



SAGE Net
South African German Network

**„Learning Lab SAGE Net im Rahmen von *weltwärts*.
Erfahrungen, systematische Intervention, Austausch und Wirkungsanalyse.
Kriterien für eine nachhaltige Entsendung.“**

**Schlaglichter
30. Juni 2010**

Dr. Brigitte Schwinge für SAGE Net - South African German Network

Gliederung

1. Einleitung
2. Wirkungsfeld *weltwärts* Freiwilligen-Dienst nach Südafrika
 - 2.1. Perspektive der Freiwilligen
 - 2.2. Partner-Sicht
3. Fazit und Ausblick: Arbeitsfelder zur Qualitätssicherung



Einleitung

Hintergrund und Ziele



SAGE Net

- Ziel: interkultureller Fachkräfte- und Erfahrungsaustausch zwischen D und SA (sozialer Bereich)
- Mitglieder: je 20 Verbände und Vereine in D und SA sowie Einzelpersonen,
- seit 2008: 26 weltwärts-FW pro Jahr nach SA

Zu den durch das BMZ geförderten **Begleitmaßnahmen** von SAGE Net gehören:

- Durchführung von zwei Konferenzen (2009 in Deutschland und 2010 in Südafrika)
- Vernetzungsaktivitäten
- Wirkungsforschung

Diese Dokumentation präsentiert Vorabergebnisse. Der vollständige Abschlussbericht der Wirkungsforschung wird im Herbst 2010 erscheinen.

Einleitung

zentrale Fragestellung der Wirkungsanalyse



- Was sind **Einstellungen und Motive, Erwartungen, Hoffnungen und Ängste** sowie **Erfahrungen** in Bezug auf weltwärts FW-Dienst nach SA und wie **verändern** sich diese im Verlauf? (FW, Partner)
- Lassen sich **Bedingungen für ein interkulturelles und entwicklungspolitisches Lernen** ermitteln?
- Wird ein **entwicklungspolitischer Mehrwert** bei den Einsatzstellen erlebt?
- Lassen sich aus diesen Erkenntnissen **Kriterien für eine ‚erfolgreiche‘ Entsendung** generieren?

Einleitung

Sample und Untersuchungsaufbau



18 Fallstudien in Deutschland und Südafrika

- **18 Freiwillige**
 - Alter: 18 – 27;
 - 15 Frauen, 3 Männer (zusätzlich 4 F / 4 M in SA sowie 26 Rückkehrer in D)
- **8 beteiligte Entsendeorganisationen:** 7 x SAGE Net, 2 x DED, 2x DSJW, 2x AFS, 2 Experiment, 1x PCM, 1x Nangu Thina, 1x Freunde der Erziehungskunst Rudolf Steiners.
- **18 beteiligte Einsatzstellen** in Südafrika mit **drei Einsatzbereichen**

Einleitung

Sample und Untersuchungsaufbau



Verfahren

- **qualitative Tiefeninterviews** und **teilnehmende Beobachtung**
- **pro Fall:** 1 ausführliches Vorinterview in D; 4 Tage Feldforschung in SA 2009, 2 Tage Follow-Up in SA 2010
- Analyse auf Basis der **psychologischen Morphologie** und **Organisations-Ethnologie**.

Team

- **5 Ethnologen / Psychologen** aus Deutschland und Südafrika mit Fokus auf empirischer Sozialforschung und/oder Organisationsberatung und mit langer Südafrika-Erfahrung.

Insgesamt wurden bisher über **200 Einzel-Interviews** und **vier Gruppendiskussionen** durchgeführt.

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Besonderheiten und Atmosphärisches



Hintergrund der FW:

- Stabil, behütet-ambitionierter Hintergrund,
- hohe Bedeutung sozialer Werte in der Familie,
- mehrfach: wichtige Rolle der Mütter.

FW-Dienst ist auch in den Familien sozial erwünscht. Freiwillige tragen Familien-Werte weiter.

Außenwirkung der FW:

- Vor der Ausreise wirken sie **selbstbewusst und reif**.
- Vor Ort fallen **kindliche und unsichere Seiten** stärker ins Auge.

