

Freie wissenschaftliche Arbeit
zur Erlangung
des Grades eines Masters in Sozialmanagement
an der Alice Salomon Hochschule Berlin
(Masterarbeit)

Generationsübergreifende Bildungsbedürfnisse im Bundesfreiwilligendienst

Eine empirische Untersuchung mit den beteiligten
Akteuren im Bundesverband Deutsche Tafel e.V.

Eingereicht bei

Erstleserin:

Frau Dr. Gabriele Schlimper

Zweitleser:

Herr Prof. Dr. Stephan F. Wagner

Von: Marco Koppe
Matrikel-Nr. 00035813

Berlin, den 25.02.2015

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	I
Abbildungsverzeichnis.....	II
Tabellenverzeichnis.....	III
1 Einleitung	1
2 Theoretischer Hintergrund	4
2.1 Generationen.....	4
2.2 Bildung und Bedürfnisse.....	5
2.2.1 Bildung	5
2.2.2 Bedürfnis	6
2.2.3 Bildungsbedürfnisse	8
2.3 Bundesfreiwilligendienst	9
2.3.1 Geschichte des Bundesfreiwilligendienstes.....	9
2.3.2 Struktur und Akteure im Bundesfreiwilligendienst.....	10
2.3.3 Bildung im Bundesfreiwilligendienst	12
2.4 Bundesverband Deutsche Tafel e.V.	13
2.4.1 Aufbau und Struktur des Bundesverband Deutsche Tafel e.V.....	13
2.4.2 Der Bundesfreiwilligendienst bei den Tafel.....	14
2.4.3 Das Bildungskonzept.....	18
2.4.4 Die Seminararbeit.....	18
3 Darstellung der Untersuchungsmethoden	20
3.1 Die Arbeitshypothese und die Fragestellung	20
3.2 Die Untersuchungsmethoden	21
3.3 Die schriftliche Befragung der Teilnehmenden	22
3.3.1 Entwicklung des Befragungsbogens.....	22
3.3.2 Durchführung der schriftlichen Befragung	24
3.3.3 Auswertung der schriftlichen Befragung.....	25
3.4 Die mündliche Befragung der weiteren beteiligten Akteure	25
3.4.1 Auswahl der Gesprächspartner	26
3.4.2 Entwicklung der Gesprächsleitfäden	27
3.4.3 Durchführung der mündlichen Befragung.....	29
3.4.4 Auswertung der mündlichen Befragung.....	29
4 Ergebnisse	35
4.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung	35
4.1.1 Form und Struktur der Seminare	35
4.1.2 Inhalte und Methoden der Seminare	39
4.1.3 Statistische Daten.....	45

4.2	Ergebnisse der mündlichen Befragung.....	51
4.2.1	Dimension Erfahrung und Verständnis	51
4.2.2	Dimension Ziele und Erfolg.....	53
4.2.3	Dimension Inhalte und Struktur	58
4.2.4	Dimension Kommunikation.....	61
5	Auswertung der Ergebnisse	64
5.1	Zusammenfassung und Diskussion.....	64
5.2	Beantwortung der Leitfragen	71
5.3	Kritische Reflexion der Untersuchungsmethode.....	73
5.4	Empfehlungen und Ausblick	74
	Literaturverzeichnis	IV
	Erklärung	VII

Abkürzungsverzeichnis

BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BDT	Bundesverband Deutsche Tafel e.V.
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
FÖJ	Freiwilligen Ökologisches Jahr
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SOE	selbstständige Organisationseinheit
U27	unter 27-jährige
Ü27	über 27-jährige

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bedürfnispyramide nach Maslow	8
Abbildung 2: bundesweite Verteilung der Geschlechter der Freiwilligen	16
Abbildung 3: Auswertungsschema	31
Abbildung 4: bisherige Erfahrung mit den BFD-Seminaren bei den Tafeln	35
Abbildung 5: Wunsch nach der Länge eines Seminars.....	36
Abbildung 6: Unterkunft auf den Seminaren	37
Abbildung 7: Sonstige Bemerkungen zur Unterkunft	38
Abbildung 8: Themenwünsche nach Kompetenzbereiche	39
Abbildung 9: konkrete Themenwünsche (mit Kompetenzbereichen).....	40
Abbildung 10: Aussagen zu den Kompetenzbereichen.....	41
Abbildung 11: Methodenwünsche.....	42
Abbildung 12: Kriterien für ein gutes Seminar.....	44
Abbildung 13: Zugang zum BFD.....	45
Abbildung 14: Altersverteilung.....	46
Abbildung 15: Momentane Situation.....	47
Abbildung 16: höchster Berufsabschluss.....	47
Abbildung 17: Motivation zum BFD.....	48
Abbildung 18: Kenntnisnahme von BFD-Seminaren.....	48
Abbildung 19: Ehrenamt vor dem BFD	49
Abbildung 20: Ehrenamt nach dem BFD	49
Abbildung 21: Kommunikationsprozess.....	62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung und Anzahl der Einsatzstellen	14
Tabelle 2: bundesweite Verteilung der Freiwilligen in den Generationen	17
Tabelle 3: Veranstalter der einzelnen Module.....	19
Tabelle 4: ein Auswertungsbeispiel der mündlichen Befragung	34
Tabelle 5: Merkmale pädagogische Begleitung und Seminararbeit	51
Tabelle 6: Merkmale Nutzen für Freiwillige	53
Tabelle 7: Erfolgsindikatoren	54
Tabelle 8: Erfolgsfaktoren.....	55
Tabelle 9: Merkmale Themen	58
Tabelle 10: Merkmale Methoden	60

1 Einleitung

Freiwilligendienste sind Chancen! Der Bundesfreiwilligendienst wurde am 1. Juli 2011 eingeführt, um die negativen Effekte durch den Wegfall des Zivildienstes zu kompensieren. Er soll sicherstellen, dass möglichst viele Menschen positive Erfahrungen durch soziales Engagement sammeln können (vgl. Tiedemann 2011, S. V). Die Umstellung für soziale Organisation vom Zivildienst auf den Bundesfreiwilligendienst (BFD) stelle strukturell, organisatorisch und inhaltlich eine große Herausforderung dar. Nach einem mäßigen Beginn des Dienstes im Sommer 2011 zeigte sich der Bundesfreiwilligendienst immer größerer Beliebtheit und stellt mittlerweile etwa 40.000 Plätze zur Verfügung. Das Besondere beim BFD im Vergleich zu den anderen Freiwilligendiensten Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) ist die Öffnung der Altersgrenzen. Das FSJ und FÖJ ist bisher nur Freiwilligen bis einschließlich 26 Jahren vorbehalten. Im BFD haben auch Menschen über 27 Jahre die Möglichkeit diesen Dienst zu leisten. Und mittlerweile sind durchschnittlich 40 Prozent aller Freiwilligen über 27 Jahre alt (vgl. BMFSFJ 2014a, S. 14-15). Damit ist der BFD alters- und generationsübergreifend angelegt und hat somit die Chance, eine größere Anzahl von Bürger zu erreichen.

Jedoch gehen mit der Zielgruppe der über 27-jährigen (Ü27) auch neue Herausforderungen einher. Die beiden größten Herausforderungen liegen bei der Erarbeitung entsprechender Tätigkeitsprofile und passender Bildungskonzepte. Wo die Träger von FSJ und FÖJ bereits zahlreiche Erfahrungen mit unter 27-jährigen (U27) sammeln konnten, gab es bei Dienst Einführung für die Ü27 kaum Erfahrungswerte, auf denen man hätte aufbauen können. Konzepte und Erfolge konnten nicht einfach übertragen werden. Väter und Mütter, Alleinstehende, Arbeitslose, Rentner oder auch Arbeiter im Sabbatjahr gehören zu dieser Zielgruppe und stellen alle unterschiedliche Erwartungen an den Dienst. Besonders im Bereich Bildung standen die Träger vor der Frage, welche Angebote sie für die Ü27 bereitstellen sollten.

