

Leitfaden Anleitungsgespräche mit Freiwilligen

Anleitungsgespräche sind ein pädagogisches Tool in der kontinuierlichen, individuellen pädagogischen Begleitung von Freiwilligen. Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen ein Raster an die Hand geben, das Ihnen bei der Gestaltung dieser Gespräche hilft. Dazu gehören Hinweise zu guten Zeitpunkten, zu möglichen Inhalten und zum Rahmen von Anleitungsgesprächen. Einen ersten Überblick gibt Ihnen das Inhaltsverzeichnis:

Inhaltsverzeichnis

Grundlagen für Anleitungsgespräche

- Ein paar Worte zum Anfang
- Die Struktur der Anleitungsgespräche
- Anleitungsgespräche lohnen sich!

Die vier Hauptgespräche

- Gespräch in der Einführungsphase
- Orientierungsgespräch am Ende der Probezeit
- Zwischenbilanz - das Halbjahresgespräch
- Das Abschlussgespräch

Mögliche weitere Gespräche

- Beruf[sorientier]ungsgespräch

Ein paar Worte zum Anfang...

Dass ein/e Freiwillige/r die Chance erhält, in einer Einsatzstelle zu arbeiten, Verantwortung zu übernehmen und dabei von der Erfahrung und dem Feedback des Anleitenden und dessen Team profitiert, ist ein großes Geschenk. Wir sind dankbar für jeden Anleitenden, der sich mit seiner Kraft, Zeit und Geduld für diese jungen Erwachsenen investiert.

Gleichzeitig erhält man Mitarbeitende, die sich freiwillig ein Jahr Zeit nehmen, um die Einsatzstelle und das Team durch ihre Arbeit und Mithilfe zu unterstützen. Viele Freiwillige starten motiviert, mit dem Wunsch, sich umfangreich einzubringen und mit den eigenen Gaben und Talenten die Arbeit zu bereichern. Sie haben für das Jahr also auch ihre eigenen Ziele, Vorstellungen und Wünsche, die sie umsetzen möchten. Damit dieses Jahr nun für beide Seiten zu einem Erfolg und einer Bereicherung wird, haben wir diesen Leitfaden für die pädagogische Anleitung der Freiwilligen zusammengestellt. Er enthält alle notwendigen Informationen für Anleitende zum Thema Anleitungsgespräche.

Unsere Arbeit soll auf der Grundlage eines ganzheitlich orientierten Bildungsverständnisses geschehen. Wir sehen den Menschen als Einheit von Geist, Seele und Leib, in seiner Beziehung zu sich selbst, zu anderen Menschen, zur Schöpfung und zu Gott. Um der Diversität der Freiwilligen gerecht zu werden, arbeiten wir bedürfnisorientiert und partizipativ mit einer großen Methodenvielfalt.

Die Anleitenden spielen in diesem Prozess eine tragende Rolle, oft übernehmen sie sogar zeitgleich mehrere Rollen: Vertrauensperson, Kollege, aber auch die des Regisseurs und Arbeitgeber der Freiwilligen.

Unser gewünschter Mindeststandard in der Begleitung sind vier Hauptgespräche, die im Turnus von ungefähr drei Monaten geführt werden. Darüber hinaus empfehlen wir weitere Zwischengespräche, die zwischen diesen Hauptgesprächen geführt werden können. Für alle Gespräche haben wir Impulse und Vorlagen zusammengestellt, um die Anleitenden zu entlasten und einheitliche Standards zu schaffen. Die Impulse geben Ihnen als Anleitenden auch den Freiraum, sie nach den jeweiligen Bedürfnissen und persönlichen Vorlieben anzupassen oder zu erweitern.

Die Struktur der Anleitungsgespräche

Wie bereits erwähnt, legen wir als Mindeststandard vier Begleitungsgespräche fest. Diese Gespräche sollten zu bestimmten Zeitpunkten im Freiwilligenjahr stattfinden. Darüber hinaus können zwischen diesen Hauptgesprächen zusätzliche Zwischengespräche geführt werden. Die Anleitungsgespräche bauen inhaltlich aufeinander auf und sind zum Teil mit den Schwerpunkten der jeweiligen Seminare verzahnt. Gemeinsam mit den Zwischengesprächen gelingt so eine aufeinander abgestimmte Gesprächsstruktur.



