



**ENTSCHIEDEN FÜR CHRISTUS**  
FREIWILLIGENDIENSTE

# Leitfäden 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.

## **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 der/des Anleitenden und dessen Team profitiert, ist ein großes Geschenk. Wir sind dankbar für jede/n Anleitende\*n, die/der sich mit seiner Kraft, Zeit und Geduld für diese jungen Erwachsenen investiert.

Gleichzeitig wird das Team in der Einsatzstelle durch Mitarbeitende ergänzt, die sich freiwillig ein Jahr Zeit nehmen, um 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 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, Kolleg\*in, aber auch die des/der Vorgesetzten.

Unser gewünschter Mindeststandard in der Begleitung sind vier Hauptgespräche, die im Abstand 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 Anleitende\*n 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.



Vier verpflichtende  
Anleitungsgespräche  
  
Dazwischen gerne weitere  
Zwischengespräche führen

## Anleitungsgespräche lohnen sich! - Eine Ermutigung

Natürlich kosten Anleitungsgespräche Zeit, vor allem, wenn Einsatzstellen mehrere Freiwillige haben, mit denen sie Gespräche führen. Der Freiwilligendienst ist für die meisten jungen Erwachsenen die erste Bekanntschaft mit der Arbeitswelt, sie haben oftmals 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\*innen und Arbeitnehmer\*innen.

Die vier Anleitungsgespräche bilden den festen Rahmen für die Gespräche und legen die inhaltlichen Themen fest. Hier werden alle wesentlichen Informationen und Feedback ausgetauscht sowie 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 deshalb, Zwischengespräche im Abstand von ein bis zwei Monaten fest einzuplanen.

Die kleinen blauen Zahnräder 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 die Anleitenden ermöglichen.

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

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 ein Mindeststandard. Es sollte in der **ersten Woche** des Freiwilligendienstes 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.

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

### **Allgemeine Aufgaben in der Einführungsphase**

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

### **Gesprächsthema: Erwartungen & Informationen**

- Konzeption/Vision der Einsatzstelle erklären
- Welche Erwartungen hat die Einsatzstelle an die/den Freiwillige\*n?
- Erwartungen der/des 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)
- In Stundenabrechnung/Zeiterfassung einführen 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\*in für die/den Freiwillige\*n? → 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 das Pädagog\*innen Team des EC)

### **Offene Fragen der/des Freiwilligen**

### **Termin für das nächste Gespräch vereinbaren**

## Orientierungsgespräch zum Ende der Probezeit

Dieses Gespräch ist ein Mindeststandard. Die Probezeit beträgt sechs Wochen. Das Orientierungsgespräch sollte zum Ende der Probezeit, **nach etwa fünf Wochen**, geführt werden.

Seit Beginn des Freiwilligendienstes sind nun einige Wochen vergangen. Die/der Freiwillige\*n 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.

Dieses Gespräch dient dazu, den aktuellen Standpunkt zu ermitteln und Anpassungen vorzunehmen, wo es sinnvoll erscheint. Die Bereitschaft zur Veränderung ist meist am Anfang noch besonders hoch.

### **Feedback durch die/den Anleitende\*n. Machen Sie sich im Vorhinein Gedanken über folgende Fragen**

- Wie erleben Sie die/den Freiwillige\*n?
- Was sind seine/ihre Stärken und Talente?
- In welchem Bereich gibt es Entwicklungspotential? Wie kann das gefördert werden?

### **Mögliche Fragen zur Standortbestimmung im Gespräch mit der/dem Freiwilligen**

- Wie geht es dir derzeit?
  - Bei Wohnortwechsel: Wie bist du am neuen Ort angekommen?
- Wie waren deine ersten Tage und Wochen?
- Wie kommst du mit deinen Aufgaben zurecht?
- Was fällt dir leicht?
- Was fällt dir schwer?
- In welchem Bereich benötigst du mehr Anleitung?
- Wo brauchst du mehr Klarheit oder Führung?
- Welche Ziele sollen in deinem Freiwilligendienst erreicht werden?
  - Ggf. gemeinsam erarbeiten mithilfe folgender Fragen:
    - Persönlichkeitsentwicklung*
    - Berufsfindung*
    - Fachliches Wissen erweitern*
    - Belastungsfähigkeit stärken*
    - Selbstständiger werden*
    - Gutes tun*
  - In welchem dieser Bereiche sollen Ziele erreicht werden?
- Ziele so konkret wie möglich formulieren (z.B. mithilfe der S.M.A.R.T. Methode)
- Was kannst du zum Erreichen der Ziele beitragen? Was 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 Kolleg\*innen und Praxisanleitenden ein, um Ihre Wahrnehmung zu ergänzen. Auch wenn Sie mit der erbrachten Leistung der/des 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/des Freiwilligen.**

### Vorab sind folgende Punkte durch die/den Anleitende\*n zu klären

- Zweitmeinungen und Feedback der Kollegen oder anderer Personen, die mit der/dem Freiwilligen eng zusammenarbeiten, einholen.
- Welche kritischen Punkte möchten Sie rückmelden? Fragen Sie sich hier: Wie kann ich diese Punkte so vermitteln, dass der/die 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/des Freiwilligen? Wurden schon Ziele erreicht? Haben sich Ziele verändert?