Der BFD wird, mit dem Ziel soziale, ökologische, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken, pädagogisch begleitet (vgl. § 4 Abs. 1 BFDG). Dabei steht besonders die Seminararbeit im Fokus und jede Altersgruppe hat eigene Anforderungen, Qualitätskriterien, aber auch Bedürfnisse an die Umsetzung derer. In der Praxis gibt es viele altershomogene Seminare in den Angeboten der Trägern. Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) beschriebene

Grundlage der Seminararbeit ist ein ganzheitlicher Bildungsansatz und hinsichtlich der altersspezifischen Heterogenität soll das intergenerationelle Lernen mehr an Bedeutung gewinnen (vgl. BMFSFJ 2013, S. 3). Es müssen also Angebote geschaffen werden, die die Bedürfnisse aller Freiwilligen im BFD, gleich welchen Alters, berücksichtigen. Einige auswertende Studien zeigen die Problemlage mangelnder organisatorischer und inhaltlicher Strukturen für die Zielgruppe der Ü27 (vgl. Anheier u.a. 2012, S. 18). Jedoch gibt es jenseits defizitär orientierter Auswertungen keine belastbaren Aussagen zu den Bedürfnissen, die alle Zielgruppen des Dienstes an die Seminararbeit im BFD haben. An dem Punkt setzt diese Arbeit an.

Durch diese Arbeit wird eruiert, welche Bedürfnisse die Freiwilligen jeden Alters an die Bildung im Bundesfreiwilligendienst haben. Dabei geht diese Arbeit ausschließlich auf die Seminararbeit ein, da sie den praktischen Rahmen der gezielten Kompetenzvermittlung im BFD darstellt. Darüber hinaus sind die individuelle Betreuung und die fachliche Anleitung, als weitere Teile der pädagogischen Begleitung, in ihrer Breite und Wirkung anders zu erfassen als die konkreten Bildungsbedürfnisse in der Seminararbeit und passen daher nicht in den Rahmen dieser Arbeit. Die Arbeit ist empirisch angelegt und die Fragestellung wird am Beispiel des Bundesverband Deutsche Tafel e.V. (BDT) als Zentralstelle im BFD erörtert, da eine hohe Bandbreite an Daten dieser Zentralstelle zur Verfügung steht. Da zu der Zielgruppe der Ü27 Freiwilligen im BFD wenig Material zu den Bildungsbedürfnissen vorliegt, ist diese Zentralstelle darüber hinaus aufgrund der hohen Anzahl der Ü27 Freiwilligen besonders gut für diese Untersuchung geeignet. Der BDT war keine Zentralstelle im Zivildienst, sodass vergleichende Untersuchungen und Überlegungen zu den Folgen der Abschaffung des Zivildienstes in dieser Arbeit nur allgemein Betrachtung finden. Die Leitfrage welche Bildungsbedürfnisse in allen Altersgruppen vorhanden sind, wird durch die Eruiierung der gewünschten Bildungsinhalte, Bildungsformen, Bildungsmethoden und der Bildungsstruktur Beantwortung finden. Dabei sind alle beteiligten Akteure, also Freiwillige, Seminarleitung, Einsatzstellen und Zentralstelle mit einbezogen.

Im ersten Schritt finden dafür die wichtigsten Begriffe eine terminologische Verortung. Dabei wird herausgestellt, was Bildung und Bedürfnisse sind und in welcher Form sie im BFD zur Geltung kommen. Der Autor stellt den BFD in seiner Geschichte, seiner Struktur und seinem Ziel und den BDT als Zentralstelle im BFD vor, um anschließend die Zusammenhänge zwischen Bildung, BFD und BDT darzustellen.

Im zweiten Schritt werden die Untersuchungsmethoden vorgestellt, die in dieser Arbeit Verwendung finden. Durch qualitative Methoden der Sozialforschung wird zuerst eine schriftliche Befragung in Form eines Fragebogen erstellt, der die Bildungsbedürfnisse der Freiwilligen erfasst. Um die Frage nach den Bedürfnissen objektiv auswerten zu können, werden hier auch weitere Daten, wie z.B. die Motivation zum BFD und der soziale Hintergrund der Freiwilligen, erhoben.

Mit Hilfe qualitativer Methoden der Sozialforschung werden die am BFD weiteren beteiligten Akteure als Experten befragt, um so den Blick der Seminarleitung, der Einsatzstelle und der Zentralstelle in die Beantwortung der Leitfrage einfließen zu lassen und heraus zu finden, welche Kompetenzen für die Erfüllung des Dienstes notwendig sind und vor allem um die Fragen zur Form und Struktur der Bildungsarbeit zu beantworten. Um auch so Anonymität der befragten Personen gewährleisten zu können, sind sämtliche personenbezogene Bezeichnungen in der männlichen Form oder als Sachbegriff dargestellt.

Im dritten Schritt werden die Ergebnisse der beiden Befragungen präsentiert, um diese im vierten und letzten Schritt dieser Arbeit zusammen zu fassen und kritisch auszuwerten. An diesem Punkt werden die Leitfragen der Untersuchung beantwortet und es wird deutlich, welche Bildungsbedürfnisse generationsübergreifend und welche generationsspezifisch sind. Zudem wird herausgearbeitet, wann Bildungsarbeit erfolgreich ist und welchen Anteil die beteiligten Akteure daran leisten können. Es werden Handlungsempfehlungen für die beteiligten Akteure dieser Zentralstelle gegeben, die auch auf andere Zentralstellen und die Seminararbeit mit BFD im Allgemeinen übertragbar sind. Anschließend wird die Arbeit zusammengefasst und ein Ausblick auf die künftigen Entwicklungen im BFD gegeben.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Generationen

In der gängigen Literatur versuchen sich viele Autoren einer Annäherung an den Begriff der Generationen. In erster Linie weil es viele unterschiedliche Deutungsmöglichkeiten und Auslegungen des Begriffs gibt, aber auch weil er in vielen unterschiedlichen Kontexten verwendet wird. In pädagogischen Kontexten ist der Begriff von zentraler Bedeutung, da er dort das Grundverhältnis einer vermittelnden und einer aneignenden Generation beschreibt. Es geht dabei um die pädagogische Einwirkung einer älteren Generation auf eine jüngere. Jedoch ist dieser Begriff erziehungswissenschaftlichen Bereichen zuzuordnen. Demnach ist das Ziel Schleiermacherscher Erziehungstheorie die Verringerung der Distanz zwischen den Generationen. Dieses klassische Verhältnis ist aufgrund andauernden gesellschaftlichen Wandels und dem Prinzip des lebenslangen Lernens zunehmend in die Kritik geraten (vgl. Dobischat, Schurgatz 2011, S. 77).

Ausschlaggebend für die meisten Untersuchungen des Generationenbegriffes sind die Forschungen des Soziologen Karl Mannheim. Dieser nimmt an, dass die zur gleichen Zeit Geborene Erlebnisse individuell erleben, jedoch eine verwandte Lagerung dieser Erlebnisse aufweisen (vgl. Abicht, Miritz 2011, S. 361). Die gesellschaftlich-historische Definition des Begriffes bezieht sich auf benachbarte Geburtengänge und damit auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Geburtskohorte, was auch als Generationslagerung bezeichnet wird. Der in einer Generationslagerung subjektiv empfundene Generationszusammenhang beschreibt verbindende praktische Merkmale im Sinne einer Erlebnisgemeinschaft. Innerhalb eines Generationszusammenhangs werden gemeinsame Erfahrungen gruppenspezifisch, aber subjektiv verarbeitet und lassen Handlungs- und Orientierungsmuster entstehen, was man als Generationseinheit bezeichnet. Doch der Trend von Pluralisierung und zunehmender Entstandardisierung von Lebensstilen lässt es fraglich erscheinen, dass Generationseinheiten zu identifizierbaren sozialen Großgruppen zusammengefasst werden können (vgl. Dobischat, Schurgatz 2011, S. 78).

In modernen Abhandlungen wird der Begriff Generationen inflationär mit dem demografischen Wandel in Verbindung gebracht, jedoch betrachtet man auch hierbei die Generationen bezüglich ihres Geburtenganges bzw. ihres Alters. Zumal in solchen Diskussionen die ältere Arbeitnehmergeneration im Mittelpunkt steht. Weiterführend werden in der empirischen Sozialforschung der Einfluss der Zeitereignisse (Periode), der Einfluss des Geburtsjahres (Kohorte) und der Einfluss des Lebensalters (Alter) gemessen und analysiert (vgl. Dobischat, Schurgatz 2011, S. 79).

