die Coachinggruppe ein. Ein Anspruch des lebenslangen Lernens wäre an dieser Stelle Autonomie zu fördern und Perspektiven mit den Freiwilligen zu entwickeln. Willi beschreibt in seinem Buch, wie vor allem die Lebensumstände Einfluss auf die persönliche Entwicklung nehmen (Willi 2013: 24ff). Hier kann der Coach nur Impulse setzen, die zurück im Lebensumfeld verpuffen können. An dieser Stelle muss der BFD immer wieder als Lern- und Bildungsdienst verstanden werden und gegebenenfalls auf therapeutische Einrichtungen verwiesen werden.

Hoffnungen im BFD 27+

- Auch kommen die Freiwilligen teilweise mit nicht erfüllbaren Erwartungen. Sie erhoffen sich durch den BFD eine daran anschließende Festanstellung, die nur in den wenigsten Fällen geschieht. Aufgabe des Coachings und des Bildungskonzeptes ist es, frühzeitig gemeinsam mit dem Freiwilligen und durch Unterstützung der anderen Freiwilligen realistische Perspektiven zu entwickeln.

Perspektiventwicklung

- Für viele Freiwillige bedeutet der BFD 27+ eine weitere Arbeitsbeschäftigung. Man darf aber nicht vergessen, dass es Menschen in unserer Gesellschaft gibt, die nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind. So war ein Freiwilliger Lackierer, hat darin 40 Jahre gearbeitet und

jetzt mit Ende 50 eine Lackallergie. Er kann und wollte nicht zuhause sitzen und engagierte sich als Hausmeister in einem Altenheim. Diese Personen würden auch mehr als 18 Monate BFD absolvieren, wenn es möglich wäre. Hier gilt es zu erarbeiten, wie sich die Person nach dem BFD engagieren kann.

Arbeitsmarktneutralität

→ Im BFDG ist der Grundsatz der Arbeitsmarktneutralität formuliert. Eine aktuelle Diskussion greift dieses Thema auf. Den Freiwilligendiensten muss hier eine Gratwanderung gelingen. Freiwillige können, sollen und dürfen nicht eine Fachkraft ersetzen. Dies wird und muss immer wieder vom Träger kontrolliert werden. Dass aber Freiwillige selbstständig arbeiten, gehört zum Freiwilligendienst und der damit verbundenen Lernerfahrung. Nur gilt es immer wieder gut zu überprüfen, dass die Freiwilligen nicht überfordert werden und sich selbst weder überfordern noch überschätzen. Vor allem ältere Freiwillige wollen sich einbringen und sich evtl. auch unersetzbar machen („dann bekomme ich einen Job“). Dies muss in der Coachinggruppe kritisch hinterfragt und alternative Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

5. Ausblick

Der BFD 27+ hatte bei der FWD DRS in den letzten beiden Jahren eine Wachstumsrate von 50 Prozent pro Jahr und es ist nicht absehbar, dass der BFD 27+ mittelfristig wieder rückläufig sein sollte. Immer mehr Menschen sehen im BFD 27+ eine Chance, im sozialen Bereich Erfahrungen zu sammeln, sich einzubringen oder ihren Alltag sinnvoll zu gestalten. Das Bildungskonzept muss die Freiwilligen in dieser Phase des Umbruchs begleiten und zusammen mit den Freiwilligen muss eine Perspektive für die Zeit nach dem BFD 27+ entwickelt werden. Dies ist sicherlich eine der Hauptaufgaben, die in den nächsten Jahren geleistet werden muss: Den BFD 27+ als Scharnierfunktion zu begreifen, indem Freiwillige die Möglichkeit und auch die Zeit haben, sich mit ihrer Zukunft auseinanderzusetzen und Perspektiven zu entwickeln. Angedacht werden können Kooperationen mit Berufsschulen, Ausbildungseinrichtungen, der Agentur für Arbeit und der Caritas, um Wege für die Zeit nach dem BFD 27+ gemeinsam zu entwickeln.