Anleitungsgespräche lohnen sich! – Eine Ermutigung

Natürlich kosten Anleitungsgespräche Zeit, vor allem, wenn Einsatzstellen mehrere Freiwillige haben, mit denen sie Gespräche führen wollen. Der Freiwilligendienst ist für die meisten jungen Erwachsenen die erste Bekanntschaft mit der Arbeitswelt, sie haben wenige Erfahrungen mit Arbeitsweisen, die für ihre Anleitenden selbstverständlich sind.

Ihr Feedback und Ihr ermutigendes Lob, aber auch Ihre kritische Rückmeldung, sind daher enorm wichtig für die Zusammenarbeit und darüber hinaus für die berufliche und persönliche Entwicklung der Freiwilligen. Diese Erfahrung wird sie prägen: Ihre Sicht auf die Arbeitswelt, Teamwork, Kritik und das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die vier Anleitungsgespräche bilden den festen Rahmen für die Gespräche und legen die inhaltlichen Themen fest. Hier werden alle wesentlichen Informationen ausgetauscht, Feedback gegeben, Absprachen und Anpassungen vorgenommen.

Es ergeben sich in der Regel häufig Gespräche zwischen Tür und Angel, bei denen Dinge abgesprochen und geklärt werden. Diese ersetzen nicht die fest vereinbarten zusätzlichen Gespräche, da sie beiden Seiten die Möglichkeit geben, Unsicherheiten, Zweifel, Fragen oder sensible Themen in einem sicheren Rahmen anzusprechen und sich gegenseitig ernst zu nehmen. Wir empfehlen darum, Zwischengespräche im Abstand von ein bis zwei Monaten fest einzuplanen.

Die kleinen blauen Zahnräder (Siehe Grafik Seite 2) symbolisieren diese Zwischengespräche, die zwischen den großen Hauptgesprächen eingeplant werden können. Hierzu muss kein besonderer Grund vorliegen. Es sind Gespräche, die die Freiwilligen in ihrer Entwicklung positiv voranbringen und ihnen eine regelmäßige und wohlwollende Förderung durch Anleitende ermöglichen.

Für jedes der vier möglichen Hauptgespräche haben wir professionelles Material und Impulse zusammengestellt, sodass jeder Anleitende bzw. jede Anleiterin ohne viel Aufwand und lange Vorbereitung sofort mit der Gesprächsstruktur beginnen kann. Darüber hinaus haben wir ergänzendes Material für ein Berufungs- bzw. Berufsorientierungsgespräch vorbereitet.

Wir wünschen uns, dass diese Arbeitshilfe den Anleitungsgesprächen zu neuen Impulsen und professionellen Standards verhilft und weiterhin für eine offene und regelmäßige Kommunikation unter Anleitenden und Freiwilligen sorgt, die beide Seiten zufriedenstellt und voranbringt.

Gespräch in der Einführungsphase

Dieses Gespräch ist **Mindeststandard**. Es sollte in der **ersten Woche** bei Dienstantritt stattfinden. Hier werden grundlegende Informationen weitergegeben und ein erster Eindruck eingeholt. Dieses Gespräch bildet auch eine gewisse Grundlage für die weitere Anleitung, da hier über die Rolle des Anleitenden gesprochen wird.

Allgemeine Aufgaben in der Einführungsphase

- Vorstellung der neuen Kollegen/innen, Mitbewohner/innen, Praxisanleitenden etc.
- Führung durch die Einsatzstelle, Gruppenräume, Büros etc.
- Ggf. Besichtigung der Wohnung (Hausregeln, Schlüssel)

Bitte beachten Sie: Nehmen Sie sich ausreichend Zeit für das Gespräch, planen Sie mind. 90 Min. ein.