Für diese Arbeit wird der Begriff der Lebensaltergeneration im Speziellen herangezogen, der die Generationszugehörigkeit nach dem Alter festlegt. Da in der wissenschaftlichen Literatur keine einheitliche Klassifizierung von Lebensaltergenerationen vorhanden ist, wird in dieser Arbeit zwischen drei verschiedenen Generationen unterschieden. Die jüngere Generation beschreibt alle Freiwilligen bis 27 Jahre. Die mittlere Generation beschreibt alle Freiwilligen bis 65 Jahre und die ältere Generation beschreibt alle Freiwilligen ab 65 Jahren. Dies geschieht zum einen aufgrund der Struktur des BFD, der an sich schon eine Unterscheidung ab 27 Jahren festlegt. Zum anderen geschieht das aus Gründen der Alltagsgestaltung und Bedürfnisorientierung der Freiwilligen und dort im Speziellen die der Bildung, wie im folgenden Kapitel näher betrachtet wird.

2.2 Bildung und Bedürfnisse

2.2.1 Bildung

Auch zum Begriff Bildung sind zahlreiche, unterschiedlich konnotierte Definitionen in der Fachliteratur zu finden. So hat schon Wilhelm von Humboldt Bildung als die Anregung aller Kräfte des Menschen bezeichnet, mit dem Ziel, dass sich der Mensch über die Aneignung der Welt entfalten und zu einer sich selbst bestimmten Persönlichkeit entwickeln kann (vgl. Flitner, Giehl 2002, S. 56). Weiterführend kann Bildung als die permanente Aneignung gesellschaftlich überkommener Kultur durch die einzelnen Menschen bezeichnet werden, die über die gesamte Lebensspanne in den Verlauf ihrer Biografien eingebunden ist (vgl. Faulstich 2011, S. 207). Diese beiden Ansätze sind in einer Definition zusammengefasst, die für diese Arbeit ausschlaggebend ist. Demnach ist Bildung ein „aktiver, komplexer und nie abgeschlossener Prozess, in dessen glücklichem Verlauf eine selbstständige und selbsttätige, problemlösungsfähige und lebensstüchtige Person entstehen kann“ (Goeudevert 2001 in Diesner 2008, S. 35).

Darin ist das Konzept des lebenslangen Lernens enthalten, was vor allem in den Fachdiskussionen des 21. Jahrhunderts zunehmend Berücksichtigung findet. Lebenslanges Lernen bewegt sich zwischen der Chance des andauernden Lernens und gleichzeitig der nie endenden persönlichen Entwicklung (vgl. Rauschenbach 2011, S. 237). Gerade für die generationsübergreifende Betrachtung von Bildung in dieser Arbeit ist die Definition von Daniel Goeudevert in Verbindung mit dem Konzept des lebenslangen Lernens entscheidend.

Grundsätzlich unterscheidet man drei Formen von Bildung, die formale Bildung, die informelle Bildung und die non-formale Bildung. Die OECD stellt der Bildung das Lernen voran und definiert die drei Formen wie folgt:

„Formal learning refers to learning through a programme of instruction in an educational institution, adult training centre or in the workplace, which is generally recognised in a qualification or a certificate. Non-formal learning refers to learning through a programme but it is not usually evaluated and does not lead to a certification. Informal learning refers to learning resulting from daily work-related, family or leisure activities.“ (BMBF 2008, S. 8)

Die Bildung im Bundesfreiwilligendienst ist damit im Bereich der non-formalen und informellen Bildung angesiedelt, da sie außerhalb der formalen Strukturen wie Schule stattfindet, nicht zu einem formalen Abschluss führt und trotzdem der Aneignung oder Verbesserung bestimmter Kompetenzen führt. Vor allem die Lernprozesse im Alltag des Dienstes sind der informellen Bildung zuzuordnen. Die Kennzeichen nicht-formaler Bildung sind Freiwilligkeit, Ganzheitlichkeit, Prozessorientierung, ein organisierter Lernprozess mit Bildungszielen, partizipative Gestaltung, sie beruht auf den Erfahrungen und das Handeln der Lernenden, sie vermittelt alltagsrelevante Kompetenzen und setzt bei den Bedürfnissen der Lernenden an (vgl. Humanrights 2014).

Ein Bestandteil non-formaler Bildung und gleichzeitig das Bildungsziel im Bundesfreiwilligendienst ist die gezielte Vermittlung von Kompetenzen. Unter Kompetenzen versteht man die kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, die bei Individuen verfügbar oder erlernbar sind und die Fähigkeit diese Kompetenzen wiederum in variablen Situationen anwenden zu können (vgl. BMBF 2007, S. 72). Welche konkreten Kompetenzen durch den BFD vermittelt werden, wird im Laufe dieser Arbeit näher beschrieben.

2.2.2 Bedürfnis

Der Begriff unterlag vielfältiger geschichtlicher Erfahrungen und Sachbezüge. Trivial formuliert sind Bedürfnisse Merkmale, die dem Menschen eigen sind und daher den Eigenwert und die Eigenart von Individuen betont. Sie sind also Zustände des Organismus oder der Psyche des Menschen. Oftmals beschreiben Bedürfnisse das Bestreben, einen Mangelzustand vorübergehend oder andauernd zu beseitigen. Schon Kurt Lewin beschrieb das Bedürfnis als einen Wunsch, der Energien freisetzt und Objekten einen Aufforderungscharakter verleiht. Bedürfnisse sind also individuelle Handlungsmotivationen aus denen ein oder mehrere Motive entstehen und die auf ein Ziel ausgerichtet sind. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen angeborenen, primären

Bedürfnissen, also jenen Bedürfnissen, die genetisch festgelegt und damit artspezifisch für den Menschen sind und erworbenen Bedürfnissen, zu denen alle nicht-angeborenen Bedürfnisse zählen (vgl. Falke 1993, S. 5-61). Zu den primären Bedürfnissen gehören zum Beispiel Essen, Trinken und sexuelle Triebe. Zu den sekundären Bedürfnissen gehören zum Beispiel künstlerische Betätigung oder Macht.

Die wohl prägendste Arbeit in der Bedürfnis- und Motivationsforschung ist die des amerikanischen Psychologen Abraham Maslow. Er postuliert das Bedürfnis des Menschen als seine Motivation zum Handeln. Demnach sind Bedürfnis und Motivation untrennbar miteinander verbunden (vgl. Mägdefrau 2007, S. 42). Er unterscheidet fünf Grundbedürfnisse des Menschen, die in Form einer Pyramide in eine Hierarchie gebracht wurden. Die Form der Pyramide ist jedoch dem deutschen Wirtschaftspsychologen Werner Correll zuzuordnen (vgl. Heißenstein 2014, S. 17). Dabei ist die Kernaussage, dass eine Motivation zur Befriedigung höherer Bedürfnisse erst eintritt, wenn die Bedürfnisse der niedrigeren Ebene befriedigt wurden, da von einem befriedigten Bedürfnis keine Motivation mehr ausgeht. Die ersten drei Bedürfnisse sind Defizitbedürfnisse, das heißt sie sind so lange ein Bedürfnis, bis sie befriedigt wurden. Dann kommt es zu den Wachstumsbedürfnissen. Auf der ersten Stufe stehen die physiologischen Bedürfnisse, wie Durst oder Schlaf. Auf der zweiten Stufe sind Sicherheitsbedürfnisse, wie Stabilität und Ordnung. Die dritte und letzte Stufe der Defizitbedürfnisse sind sozialen Bedürfnisse, wie Familie, Freunde oder Liebe (vgl. Mägdefrau 2007, S. 42-43). Auf der vierten Stufe stehen die Individualbedürfnisse, wie Wertschätzung, und Ruhm und auf der fünften und letzten Stufe steht die Selbstverwirklichung als Ziel jeden menschlichen Handelns.

Kurz vor seinem Tod 1970 erweiterte Maslow die Bedürfnishierarchie und legte fest, dass sie keine Rangordnung darstellt, da manche Motive unterschiedliche Prioritäten haben, aber gleichzeitig vorhanden sind. Als höchste Stufe hat Maslow selbst noch die Transzendenz eingeführt. Sie ist die Suche nach einer dem Selbst überschreitenden Dimension außerhalb des sichtbaren Systems, also die Suche nach einem Gott oder dem Sinn des Lebens. Im Zuge der Erweiterung wurden die Individualbedürfnisse um die Aspekte der kognitiven Bedürfnisse erweitert. Deren Motive sind die Suche nach Wissen, Bedeutung und Verstehen und diese Bedürfnisse sind mittlerweile in einer eigenen Stufe dargestellt (vgl. Heißenstein 2014, S. 17). Außerdem stellen ästhetische Bedürfnisse die Bedürfnisse nach Schönheit, Balance und Sauberkeit dar.