FW-Dienst ist wie eine zweite Akkulturation und Reifeprüfung.

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika Besonderheiten und Atmosphärisches



In den 18 Fallstudien wurden uns **viele, komplexe, ausufernde, interessante, schöne aber auch dramatische und oft sehr emotionale Geschichten** erzählt.

Die Vorinterviews zeigen: Bereits die Aussicht auf den Dienst verlangt eine **Auseinandersetzung mit zentralen Lebensfragen**. Der FW-Dienst ist für die TeilnehmerInnen wie eine **Lebensschule**.

Psychologisch verspricht der FW-Dienst eine Erfahrung und Auseinandersetzung mit **spannungsvollen Gegensätzen**, die das Leben generell betreffen:

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika Besonderheiten und Atmosphärisches



Wie **frei und eigenständig** kann ich werden vs. wie viel **Sicherheit und Bindung** brauche ich dabei?

*„Es geht darum, dass man die **komplette Eigenständigkeit** bekommt. Das ist eine **Selbstfindung**: sich selbst voll und ganz kennen zu lernen.“ [F: Ginge das nicht auch mit Work & Travel?] „Da könnte man seinen Konflikten besser aus dem Weg gehen. Denn man hat nicht die **verpflichtende Aufgabe**. Dass ist ja genau der Punkt: **Dass man NICHT flüchten kann.**“*

*„Weltwärts gibt einfach **Sicherheit**. Ein Vertrag ist ja Sicherheit. Das ist **irgendwie geregelter**. Man hat **weniger Eigenverantwortung**. Ich muss mich nicht um ein Visum kümmern, mir keine Versicherung raussuchen, ich habe eine Organisation, an die ich mich wenden kann, auch mit Flugtickets und anderen Fragen. [...Weltwärts hört] sich **so groß an, irgendwie kontrolliert, [...] von der Regierung!** Das muss dann ja **vernünftig sein!** Das Projekt ist **geprüft** und die EO hat ja auch die **Pflicht, auf dich aufzupassen.** [...] Weltwärts ist **wie ein TÜV-Siegel.**“*

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika Freiwilligen-Dienst als Lebensschule



Welche extremen **Realitäten, Verkehrungen und Begrenzungen** halte ich aus vs. wo bietet das Leben **einfache Lösungen und große Momente**?

*„Das Ausland war **das Krasseste**, es war die **Suche nach dem Anderen**.“ - „Erst wenn ich das **Konträre** zu meinem Handeln sehe, **verstehe ich**, warum ich so handle.“*

*„Ich war sehr eingespannt beim Studium. Das waren **gefestigte Strukturen**. Ich wolle mal **aus dem Alltag raus**, mal ne Pause machen, mal was komplett anderes erleben.“*

*„Wir haben soviel in Europa und die haben so wenig und sind trotzdem glücklich. Ich würde gerne wissen, **wie die das machen**.“*

„Ich suche die Erfüllung, die man einfach spürt.“

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika Freiwilligen-Dienst als Lebensschule



Welche **Macht** habe ich, etwas zu bewirken vs. wo muss ich mich **unterordnen oder einfügen**?

„Ich möchte, dass die von mir als Freiwillige sagen: ‚Boah, die hat geholfen, es hat keine Probleme gegeben. [...] Sie war nicht irgendein Freiwilliger, sie war ein effektiver Nutzen, sie hat Verbesserungsvorschläge gemacht, einen konstruktiven Beitrag geleistet, damit sich was ändert, damit Arbeitsabläufe effektiver gestaltet werden können. Das spart Zeit und Geld.“

*„Ich will meinen **footprint** im Land hinterlassen.“*

*„Ich hoffe, dass meine Persönlichkeit ins Projekt passt. Ich hoffe, **dass ich meine Persönlichkeit nicht verändern muss**, um es ihnen recht zu machen.“*

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Vor Ort in Südafrika



Mit diesen spannungsvollen Motiven im Hintergrund unternehmen die Freiwilligen einen **mutigen Sprung** aus einer wohlbehüteten Lebenssituation (multioptionales Hamsterrad) ins Offene und Ungewisse:



Die **Wucht der neuen Erfahrungen mit Kultur UND Beruf** macht FW-Dienst in Südafrika in allen Projekten zu einer **großen und anstrengenden Herausforderung!**

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Vor Ort: Der ‚Härtetest‘



***Dynamische schwarze Grassroot-Organisation in einem Township:** Kriminalität prägt den Alltag, Eine Gruppe von FW lebt im Township unter großen Einschränkungen, räumlicher Enge, wenig Privatsphäre und Bewegungsfreiheit.*

Zu Beginn des Aufenthaltes sind die FW stolz auf ihr Leben und das Gefühl, richtig einzutauchen ins ‚Andere‘: Sie solidarisieren sich stark mit den Menschen und versuchen, sich den Lebensumständen anzupassen. Die Erfahrung der südafrikanischen ‚Parallelwelten‘ zehrt jedoch an den Nerven.

Die Kommunikation mit dem Staff ist schwierig: keine regelmäßigen Meetings, wenig Struktur, FW sollen funktionieren. Die Organisation ist angewiesen auf die Mitarbeit der FW, ‚Lerndienst‘ wird weniger beachtet, FW gelten gleichzeitig als unentbehrlich und unreif.

In Reaktion: Frontenbildung, Gefühl, der Ausgrenzung. FW vermissen Wertschätzung, fühlen sich ständig auf ‚stand by‘, beim zweiten Besuch wirken sie erschöpft und nachdenklich.

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Vor Ort: Der ‚Arbeitsurlaub‘



*Auch diese Gruppe von FW lebt direkt am Einsatzort - einer **alten, erfolgreichen NGO**, hier jedoch **in einem Stadtviertel für die weiße Mittelklasse** gelegen: Komfortables Leben nach westlichen Standards und große Bewegungsfreiheit. ‚Melting pot‘ Erfahrung im Kinderheim, durch selbstverständliche Mischung weißer und schwarzer Kinder. Darüber hinaus vorwiegend Erfahrung des weißen Südafrika.*

Management nimmt ‚Lerndienst‘ sehr wichtig und ist bemüht, die FW nicht zu überfordern, regelmäßige Staffmeetings auf englisch (statt Afrikaans). Feste Arbeitszeiten, viel Struktur.

FW wirken bei beiden Besuchen gefordert, begeistert, entspannt und glücklich, fühlen sich als Mitglieder eines großen Teams mit klarer Aufgabenverteilung, eingebunden und wert geschätzt.

Einzig die Erfahrung des ganz ‚Anderen‘ oder Gegensätzlichen weswegen FW ursprünglich gekommen sind, ist in der Anfangszeit kaum zu erleben (später Zusatzangebote, z.B. Arbeit im Township).

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Verkehrungserfahrungen vor Ort



Das vor der Ausreise gewünschte, „Krasse“ Oder „Gegenteilige“ zeigt sich in allen Projekten und häufig **ganz anders als erwartet.**

- Statt Einzutauchen in Tanzen und Trommeln, eher Gewalt und Kriminalität oder westliche Standards.
- statt automatischem Verschmelzen, eher die Erfahrung getrennter Welten nach Hautfarbe,
- statt ‚Entschuldigung‘ qua Anwesenheit als FW, eher die Zuschreibung ein/e typische/r, reiche/r, besser ausgebildeter Weiße/r zu sein,
- statt Dankbarkeit und Wertschätzung, Beschwerden über Aufmüpfigkeit,
- statt helfen zu können, beschützt werden zu müssen,
- statt ‚einfach gut‘ zu sein, seine Schattenseiten zu erleben,
- etc.

Wenn die erwartete Belohnung in Form erlösender großer Momente und befriedigender eigener Werke auszubleiben scheint, fahren weltwärts FW ihre Stacheln aus!

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika vor Ort: ‚zurechtkommen‘ versus ‚zu Recht kommen‘



Denn: Die Freiwillige wollen **Teil sein und Teil haben (Argument: ‚Dienst‘)** an der Organisation und ihren Zielen und trotzdem ihr **eigenes Ding durchziehen (Argument: ‚Freiwilligkeit‘)**.