Gesprächsthema: Erwartungen & Informationen

- Konzeption / Vision der Einsatzstelle erklären
- Welche Erwartungen hat die Einsatzstelle an die Freiwilligen?
- Erwartungen der Freiwilligen erfragen

Gesprächsthema: Organisatorisches zur Arbeit in der Einsatzstelle

- Welche Aufgaben sind wann zu machen? Ggf. Wochenplan erstellen
- Abläufe und Arbeitsaufträge erklären
- Arbeitszeit & Pausen (je nach Alter: Jugendschutzgesetz)
- Wie wird eine Stundenabrechnung / Zeiterfassung ausgefüllt? (im BFD Pflicht!)
- Wie wird Urlaub beantragt? Welcher Sonderurlaub ist möglich? (Bewerbung, Probearbeiten, Ferienfreizeiten)
- Regelungen zur Krankmeldung
- Schweigepflicht & Datenschutz
- Optional: Selbstverpflichtungen / Präventionsbelehrung

Gesprächsthema: Gestaltung der Anleitung

- Vorstellung vonseiten der Anleitung (Informationen zur Person und zu den Zuständigkeiten)
 - Optional: Wer ist Mentor bzw. Mentorin für den/die Freiwillige? → Ablauf des Kennenlernens erklären
- Anleitungsgespräche – Wie viele Anleitungsgespräche gibt es und wie sehen diese aus?
- Angebot der Gesprächsbereitschaft neben den geplanten Gesprächen
- Welche Ansprechpersonen gibt es noch? (Hinweis auf Pädagogen-Team des EC!)

Offene Fragen der Freiwilligen

Termin für das nächste Gespräch vereinbaren

Orientierungsgespräch am Ende der Probezeit

Dieses Gespräch ist ein **Mindeststandard** und sollte spätestens **nach fünf Wochen** geführt werden.

Seit Beginn des Freiwilligendienstes sind nun einige Wochen vergangen. Die Freiwilligen haben einen Überblick über ihre Aufgaben und Arbeitsbereiche gewonnen. Nun ist es sinnvoll, mit ihnen noch einmal über ihre Leistung, gegenseitige Erwartungen und Ziele zu sprechen. Vor allem, bevor die Wege und Abläufe zur Routine werden und damit Veränderung immer schwieriger wird.

Dieses Gespräch dient dazu, den aktuellen Standpunkt zu ermitteln und Anpassungen vorzunehmen, wo es sinnvoll erscheint.

Feedback durch den Anleiter/in. Machen Sie sich im Vorhinein Gedanken über folgende Fragen:

- Wie erleben Sie die Freiwilligen?
- Was sind ihre Stärken und Talente?
- In welchem Bereich gibt es noch Entwicklungspotential? Wie kann das gefördert werden?

Mögliche Fragen zur Standortbestimmung im Gespräch mit den Freiwilligen:

- Wie geht es dir derzeit?
 - Optional: Wie bist du am neuen Ort angekommen?
Wie waren deine ersten Tage und Wochen?
- Wie kommst du zurecht?
- Was fällt dir leicht?
- Was fällt dir schwer?
- In welchem Bereich benötigst du mehr Anleitung?
- Wo brauchst mehr Klarheit oder Führung?
- Welche Ziele sollen in deinem Freiwilligendienst erreicht werden?
 - Ggf. gemeinsam erarbeiten mithilfe folgender Fragen:
 - In welchem dieser Bereiche sollen Ziele erreicht werden?
 - Persönlichkeitsentwicklung*
 - Berufsfindung*
 - Fachliches Wissen erweitern*
 - Belastungsfähigkeit stärken*
 - Selbstständiger werden*
 - Gutes tun*
 - Ziele so konkret wie möglich formulieren (z.B. mithilfe der S.M.A.R.T. Methode)
 - Wie kannst du zum Erreichen der Ziele beitragen? Wie kann ich dazu beitragen?

Zwischenbilanz - das Halbjahresgespräch

Dieses Gespräch ist ein **Mindeststandard** und sollte **nach sechs Monaten** geführt werden.

Die Hälfte des Freiwilligendienstes ist vorbei. Zeit, ein Zwischenfazit zu ziehen. Hier ist es besonders wichtig, kritische Punkte anzusprechen bzw. herauszuhören. Holen Sie vorab auch ein Stimmungsbild der übrigen Kollegen und Praxisanleitenden ein, um Ihre Wahrnehmung zu ergänzen. Auch, wenn Sie mit der erbrachten Leistung der Freiwilligen nicht nur zufrieden sind, loben Sie sie für kleine Erfolge und danken Sie ihnen für ihren Einsatz. **Lob und Anerkennung sind wichtige Motivatoren für die positive Weiterentwicklung und den Veränderungswunsch der Freiwilligen.**