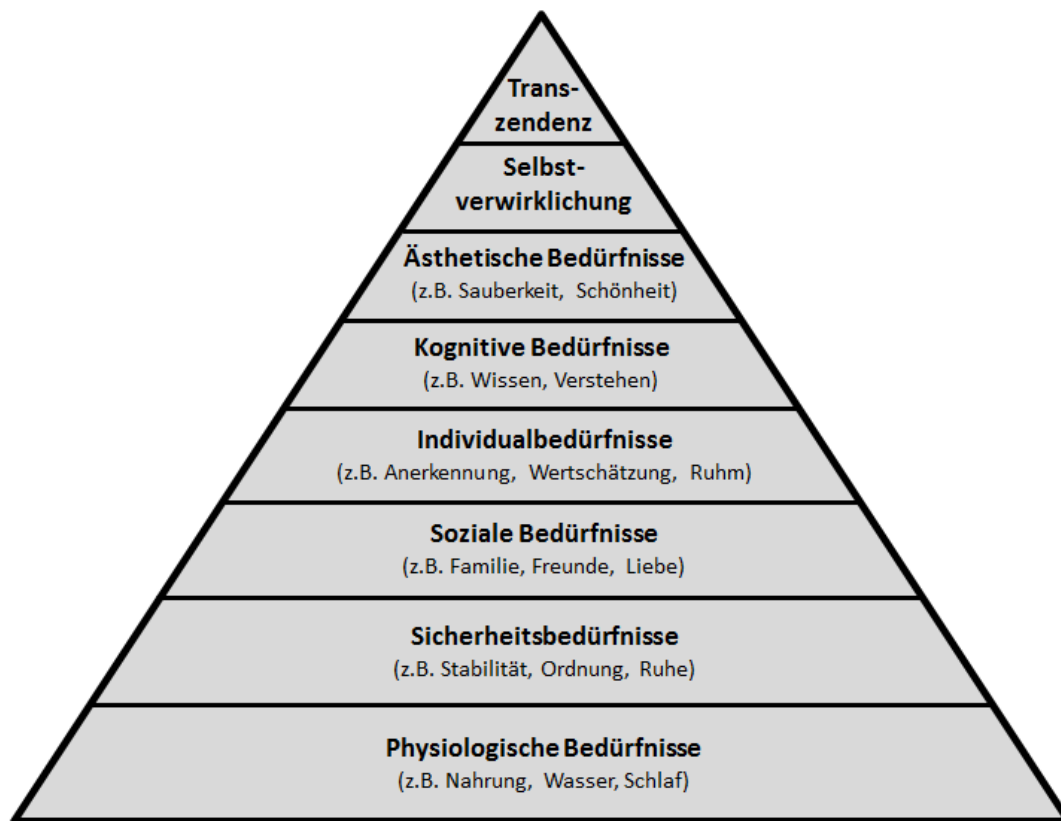


Abbildung 1: Bedürfnispyramide nach Maslow
(Quelle: eigene Darstellung)

Maslows Arbeit ist kritisierbar, denn die Bedürfnispyramide bezieht zum Beispiel keine biografischen, historischen oder kulturellen Abhängigkeiten mit ein, die entscheidenden Einfluss auf die Ausprägung und Priorisierung der Bedürfnisse haben. Maslow geht von einem optimistischen Idealbild des Menschen aus, der gesund, reflektiert und gebildet ist. Jedoch sind seine Forschungen noch heute grundlegend für die Psychologie des Menschen und haben in ihren Grundzügen nach wie vor Bestand.

2.2.3 Bildungsbedürfnisse

Aus den bisherigen Betrachtungen zur Bildung und zu den Bedürfnissen, sind Bildungsbedürfnisse kognitive Bedürfnisse, um die Motive des Wissens, Verstehens, nach Fortschritt und Bedeutung zu befriedigen, um eine selbstständige und problemlösungsfähige Person zu werden.

Da die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen in Form von Seminaren im BFD gesetzlich geregelt und vorgeschrieben ist, entsteht das Bedürfnis vorrangig aus einer extrinsischen Motivation heraus. Die Erfüllung dieser Bedürfnisse ist von der Gestaltung der Seminare abhängig, also von Inhalt, Form und Struktur der Seminare.

2.3 Bundesfreiwilligendienst

2.3.1 Geschichte des Bundesfreiwilligendienstes

Freiwilligendienste haben in Deutschland eine 60-jährige Geschichte. Im Jahre 1954 rief die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern junge Frauen dazu auf, ein Jahr ihres Lebens in den Dienst für andere zu stellen. Kurze Zeit später griffen die katholische Kirche und die Wohlfahrtsverbände diese Idee auf und 1964 wurden die Rahmenbedingungen des Freiwilligen Sozialen Jahres erstmalig in einer gesetzlichen Grundlage geregelt. Nach einem Modellversuch für einen Freiwilligendienst im Umweltbereich entstand 1987 das Freiwillige Ökologische Jahr, das 1993 im Gesetz zur Förderung eines Freiwilligen Ökologischen Jahres näher geregelt wird. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für FSJ und FÖJ sind mittlerweile im Gesetz zur Förderung der Jugendfreiwilligendienste zusammengefasst worden. Im Jahr 2011 wurde durch den BFD die dritte Form der Freiwilligendienst in Deutschland geboren. Alle drei Formate sind als Bildungs- und Orientierungsdienste gestaltet, sind pädagogisch begleitet und stehen unter der Prämisse, Gutes zu tun und mit dem Dienst fürs Leben zu lernen. Der BFD öffnet hierbei nicht nur Jugendlichen, sondern Menschen allen Altersgruppen die Möglichkeit, sich im sozialen, ökologischen oder in einem anderen Bereich zu engagieren. Die einzige Voraussetzung ist die Erfüllung der Vollzeitschulpflicht. Die Rahmenbedingungen für den BFD sind im Bundesfreiwilligendienstgesetz geregelt (vgl. BMFSFJ 2014a, S. 13-15).

Der BFD wurde in Folge der Bundeswehrreform 2011 eingeführt. In deren Rahmen wurde die Wehrpflicht auf den Spannungs- und Verteidigungsfall beschränkt und somit der Zivildienst ausgesetzt, der bisher zur Verwirklichung des Rechts auf Kriegsdienstverweigerung als Ausdruck der Gewissensfreiheit verfassungsrechtlich garantiert wurde. Der Bundesbeauftragte für Zivildienst hat im Auftrag des Bundeskabinetts die möglichen Folgen des Wegfalls analysiert und stellte besonders heraus, dass das vorhandene Pflegepersonal zusätzlich belastet würde, wichtige soziale Lernfelder, wie z.B. der Rettungsdienst, wegfallen würden, ambulante Versorgung auf stationäre Versorgung umgestellt werden müsste, die Menschlichkeit in der Pflege leiden und sich das soziale Klima verschlechtern würde. Um vor diesem Hintergrund die negativen Effekte zu minimieren, wurde der BFD eingeführt. Aufbauend auf den vorhandenen Strukturen des Zivildienstes soll der BFD das bürgerschaftliche Engagement und die bestehenden zivilgesellschaftlichen Strukturen fördern. Darüber hinaus sollen durch den BFD Wehersatzdienststrukturen aufrechterhalten werden, für den Fall der Wiedereinführung der allgemeinen Wehrpflicht (vgl. Tiedemann 2011, S. 1-3).

Zum Start am 1. Juli 2011 gab es lediglich 17.300 Freiwillige, wobei davon 14.300 Zivildienstleistende waren, die ihre Dienstzeit verlängert haben, sodass nur 3.000 Freiwillige den BFD zur Einführung des Dienstes wahrnahmen. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, 35.000 Freiwillige pro Jahr zu gewinnen (vgl. Tiedemann 2011, S. 3-4). Zügig nach Beginn des Dienstes und der damit verbundenen hohen medialen Aufmerksamkeit, zeigte sich eine hohe Beliebtheit des BFD und die Grenze von 35.000 Freiwilligen wurde schnell erreicht. Seit Beginn 2014 sind jedoch fast 50.000 Freiwillige im Einsatz (vgl. Focus-Online 2014). Hintergrund dazu ist eine fehlerhafte Kontingentberechnung die nur durch Aufstockung der Haushaltsmittel um 20 Mio. € auf 187 Mio. € im Haushaltsjahr 2014 ausgeglichen wurde. Ab 2015 steht jedoch der reguläre Etat von 167 Mio. € für den Bundesfreiwilligendienst bereit (vgl. evangelisch.de 2014).