### 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 der/dem 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 / nicht sind, danken Sie der/dem 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 den **letzten Arbeitswochen** 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/des Freiwilligen. Planen Sie dieses Gespräch für die letzte Arbeitswoche ein. Seien Sie ebenso offen für das Feedback der/des Freiwilligen und sehen Sie ihre Rückmeldungen als hilfreiche Anregungen zur Verbesserung an.

### **Vorab sind folgende Punkte durch die/den Anleitende\*n zu klären**

- Stimmungsbild der Praxisanleitenden einholen
- Selbstwahrnehmung der/des Freiwilligen abfragen: Erinnern Sie die/den Freiwillige\*n 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 Sie einzelne Kategorien wie bewertet haben.

### **Abschlussfeedback der/des 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/den Freiwillige\*n und letzte Absprachen**

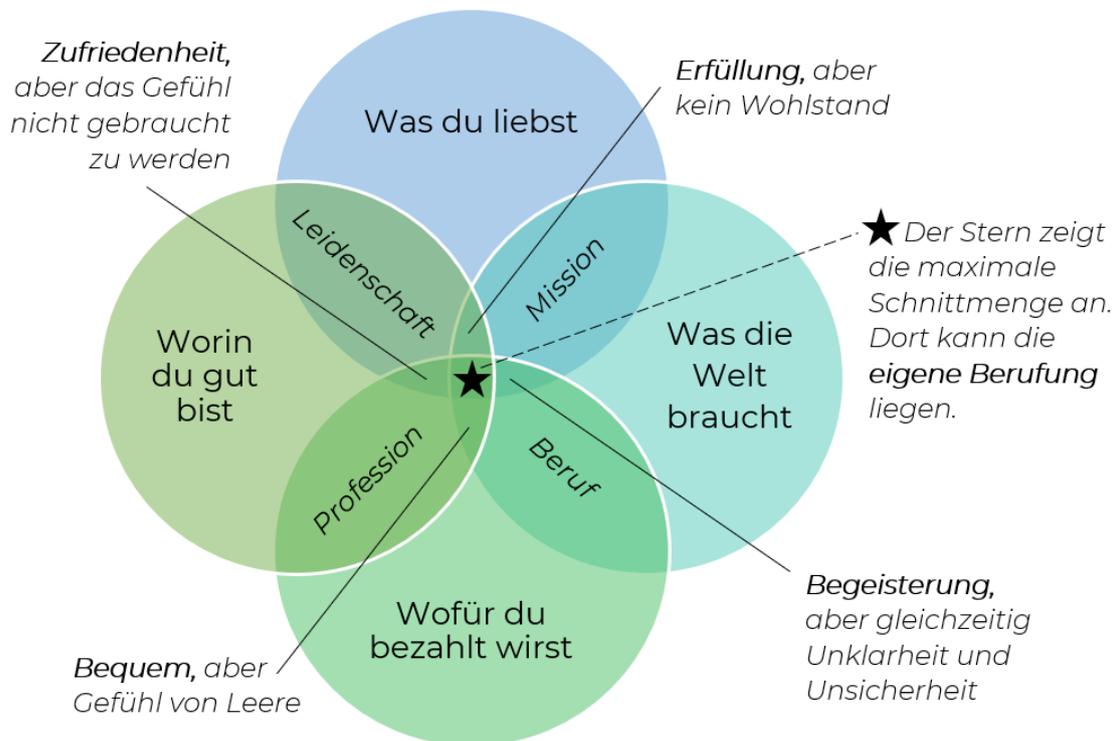
- Bezeugen Sie der/dem Freiwilligen ihre Wertschätzung für ihren Dienst und ihren Einsatz. Sorgen Sie für einen positiven und schönen Abschluss des Freiwilligendienstes.
- Hinweis auf Abschlusszeugnis, Schlüssel abgeben, fehlende Unterschriften, noch offene Aufgaben, Termin des letzten Arbeitstags und Abschied

## Beruf(s)orientierungsgespräch

Dieses Gespräch ist eine Empfehlung. Ein guter Zeitpunkt hierfür ist nach den Zwischenseminaren, da wir dort die Themen 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 schwertun, können Sie sie in diesem Bereich unterstützen. **Wenn die Zukunftsaussichten der Freiwilligen klar sind, fällt es ihnen leichter, die letzte Zeit ihres Einsatzes motiviert zu nutzen.**

Orientierung könnte das nachstehende Berufungsmodell (angelehnt an das Ikigai-Modell) geben, welches die Freiwilligen bereits beim Zwischenseminar kennengelernt haben:



Lassen Sie zuerst die/den Freiwillige\*n 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 mit einem solchen 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.