Vorab sind folgende Punkte durch den/die Anleitende(n) zu klären:

- Zweitmeinungen und Feedback der Kollegen oder anderer Personen, die mit dem Freiwilligen eng zusammenarbeiten, einholen.
- Welche kritischen Punkte möchten Sie rückmelden? Fragen Sie sich hier: Wie kann ich diese Punkte so vermitteln, dass der Freiwillige motiviert ist, an sich zu arbeiten?
- Was möchten Sie an positivem Feedback rückmelden? Welche dieser Punkte haben evtl. sogar positiven Einfluss auf die kritischen Rückmeldungen?
- Wo sehen Sie eine Weiterentwicklung der Freiwilligen? Wurden schon Ziele erreicht?

Mögliche Fragen zur Standortbestimmung

- Wie geht es dir momentan?
- Was macht dich zufrieden? / Was läuft gut?
- Was erzeugt Frust? / Was läuft nicht gut?
- Fühlst du dich manchmal überfordert / unterfordert?
- Was hat sich seit dem Orientierungsgespräch getan?
- Was hast du unternommen, um die Ziele zu erreichen, (die wir gesteckt haben / die du dir auf dem Einführungsseminar vorgenommen hast)?
- In welchem Bereich benötigst du Unterstützung oder wünschst du dir Veränderung?

Mögliche Fragen zur Weiterentwicklung

- In welchem Bereich wünschst du dir mehr Anleitung oder Wissensvermittlung?
- Wo siehst du Verbesserungspotenzial in der Einsatzstelle, bei Abläufen, Arbeitseinsätzen, Kommunikation?
- Was möchtest du in der zweiten Hälfte deines Jahres noch erreichen? / Wo möchtest du dranbleiben?

Abschluss des Gesprächs

- Geben Sie den Freiwilligen ein Feedback zu ihrer Leistung. Hier fließen die bisherigen Gesprächspunkte mit ein. Begründen Sie Ihre Beurteilungen immer nur durch sachliche, stichhaltige und abgesicherte Daten und Fakten, die aus eigener Beobachtung stammen.
- Egal, wie zufrieden Sie sind, danken Sie den Freiwilligen für ihre Hilfe und ihr Engagement in der Einsatzstelle. Wertschätzung ist ein hoher Motivator und kann verschlossene Türen öffnen.

Das Abschlussgespräch

Dieses Gespräch ist ein **Mindeststandard** und sollte in der **letzten Arbeitswoche** stattfinden.

Das Jahr neigt sich dem Ende zu. Das letzte Gespräch fasst das vergangene Jahr noch einmal inhaltlich zusammen und wirft einen Blick auf Erreichtes, Erfolge und Misserfolge, Weiterentwicklung und die Abschlussbeurteilung der Freiwilligen. Planen Sie dieses Gespräch für die letzte Arbeitswoche ein. Seien Sie ebenso offen für das Feedback der Freiwilligen und sehen Sie ihre Rückmeldungen als hilfreiche Anregungen zur Verbesserung an.

Vorab sind folgende Punkte durch den/die Anleitende(n) zu klären:

- Stimmungsbild der Praxisanleitenden einholen
- Selbstwahrnehmung des Freiwilligen abfragen: Erinnern Sie den Freiwilligen an den **Reflexionsbogen** in seiner Seminarmappe. Dieser kann eine gute Grundlage für das Gespräch bilden

Im Gespräch zu thematisieren

- Gehen Sie beide den Reflexionsbogen aufmerksam durch und sprechen Sie jeden Punkt kurz mit Erklärung an. Wo sind Übereinstimmungen? Wo gehen die Sichtweisen auseinander?
- Sprechen Sie über die TOP-Stärken, das Verbesserungspotenzial und über die Bereiche, wo Selbst- und Fremdwahrnehmung auseinanderklaffen.
- Sprechen Sie über die Beurteilung des Freiwilligendienstes. Legen Sie ggf. dar, warum welche Noten vergeben werden.

Abschlussfeedback der Freiwilligen:

- Was läuft in der Anleitung und in der Einsatzstelle allgemein sehr gut bzw. kann verbessert werden?
- Welcher Wunsch / welches Anliegen blieb ungehört?
- Welcher Einsatz ging über das geforderte hinaus?