2.3.2 Struktur und Akteure im Bundesfreiwilligendienst

Der Einsatz im BFD dauert mindestens sechs und höchstens 18 Monate. Der Dienst wird prinzipiell in Vollzeit geleistet, jedoch können Ü27 Freiwillige den Dienst in Teilzeit von mindestens 20,5 Stunden pro Woche leisten. Alle Freiwilligen erhalten ein Taschengeld i.H.v. momentan maximal 363 €, sie sind grundsätzlich gesetzlich sozialversichert und auch weitere Leistungen wie Unterkunft, Verpflegung oder Kleidung können gestellt werden bzw. durch Geldersatzleistung erstattet werden. Es besteht ein Anspruch auf Kindergeld und alle daran geknüpften staatlichen und tariflichen Folgeleistungen. Auch ALG-II-Empfänger können einen BFD leisten, wobei das Taschengeld als Einkommen betrachtet wird, jedoch bis 200 € anrechnungsfrei ist. Der Einsatz im BFD ist in allen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftlichen Aufgaben (BAFzA) anerkannten Einsatzstellen möglich. Eine schriftliche Vereinbarung zwischen Freiwilligen, Einsatzstelle, Zentralstelle und BAFzA regelt die Einzelheiten. Der Dienst wird durch pädagogische Begleitung in Form von Seminaren, individuelle Betreuung und fachlicher Anleitung begleitet. Zum Ende des Dienstes erhalten die Freiwilligen eine Dienstzeitbescheinigung und ein qualifiziertes Arbeitszeugnis von der Einsatzstelle (vgl. BMFSFJ 2014a, S. 19-62).

Anders als im Zivildienst steht der BFD Freiwilligen beider Geschlechter und jeden Alters ab Erfüllung der Vollzeitschulpflicht offen. Das BFDG enthält sonst keine weiteren Regelungen zum Teilnehmendenkreis des BFD. Je nach Aufgabe kann eine faktische Altersgrenze nach oben oder unten jedoch sinnvoll sein, was jedoch von der Einsatzstelle individuell festgelegt werden sollte. Am BFD können auch sich im Bundesgebiet befindliche ausländische Staatsangehörige teilnehmen und auch Freiwillige, die zum Zwecke des BFD nach Deutschland kommen. Einzige Voraussetzung ist ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit. In der Ausführung des Dienstes sind

alle für das Arbeitsverhältnis unmittelbar geltenden gesetzlichen Bestimmungen nur entsprechend anzuwenden. Dazu gehören zum Beispiel das Bundesurlaubsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, sowie Arbeitsschutzbestimmungen. Laut Gesetz handelt es sich um einen öffentlichen Dienst des Bundes eigener Art, der durch die Vereinbarung zwischen Bund und den Freiwilligen begründet wird. (vgl. Tiedemann 2011, S.20-25).

Gemäß § 17 Abs. 2 BFDG wird den Einsatzstellen der Aufwand für das Taschengeld, Sozialversicherungsbeiträge und die pädagogische Begleitung im Rahmen der Haushaltsmittel erstattet. Die Obergrenze liegt bei 250 € für Freiwillige Ü27. Für U27 Freiwillige liegt die Grenze bei 350 €. Für die pädagogische Begleitung stehen 100 € je Dienstmonat und Freiwilligen zur Verfügung (vgl. BMFSFJ 2014b, S.1-6).

„Die Durchführung des Bundesfreiwilligendienstes soll (...) vollständig in den bestehenden, überwiegend zivilgesellschaftlich organisierten Einsatzstellen der sozialen Infrastruktur, des Umweltschutzes, von Sport, Integration und Kultur, sowie im Zivil- und Katastrophenschutz erfolgen.“ (Tiedemann 2011, S. 3)

Das verantwortliche Ministerium für den BFD ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die ausführende Stelle ist jedoch das BAFzA. Es vertritt die Bundesrepublik Deutschland in weiterführenden vertraglichen Angelegenheiten. Die Zentralstellen sind das Bindeglied zwischen BAFzA und Einsatzstellen, bzw. deren Träger. Sie übernehmen die entscheidenden Steuerungsfunktionen im BFD, wie z.B. die Vergabe von Plätzen und die Einhaltung der Kontingente. Laut BFDG sind die Zentralstellen dafür verantwortlich, dass Träger und Einsatzstellen ordnungsgemäß an der Durchführung des BFD mitwirken. Zu den Zentralstellen gehören i.d.R. die Träger der Jugendfreiwilligendienste, sowie weitere zivilgesellschaftliche Akteure, die nicht Träger der Jugendfreiwilligendienste sind, zu denen auch der BDT gehört. Das BAFzA hat für alle Freiwilligen, die keinem dieser Träger angehören, eine eigene Zentralstelle eingerichtet. Die Übertragung der Aufgaben im Bundesfreiwilligendienst an einen Träger, also die Schaffung einer Zentralstelle, geschieht per Vertrag zwischen Träger und BAFzA (vgl. Tiedemann 2011, S.19).

Die Aufgaben, die die Zentralstellen übernommen haben, können mit Hilfe von Dritten durchgeführt werden. Diese selbstständigen Organisationseinheiten (SOE) müssen von der Zentralstelle benannt werden und sind oft identisch mit den Trägern im Sinne der Jugendfreiwilligendienste. Solche SOE können zum Beispiel Einsatzstellen oder andere Rechtsträger sein (vgl. BMFSFJ 2014c, S.3).

Eine Einsatzstelle ist die Einrichtung, in denen Freiwillige ihren BFD leisten möchten. Sie muss sich als solche vom BAFzA per Antrag anerkennen lassen. Sie leitet die Freiwilligen an und regelt, gemeinsam mit der Zentralstelle, ihre Bezahlung und die Teilnahme an der pädagogischen Begleitung (vgl. BMFSFJ 2014c, S.1).

2.3.3 Bildung im Bundesfreiwilligendienst

Durch die meist neuen Erfahrungen, die Freiwillige in ihrer Einsatzstelle machen, wird ihr Verständnis von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen gefördert. Gerade junge Menschen können in der Zeit als Freiwillige wichtige persönliche und vorberufliche Erfahrungen sammeln. Der BFD ist als Lerndienst ausgestaltet und stellt somit die Möglichkeit, wichtige persönliche und soziale Kompetenzen zu erwerben. Auch für Freiwillige Ü27 trifft das zu, jedoch steht bei ihnen auch das Einbringen und Vermitteln vorhandener Kompetenzen sowie Lebens- und Berufserfahrung im Mittelpunkt (vgl. Tiedemann 2011, S. 31-32).

Die Kompetenzvermittlung ist das im § 4 Abs.1 BFDG beschriebene Ziel der pädagogischen Begleitung im BFD. Die pädagogische Begleitung umfasst drei Bereiche: fachliche Anleitung, individuelle Betreuung und Seminare. Sie ist im Verantwortungsbereich der Zentralstelle (vgl. BMFSFJ 2014c, S. 2).

Bei der fachlichen Anleitung geht es um den qualifizierten Einsatz der Freiwilligen in der Einsatzstelle, zum Beispiel durch die Sicherstellung der Einarbeitung, regelmäßige Reflexionsgespräche und eine regelmäßige Präsenz und Ansprechbarkeit des Anleiters. Dazu benennt die Einsatzstelle eine qualifizierte Person, die dies gewährleisten kann. Die individuelle Betreuung bezieht sich auf die persönlichen Anliegen und die Begleitung der Freiwilligen. Auch hier muss eine entsprechend qualifizierte Person in der Einsatzstelle benannt werden. Zur individuellen Betreuung gehören zum Beispiel Krisenintervention und Beratungsgespräche (vgl. BMFSFJ 2013, S. 2-3).