Genauso gilt es die Heterogenität der Freiwilligen in diesem Dienst als Chance zu begreifen. Interkulturelle Bildung geschieht automatisch in den Coachinggruppen, sowohl zwischen Milieus als auch Nationalitäten. Die Freiwilligen werden zwangsläufig mit anderen Sichtweisen konfrontiert, können dadurch ihre eigene Sicht hinterfragen und evtl. zu neuen Handlungsmustern gelangen.

Abschließend sei noch das Engagement der Freiwilligen hervorgehoben, die sich mit mind. 20,5 Wochenarbeitsstunden in einer sozialen Einrichtung engagieren. Daher ist es auch die Aufgabe des Bildungsträgers, dieses Engagement in der Öffentlichkeit zu würdigen und die Freiwilligen hierfür wertzuschätzen.

Literaturverzeichnis

- BFDG (2011): Bundesfreiwilligendienstgesetz, online verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bfdg/BJNR068710011.html> (Zugriff am 10. März 2015).
- Daniels, Katharina, Manfred Engeser, Jens Hollmann (2013): Sieg der Silberrücken. Beruflicher Richtungswechsel in der Lebensmittel. Zehn Neustarter verraten ihr Erfolgsgeheimnis, Wien.
- Grün, Anselm (2014): Lebensmittel als geistliche Aufgabe, 19. Auflage, Münsterschwarzach.
- Haß, Rabea, Annelie Beller (2013): Experiment Altersöffnung im Bundesfreiwilligendienst. Ausgewählte empirische Ergebnisse 2013, https://www.csi.uni-heidelberg.de/downloads/Experiment%20Alters%C3%B6ffnung_CSI_Hertie%20School.pdf (Zugriff am 10. März 2015).
- Hubner, Markus (2007): Coaching als Aufgabe der Erwachsenenbildung, Berlin.
- Kern, Thomas (1997): Zeichen und Wunder. Enthusiastische Glaubensformen in der modernen Gesellschaft, Frankfurt am Main.
- Klingovsky, Ulla (2009): Schöne Neue Lernkultur. Transformationen der Macht in der Weiterbildung. Eine gouvernementalitäts-theoretische Analyse, Bielefeld.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Memorandum über lebenslanges Lernen, <http://www.die-bonn.de/weiterbildung/literaturrecherche/details.aspx?ID=745> (Zugriff am 10. März 2015).
- Kraus, Katrin (2001): Lebenslanges Lernen – Karriere einer Leitidee, Bielefeld.
- Prenzel, Annedore (2003): Gleichberechtigung der Verschiedenen. Plädoyer für eine Pädagogik der Vielfalt, http://www.liga-kind.de/fruehe/603_prenzel.php (Zugriff am 10. März 2015).
- Siebert, Horst (2011): Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland – Alte Bundesländer und neue Bundesländer, in: Handbuch Erwachsenenbildung / Weiterbildung, hrsg. von Tippelt, Rudolf und Aiga von Hippel, Wiesbaden.
- Siebert, Horst (2012): Lernen und Bildung Erwachsener, 2. Auflage, Bielefeld.
- Sutter, Tilmann (2009): Interaktionistischer Konstruktivismus. Zur Systemtheorie der Sozialisation, Wiesbaden.
- Turner, Sandra (2012): Zum Eigensinn ungeradliniger Lebensläufe: Eine subjektorientierte Untersuchung curricularer Kompetenzkrisen bei 30- bis 40- jährigen Akademikern aus erwachsenenpädagogischer Perspektive, Tübingen.
- Willi, Jürg (2007): Wendepunkte im Lebenslauf. Persönliche Entwicklung unter veränderten Umständen – die ökologische Sicht der Psychotherapie, Stuttgart.
- Wolf, Gertrud (2011): Zur Konstruktion des Erwachsenen. Grundlagen einer erwachsenenpädagogischen Lerntheorie, Wiesbaden.