- Vor Ort wollen sie **mitreden und mitgestalten**. Und sie wollen ganz genau **ihren Anteil am Gelingen**, d.h. ihre **eigene Wirkung und Wirk-Macht** erkennen.
- Solange die Projekte ihnen das erlauben, d.h. **einbindend oder integrierend** wirken, sind die Freiwilligen äußerst engagiert, fühlen sich gebraucht und geschätzt. – *„We love our volunteers.“*
- Hier können sie ihr Können und ihre Kompetenzen nahezu ungebrochen einbringen. Man kommt zurecht indem man und weil man besonderes bewirkt und seine Eigen-Macht spürt.

Selbst die vielen Freiwilligen, die gut zurechtkommen, **reiben** sich aber immer wieder an ähnlichen Fragen und Strukturen vor Ort.

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Vor Ort: ‚zurechtkommen‘ versus ‚zu Recht kommen‘



Implizit oder ganz offen betreiben die FW ein permanentes ‚**Herausfordern von Platzanweisungen**‘:

- Organisationen, die ihnen nicht genau Möglichkeiten und Grenzen aufzeigen und die in ihren Augen **undurchschaubar und ‚ausgrenzend‘** wirken, werden (zur großen Frustration der Organisationen) immer wieder **hinterfragt und herausgefordert**.
- Statt klaglos zu ‚dienen‘ und zurecht zu kommen (Wunsch einiger PO) beharrt man plötzlich darauf, **‚zu seinem Recht‘** zu kommen. Der eigene Beitrag soll als **‚Gelingens-Nachweis‘** dienen - gegenüber sich selbst, der EO und dem weltwärts-Programm.
- Dies widerspricht häufig den Interessen der Organisation und fordert weitere Konflikte heraus.

Folge kann eine Art **‚trotziges Alleine-Gehen‘** bis hin zu **‚offener Revolution‘** gegen die Organisation sein (letzteres insbesondere Gruppen von FW).

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Vor Ort: ‚zurechtkommen‘ versus ‚zu Recht kommen‘



SAGE Net
South African German Network

*„Erst wollten sie mich anders einteilen, aber das wollte ich nicht **Ich bin Freiwillige hier. Ich kann mir auch aussuchen, was ich mache.** Ich werde nicht bezahlt.“*

*„Wir haben jetzt vieles gesagt, was uns stört. Wir haben eine **Liste geschrieben mit Regeln**, haben sie jedem gegeben und auch ins Bad gehängt.“ [...] Wir haben auch unsere Ideen, wir **machen nicht nur das, was sie uns sagen.**“*

*„Ich wollte in eine **funktionierende Organisation** kommen.“*

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika ,Erfolg‘ aus Perspektive der FW



Ein erfolgreicher FW-Dienst hängt aus der Perspektive der FW (während ihres Aufenthaltes !) in hohem Maße damit zusammen, inwieweit sie am Einsatzplatz **Gestaltungsfreiheit und Unterstützung für die Realisierung eigener Wünsche und Ziele** finden.

- Das Dilemma eines Programmes mit interkulturellem Anspruch ist, dass dieses **Realisieren je einfacher ist, desto ähnlicher die Strukturen der Einsatzstelle** den eigenen, deutschen Werten und Idealen sind.
- Der Wert ganz anderer (organisations)-kultureller Erfahrungen, die das eigene Gelingen mitunter massiv in Frage stellen, kann von den FW **vor Ort** nicht immer gesehen oder erkannt werden.
- Ungleich **herausfordernder** wird die FW-Erfahrung daher, **je undurchschaubarer und fremder die Strukturen der Einsatzstelle erscheinen** und je schwieriger es damit wird, die eigene Wirkmacht zu zeigen und dabei auch noch wertgeschätzt zu werden.

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Partnersicht auf FW



Inwieweit korrespondiert das Erleben der FW mit dem Erleben der Partner?

Alle Partner profitieren von den FW, aber manche haben größere Probleme mit ihnen:

- Entweder betont man ihr **selbstbewusstes Eingreifen** und schätzt ihren „**frischen**“, „**inspirierenden Blick**“, der Gegebenes eben nicht einfach hinnimmt, sondern kritisch hinterfragt.
- Oder aber man wünscht sich ein reibungsloseres Einfügen der FW und erlebt ihren Stil als „**überengagiertes**“, „**unreifes**“, aber auch „**einschüchterndes**“ bis hin zu **revoltierendes Hinterfragen** des eigenen Ansatzes.