Die Teilnahme an den Seminaren ist gesetzlich vorgeschrieben. Unter 27-jährige Freiwillige müssen mindestens an 25 Seminartagen im Dienstjahr teilnehmen. Daraus ergeben sich 2,1 Seminartage je Dienstmonat. Für jeden Monat über ein Jahr hinaus, muss mindestens ein weiterer Seminartag wahrgenommen werden. Von den 25 Seminartagen müssen fünf Tage als Seminar zur politischen Bildung an einem Bildungszentrum des Bundes absolviert werden. Über 27-jährige Freiwillige müssen an mindestens einem Seminartag je Dienstmonat teilnehmen (vgl. BMFSFJ 2014a, S. 71).

Die Seminararbeit im BFD hat verschiedene Aufgaben und Ziele, die vom Gesetzgeber zum Teil vorgeschrieben und zum Teil empfohlen sind. So soll zum Beispiel in der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung der Seminare das Leitbild der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung Berücksichtigung finden. Grundlage für die Seminararbeit ist ein ganzheitlicher Bildungsansatz mit einer starken Bedeutung des intergenerationellen Lernens. Für minderjährige Freiwillige sind besondere inhaltliche und methodische Herangehensweisen zu wählen, um der Jugendbildung gerecht zu werden. Die didaktischen Prinzipien der Seminararbeit basieren auf Selbstbestimmung der Freiwilligen. Die pädagogische Fachkraft, also die Seminarleitung ist für die Gestaltung adäquater Rahmenbedingungen verantwortlich. Die beschriebenen didaktischen Prinzipien sind Teilnehmer-, Prozess-, und Lebensweltorientierung, Partizipation, Handlungs- und Erfahrungsorientierung, Kontroversität, wissenschaftliche Orientierung und Visionsorientierung (vgl. BMFSFJ 2013, S. 3-5).

Die empfohlenen methodischen Herangehensweisen knüpfen an Erkenntnis und Erlebnis. Eine dargestellte kleine Auswahl von Methoden umfasst unter anderen aktivierende, kreative Methoden, erlebnispädagogische Elemente, Interaktionsübungen, Planspiele, Zukunftswerkstatt oder die Dilemma-Methode (vgl. BMFSFJ 2013, S. 5-6).

Die Rahmenbedingungen der Seminararbeit machen deutlich, dass jede Zentralstelle, als verantwortliche Stelle der pädagogischen Begleitung, eine individuelle Rahmenkonzeption zur Seminararbeit zu erstellen hat. Die Struktur der Seminare kann dabei modular geprägt sein. Es gehören fachliche Themen zum Angebot und die Reflexion und der Erfahrungsaustausch über den Dienstalltag steht im Mittelpunkt. Eine gemeinschaftliche, internatsmäßige Unterbringung in einer Bildungsstätte fördert dabei das soziale Lernen und Handeln.

2.4 Bundesverband Deutsche Tafel e.V.

2.4.1 Aufbau und Struktur des Bundesverband Deutsche Tafel e.V.

Der Bundesverband Deutsche Tafel e.V. wurde 1995, zwei Jahre nach der Entstehung der ersten Tafel in Berlin, gegründet. Er bündelt die Interessen, die Ideen und das Engagement seiner Mitglieder, den 920 Tafeln in Deutschland, und vertritt sie nach außen. Zu seinen Aufgaben gehören Sponsorsuche, Sponsorenpflege, Lobbying, Mitgliederbetreuung, Logistik und Öffentlichkeitsarbeit. Im vom BDT formulierten Leitbild wird die deutschlandweite Tafel-Arbeit, also das Einsammeln qualitativ einwandfreier

Lebensmitteln, die im Handel oder bei den Herstellern an Überschuss produziert wurden und die Verteilung dieser an Bedürftige, deutlich. Sie stehen dafür ein, ihr Handeln nach den Werten Nachhaltigkeit, Humanität, Gerechtigkeit, Teilhabe und soziale Verantwortung auszurichten. Mitglieder verpflichten sich zur Einhaltung der acht Grundsätze des BDT, die ihre Arbeit näher definieren und festlegen (vgl. BDT 2014a). In den ersten elf Jahren befand sich der Sitz immer im Wohnort der Vorsitzenden, bevor die Geschäftsstelle des BDT 2007 in Berlin gegründet wurde. Mit rund 60.000 Ehrenamtlichen deutschlandweit gelten die Tafeln als eine der größten sozialen Bewegungen der heutigen Zeit. Der Verband ist föderal aufgebaut. Lokale Tafeln wählen Ländervertreter und auf der Mitgliederversammlung den geschäftsführenden Vorstand. Dieser wiederum ist für die Arbeit der Geschäftsstelle mit 14 Mitarbeitenden, eines Kuratoriums und eines Beirates verantwortlich (vgl. BDT 2014b).

2.4.2 Der Bundesfreiwilligendienst bei den Tafeln

Seit 1. Oktober 2011 ist der BDT Zentralstelle im Bundesfreiwilligendienst. Laut organisationsinternen Erfassungen haben seit dem etwa 1830 Freiwillige ihren Dienst in einer dem BDT angeschlossenen Einsatzstelle geleistet. Dabei sind 226 anerkannte Einsatzstellen der Zentralstelle angeschlossen, von denen nicht jede Einsatzstelle stets einen Freiwilligen oder eine Freiwillige im Dienst hat. In Hamburg, Bremen und Saarland befindet sich keine anerkannte Einsatzstelle. Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Einsatzstellen.

Bundesland	Anzahl Einsatzstellen
Nordrhein-Westfalen	43
Niedersachsen	36
Baden-Württemberg	30
Brandenburg	23
Sachsen	16
Thüringen	13
Mecklenburg-Vorpommern	12
Schleswig-Holstein	11
Hessen	10
Rheinland-Pfalz	10
Sachsen-Anhalt	10
Bayern	9
Berlin	3
Gesamt	226

Tabelle 1: Verteilung und Anzahl der Einsatzstellen

(Quelle: Berechnungen des BDT, eigene Darstellung)

Damit befinden sich 77 Einsatzstellen (34 %) in den neuen Bundesländern, in denen 264 Freiwillige (50 %) tätig sind. In den 149 Einsatzstellen der alten Bundesländer (66 %) sind etwa gleich viele Freiwillige (267 Freiwillige) tätig.

Laut BDT sind die Einsatzstellen zur besseren Steuerung in vier verschiedene Regionen aufgeteilt: Region 1 (Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt), Region 2 (Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern), Region 3 (Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz) und Region 4 (Hessen, Thüringen, Bayern, Baden-Württemberg). Die regionale Verteilung der Freiwilligen erfolgt nach Bedarf der Einsatzstelle. So ergibt sich zum Zeitpunkt der Untersuchung eine Verteilung von 36% (191 Freiwillige) in Region 1, 23% (120 Freiwillige) in Region 2, 19% (100 Freiwillige) in Region 3 und 23 % (120 Freiwillige) in Region 4.

Von den Freiwilligen in 2014 sind etwa 53 % männlich und etwa 47 % weiblich. Dabei sind in den alten Bundesländern mehr männliche Freiwillige (157 Freiwillige) und weniger weibliche Freiwillige (110 Freiwillige), als in den neuen Bundesländern (124 männliche und 140 weibliche Freiwillige). Die folgende Grafik zeigt die bundesweite Verteilung der Geschlechter im BFD bei den Tafeln.