Dank an die Freiwilligen und letzte Absprachen

- Bezeugen Sie den Freiwilligen ihre Wertschätzung für ihren Dienst und ihren Einsatz. Sorgen Sie für einen positiven und schönen Abschluss des Freiwilligendienstes.
- Hinweis auf Abschlusszeugnis, Schlüssel abgeben, fehlende Unterschriften, noch offene To-Do's, Termin des letzten Arbeitstags, Abschied

Berufsorientierungsgespräch

Dieses Gespräch ist eine Empfehlung. Ein guter Zeitpunkt hierfür ist nach den Zwischenseminaren, da wir dort das Thema Beruf und Berufung intensiv bearbeiten.

Viele Freiwillige stellen sich vor und während ihres Freiwilligendienstes die Frage, welchen Beruf sie wählen möchten. Einige wählen ihre Einsatzstelle schon mit Blick auf ihren bisherigen Berufswunsch, um in der Praxis zu erproben, ob dieser Bereich zu ihnen passt und für sie geeignet ist. Wenn Sie das Gefühl haben, dass ihre Freiwilligen sich mit diesem Thema bzw. der Wahl des Berufes schwer tun, können Sie sie in diesem Bereich unterstützen. **Wenn die Zukunftsperspektive der Freiwilligen klar ist, fällt es ihnen leichter, die letzte Zeit ihres Einsatzes motiviert zu nutzen.**

Orientierung könnte das nachstehende Berufungsmodell sein:



Der * (Stern) zeigt die Schnittmenge an. Dort liegt kann bei der Suche nach der eigenen Berufung angesetzt werden.

Lassen Sie erst die Freiwilligen die folgenden Fragen für sich beantworten und sprechen Sie danach darüber.

1. Was du liebst

- Was liebst du?
- Welche Leidenschaft hast du?
- Was würdest du am liebsten beruflich tun?
- Was sollte unbedingt in deiner Berufung / in deinem Beruf vorkommen? Z.B. Kreativität, Arbeit mit Menschen, dein Hobby, ein bestimmtes Thema, ...
- Welche Bedingungen brauchst du? Z.B. Klare Aufgaben, Freiraum/Flexibilität, Projekte, selbstständiges Arbeiten, Teamarbeit, Genauigkeit, geschütztes Umfeld, ...
- Ohne was könntest du nicht leben? (bezogen auf den Beruf)

2. Was die Welt braucht

- Mit Blick auf deinen Berufswunsch, was würdest du sagen, brauchen Menschen?
- Was ist dir persönlich wichtig, was Anderen vielleicht nicht so stark auf dem Herzen liegt?
- Wovon sollte es in deiner beruflichen Umgebung mehr geben?
- Wo siehst du einen Mangel oder eine Not?
- Was kannst du der Welt geben?

3. Wofür du bezahlt wirst

- Was für ein Beruf kommt deiner Vorstellung am Nächsten?
- Welche Berufsfelder bzw. Studiengänge passen zu dem bisher besprochenen?
- Ist dein Wunsch in solch einem Beruf vereinbar, oder ist es eine Vision, die du „nur“ im Ehrenamt ausführen kannst?
- Wie kannst du deine Ziele und Persönlichkeit in den Beruf einfließen lassen?

4. Worin du gut bist

- Was liegt dir?
- Wofür bekommst du am meisten positives Feedback?
- Was sagen dir andere, wo deine Stärken liegen?
- Was denken deine Familie und deine Freunde, wozu du berufen bist?
- Was fällt dir sehr leicht? / Was machst du mühelos?
- Was kannst du besser als andere?

Sprechen Sie nun konkret über die persönlichen Interessen und Stärken Ihres Gegenübers. Suchen Sie nach Indikatoren für seine/ihre Leidenschaft und Wünsche. Versuchen Sie herauszuhören, in welche Richtung seine/ihre Aussagen gehen, um seiner/ihrer Berufung bzw. der passenden Berufsgruppe auf die Spur zu kommen.

ⁱ Dieser Leitfaden entstand auf Grundlage eines Leitfadens des CVJM Deutschland. Die Nutzung erfolgt mit freundlicher Genehmigung durch den CVJM Deutschland.