Wie lassen sich solch unterschiedliche Einschätzungen erklären?

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Partnersicht auf FW



Interessanterweise werden Stil und Auftreten der FW **je nach Struktur und Haltung der Einsatzstelle unterschiedlich beurteilt.**

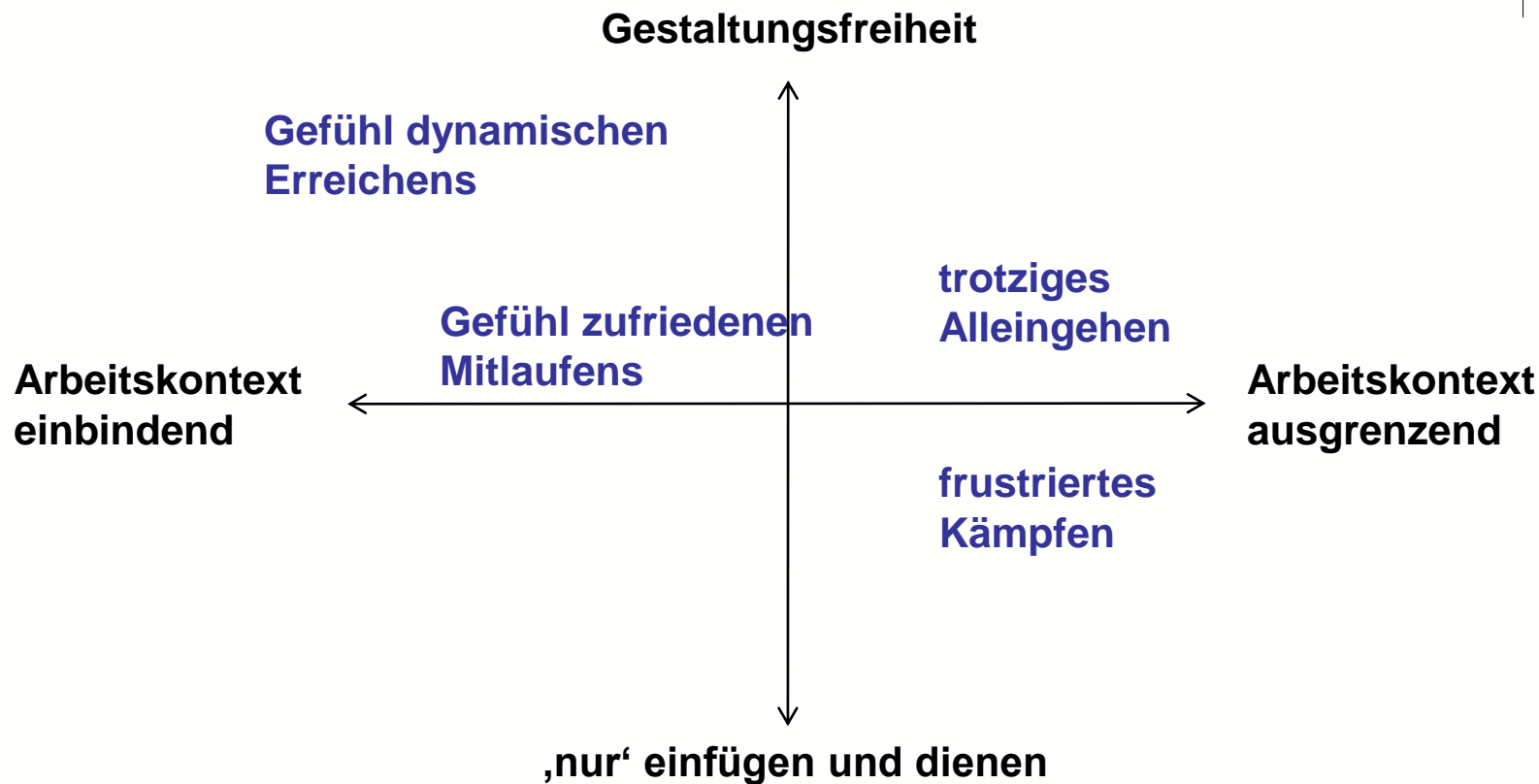
Auffällig ist, dass Einsatzstellen, die die Energie der FW:

- **konstruktiv** für sich nutzen können, auch über **Institutionen** verfügen, welche die FW einbinden (z.B. regelmäßige Meetings, gemeinsame Vision, Team-Work, klare Ansprechpartner für die FW, deutlich kommunizierte Erwartungshaltung etc.).
- als **problematisch** empfinden, FW auch eher **ausgrenzen** – sei es in Ermangelung einbindender Institutionen oder weil sie die FW nicht in diesen teilhaben lassen.

Spannende Erkenntnis: **Der ‚Blick‘ und die Organisationsstruktur der Partner kanalisieren die Energie der FW!**

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

FW-Haltung vs. Organisationskultur



Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

Fazit



Nach den vorliegenden Erkenntnissen ist neben der Motivation der FW auch die **Einstellung der Partner in Bezug auf die FW** eine zentrale Stellschraube, die den subjektiven ‚Erfolg‘ von weltwärts auf beiden Seiten ausmacht.

Besonders wichtig ist es, inwieweit es den Organisationen gelingt, die FW in ihre **Ziele und Visionen** einzubinden und ihre Energie für sich zu nutzen.

Die große Herausforderung auf Seiten der FW ist es, dass sie i.d.R. nicht nur mit einer neuen **Kultur**, sondern auch mit **Organisationskultur** generell zurecht kommen müssen, weil die meisten von Ihnen zum ersten Mal arbeiten (doppelte Akkulturationsanforderung versus Wunsch nach Eigenständigkeit).

Je undurchschaubarer der kulturelle Kontext in dem die FW landen, desto wichtiger sind zusätzliche **einbindende, erklärende und Reflektion ermöglichende Strukturen**, die den FW ihren Platz und ihre kulturelle und berufliche Rolle verstehbar und nachvollziehbar machen.

Wirkungsfeld *weltwärts* nach Südafrika

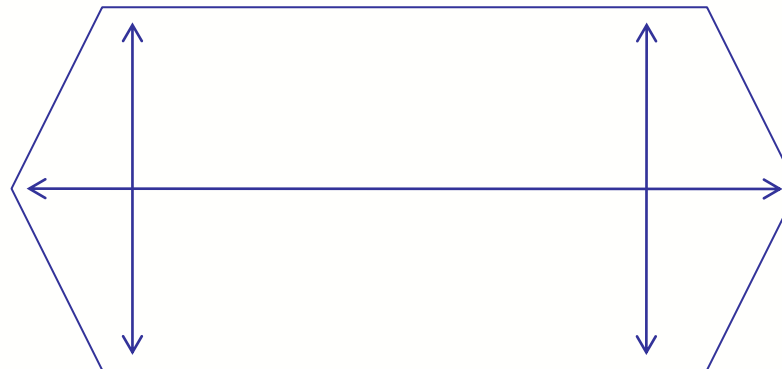
Ausblick: Arbeitsfelder zur Qualitätssicherung



Partner ggf. dabei stärken, das ‚**bewirken wollen**‘ der FW zu kanalisieren

Klärung der **Vision** der PO und der Ziele von *weltwärts* zw. EO und PO; dann Integration der FW in PO-Vision

interkulturellen **Austausch** ermöglichen
(z.B. Gateways, Coupling, gemeinsame Werke)



ggf. die Entwicklung **vertrauensvoller Beziehungen** zw. FW und PO von außen unterstützen

intensive Reflexion der **Kulturbedingtheit** anhand eigener Erlebnisse (z.B. Case Clinics)

‚**Tool-Kit**‘ für die FW für Arbeit in Organisationen und v.a. **Stärkung der PO** für die Arbeit mit FW



SAGE Net
South African German Network

Copy right und Kontakt:

SAGE Net e.V.

Bennauerstr. 31

53115 Bonn

Deutschland

Tel.: +49(0)228-9816466

Fax: +49(0)228-9816464

Email: **brigitte.schwinge@sage-net.org**