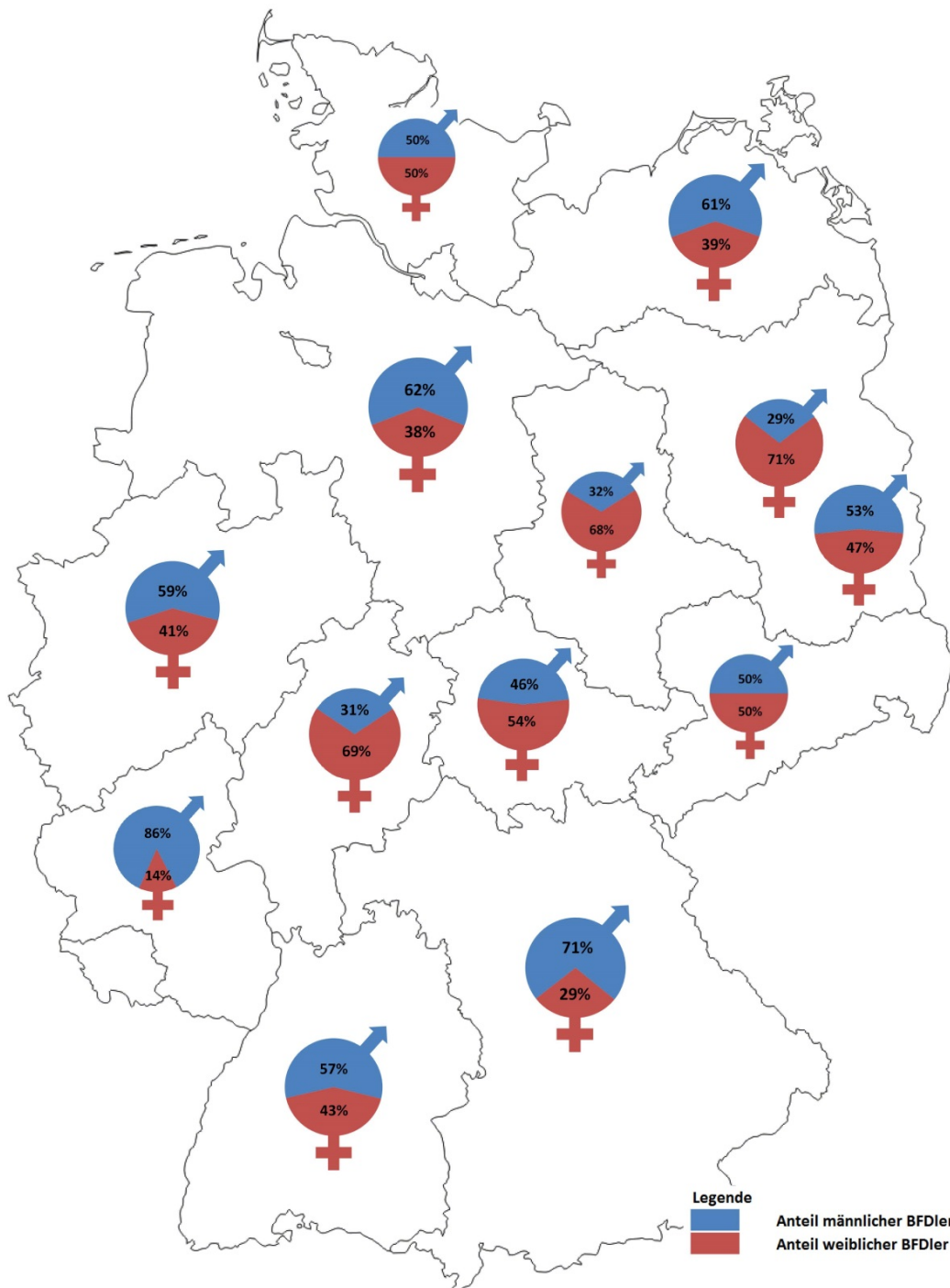


Abbildung 2: bundesweite Verteilung der Geschlechter der Freiwilligen

(Quelle: Berechnungen des BDT, eigene Darstellung)

Die Altersstruktur der Freiwilligen der Tafeln entspricht nicht dem Bundesdurchschnitt. Wo hingehen in der Gesamtheit etwa 40 % der Freiwilligen über 27 Jahre alt sind (vgl. BMFSFJ 2014a, S. 15), sind es bei den Tafeln etwa 89 %. Entsprechend der zuvor definierten Generationen ist die Verteilung wie folgt: jüngere Generation = 10,7 %, mittlere Generation = 85,5 % und ältere Generation = 3,8 %. Die folgende Tabelle zeigt die bundesweite Verteilung der drei Generationen sortiert nach Bundesländern.

Bundesland	Jüngere Generation	Mittlere Generation	Ältere Generation	Gesamt
Nordrhein-Westfalen	25	62	6	93
Niedersachsen	11	76	2	89
Brandenburg	1	79	1	81
Sachsen	4	48	0	52
Thüringen	0	49	1	50
Baden-Württemberg	5	41	1	47
Sachsen-Anhalt	0	34	0	34
Berlin	5	11	8	24
Mecklenburg-Vorpommern	0	23	0	23
Hessen	0	15	1	16
Schleswig-Holstein	3	5	0	8
Bayern	3	4	0	7
Rheinland-Pfalz	0	7	0	7
Gesamt	57	454	20	531

Tabelle 2: bundesweite Verteilung der Freiwilligen in den Generationen

(Quelle: Berechnungen des BDT, eigene Darstellung)

Dabei wird deutlich, dass die meisten Freiwilligen unter 27 Jahre (47 Freiwillige) in den alten Bundesländern aktiv sind. Die Freiwilligen über 27 Jahre sind in den alten und neuen Bundesländern gleich vertreten (je 10 Freiwillige).

Laut BDT beträgt das Kontingent 575 Plätze in 2014, von denen 531 Plätze vergeben sind (Stand: Oktober 2014). Es ist deutlich erkennbar, dass die ältere Generation nur einen sehr kleinen Anteil der Freiwilligen stellt, die jüngere Generation knapp drei Mal so groß ist, aber sich in der mittleren Generation die meisten Freiwilligen befinden. Die Verteilung zwischen den neuen Bundesländern mit 264 Freiwilligen (49,7 %) und den alten Bundesländern mit 267 Freiwilligen (50,3 %) ist nahezu gleich. Wobei die meisten Freiwilligen der jüngeren Generation (82,5%) in den alten Bundesländern zu finden sind.

Die Tätigkeiten der Freiwilligen im BDT als Zentralstelle sind festgeschrieben. Es gibt sechs verschiedenen Aufgaben, die Freiwillige in den Tafeln übernehmen können. Als Fahrer oder Beifahrer eines Tafel-Fahrzeuges, als Mitarbeitende bei der Ausgabe und Sortierung, als Mitarbeitende im Büro, als Mitarbeitende im Bereich Logistik, Bereich Akquise/Fundraising oder im Bereich Projektplanung.

Wegen des geringen Kontingentes hat sich der BDT entschieden, dass ein BFD bei den Tafeln maximal zwölf Monate, und nicht wie gesetzlich möglich 18 Monate, gehen kann. Somit sind Plätze schneller wieder frei und können anderen Freiwilligen zur Verfügung gestellt werden. Die durchschnittliche Dienstzeit beträgt 10,95 Monate.

2.4.3 Das Bildungskonzept

Das vom BDT verfasste Bildungskonzept zur pädagogischen Begleitung stellt die wichtigsten Rahmenbedingungen dieser dar. Neben einer deutlichen Aufgabenabgrenzung von Zentralstelle, Einsatzstelle und Freiwilligen zielt das Konzept auf die klare Ausrichtung der Seminararbeit im BFD ab. Dazu sind, im ersten Schritt, die zu erreichenden Kompetenzen und deren Ziele definiert. Dazu gehören Persönlichkeitskompetenzen, soziale Kompetenzen, fachliche Kompetenzen, politische und gesellschaftliche Kompetenzen, interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen, allgemeinbildende und Wissenskompetenzen, ökologische Kompetenzen und mediale Kompetenzen. Die fachliche Anleitung wird laut Konzept durch die Erstellung von Materialien und Anleiterschulungen unterstützt, die mindestens einmal jährlich für die Einsatzstellen stattfinden. Auch die im Konzept näher beschriebene individuelle Betreuung finden durch die Anleiterschulung Unterstützung und qualitative Aufwertung. Der Anleiter jeder Einsatzstelle ist in der Verantwortung die Freiwilligen für die angebotenen Seminare anzumelden. Das Bildungskonzept beschreibt weiterhin den pädagogischen Rahmen der Seminare, der an die Rahmenkonzeption des BAFzA angelegt wurde. Er umfasst Teilnehmenden-, Prozess-, Partizipations-, Handlungs-, Erlebnis- und Wissenschaftsorientierung (vgl. BDT 2015, S. 6-17).

2.4.4 Die Seminararbeit

Das Bildungskonzept unterscheidet vier verschiedene Formen von Seminaren: Regionalseminare, Bundesseminare, Seminare zu politischer Bildung und sonstige Seminare. Diese Unterscheidung dient der regionalen Zuordnung der Freiwilligen, aber auch der Veranstalter der Seminare. Die Regionalseminare finden in den jeweiligen Regionen 1 bis 4 statt, um es allen Freiwilligen zu ermöglichen, wohnortsnah Seminare zu besuchen. Darüber hinaus können regionale Besonderheiten und Anliegen der Einsatzstellen besser berücksichtigt werden. Für jede Region wird ein Kooperationspartner mit der Planung und Durchführung der Regionalseminare für alle Altersgruppen beauftragt. Die Bundesseminare werden vom BDT organisiert und durchgeführt. Allerdings können hier Freiwillige aus ganz Deutschland teilnehmen. Die Seminare zur politischen Bildung sind gemäß § 4 Abs. 4 BFDG für alle Freiwilligen unter 27 Jahren verpflichtend und finden an den staatlichen Bildungszentren statt, die auch Veranstalter der Seminare sind. Sonstige Seminare sind eine zusätzliche Kategorie für alle weiteren anfallenden Seminare gleich welcher Region und welches Veranstalters (vgl. BDT 2015, S. 19).

Das erste Seminar ist ein Einführungsseminar zur Vermittlung von fachlichen Kompetenzen. Es findet ausschließlich auf regionaler Ebene statt. Das zweite Seminar ist ein Aufbauseminar zur Vermittlung weiterer Kompetenzen. Es kann regional und bundesweit stattfinden. Beide Seminare dauern sechs Tage (vgl. BDT 2015, S. 22-25).

Zur Vereinfachung der Begrifflichkeiten und zur besseren Struktur, wurde ab 2015 das Einführungsseminar in „Modul 1“ und das Aufbauseminar in „Modul 2“ umbenannt. Zusätzlich wurde das achttägige „Modul 3“ als Vertiefungsseminar für U27 eingeführt. Zur Vereinheitlichung der Begriffe wurde das Seminar zur politischen Bildung „Modul 4“ genannt. Dementsprechend müssen Ü27 innerhalb eines Dienstjahres Modul 1 und Modul 2 besuchen, um an den gesetzlich vorgeschriebenen zwölf Seminartagen teilzunehmen und U27 müssen Modul 1 bis 4 besuchen, um die vorgeschriebenen 25 Seminartage wahrzunehmen. Sie regionale Bezeichnung, dient zur Unterscheidung des Veranstalters der Seminare. Folgende Tabelle vereinfacht die Darstellung (vgl. BDT 2015, S. 23-28).

Veranstalter	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4
Bundesverband Deutsche Tafel e.V.		x	x	
Regionaler Kooperationspartner	x	x		
Bildungszentren des Bundes				x

Tabelle 3: Veranstalter der einzelnen Module

(Quelle: vgl. BDT 2015 S.19, eigene Darstellung)

Nach organisationsinternen Verfahren ist die Besonderheit beim BDT, dass die Zentralstelle alle Seminare selbst organisiert oder regionale Kooperationspartner mit der Organisation der Seminare beauftragt. Wobei auch die Seminare der Kooperationspartner inhaltlich und organisatorisch mit der Zentralstelle abzusprechen sind und dem Bildungskonzept entsprechen müssen. Auch die angewandten pädagogischen und strukturellen Rahmenbedingungen, sowie die grundsätzlichen angewandten Methoden werden durch die Zentralstelle und durch das Bildungskonzept richtungsweisend vorgegeben. Das gesamte Anmeldeverfahren wird durch die Zentralstelle durchgeführt.

Nach Erfahrungen des BDT, ist die Untersetzung der einzelnen Module mit konkreten Themen bisher anhand vermuteter oder durch Auswertungsbögen am Ende von Seminaren evaluierter, jedoch nicht wissenschaftlich repräsentativer Bildungsbedürfnissen getätigt worden. Die Form und Struktur der Seminare entstand aus pragmatischen und administrativen Gründen. Außerdem trugen die Anliegen der Einsatzstellen bisher nur peripher zur Seminargestaltung bei. Diese Arbeit setzt an genau diesem Punkt an und evaluiert die Bildungsbedürfnisse im Bundesfreiwilligendienst mit allen beteiligten Akteuren.

3 Darstellung der Untersuchungsmethoden

3.1 Die Arbeitshypothese und die Fragestellung

Im Mittelpunkt dieser Untersuchung stehen die Bedürfnisse der Freiwilligen nach Bildung. Die Bildung bezieht sich hierbei ausschließlich auf die konkrete Seminararbeit innerhalb des BFD. Die Bildungsbedürfnisse und ihre Erfüllung sind über Inhalt, Form und Struktur der Seminarangebote definiert. Es wird heraus gearbeitet, welche Bildungsbedürfnisse spezifisch in den einzelnen Generationen ausgeprägt sind und welche dabei übergreifend in allen Generationen vorhanden sind. Um die Fragen nach Durchführung der Seminarangebote, und damit im Umkehrschluss auf die erfolgreiche Befriedigung der Bildungsbedürfnisse, beantworten zu können, werden die weiteren beteiligten Akteure in der Seminararbeit im BFD in die Untersuchung mit einbezogen.

Dabei wird von folgender Arbeitshypothese ausgegangen: In allen Generationen ist eine hohe Übereinstimmung der Bildungsbedürfnisse hinsichtlich Inhalt der Seminarangebote zu verzeichnen und es werden nur wenige generationsspezifische Inhalte gewünscht. Die Bedürfnisse hinsichtlich Struktur und Form der Seminare wiederum sind in den Generationen stark unterschiedlich und es besteht nur eine geringe generationsübergreifende Übereinstimmung. Der Faktor „Umsetzbarkeit und Praktikabilität“ steht bei allen beteiligten Akteuren über dem Faktor „Inhalt“.

Ziel ist es daher herauszufinden, welche Bedürfnisse die Freiwilligen haben und welche strategischen Ziele, Konzepte und Umsetzungshandhabungen die weiteren Akteure verfolgen. Die folgenden Fragestellungen sind dabei untersuchungsleitend:

- a) Haben die Freiwilligen Bildungsbedürfnisse, die innerhalb einer Generation ähnlich sind? Welche Übereinstimmungen und Abgrenzungen lassen sich zwischen den Generationen feststellen?
- b) Welche Ziele sind für die weiteren beteiligten Akteure handlungsentscheidend in der Durchführung und Wahrnehmung der Seminarangebote des BFD? Welche Erfahrungen haben die Akteure bisher damit gemacht?
- c) Woran wird erfolgreiche Bildungsarbeit bei den beteiligten Akteuren fest gemacht?
- d) Wie erfolgt die Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren und wie ist diese Informationsvermittlung organisiert?

3.2 Die Untersuchungsmethoden

Für die zu gewinnenden Erkenntnisse aus dem Gegenstand der Untersuchung liegt es nahe, sich für einen qualitativen Ansatz zu entscheiden. Vor allem aufgrund der Komplexität und Menge der beteiligten Akteure, ist eine Mischung aus schriftlicher und mündlicher Befragung die Methodik dieser Untersuchung. Die schriftliche Befragung wird durch quantitative Elemente unterstützt und die mündliche Befragung bedient sich der Methodik der leitfadengestützten Experten-Gespräche. Die Integration beider Ansätze, die sich gegenseitig im methodologischen Grundverständnis ergänzen, deren Ergebnisse einer Interpretation bedürfen und zu einem einheitlichen Bild genutzt werden, ist die Untersuchungsmethode dieser Arbeit.

Die verwendeten Methoden sind in den entsprechenden Kapiteln näher beschrieben und entsprechen gültigen Kriterien der empirischen Sozialforschung entspricht. Dabei sind nur solche getroffenen Aussagen gültig und verwertbar, die prinzipiell überprüfbar sind. Beide Befragungen unterstellen eine von den Menschen innerhalb eines Kulturkreises geteilte Lebenswirklichkeit. Es sind dabei immer nur die Zusammenhänge von bestimmten Faktoren messbar, nie Ursachen oder Wirkungsrichtungen, sofern die Faktoren sich nicht einander bedingen. Die Generierung dieser Daten muss durch die sorgfältige Beachtung wissenschaftlicher Verfahrensregeln geschehen, um die Gültigkeit und Reichweite der Ergebnisse zu sichern. Dabei sind bei den Befragungen die Kriterien der Objektivität, Repräsentativität, Validität und Reliabilität ausschlaggebend, wenn auch in den Ansätzen unterschiedlich ausgeprägt (vgl. Steinert, Thiele 2008, S. 36-61).

Die befragten Personen im Rahmen dieser Arbeit sind Experten. Sie beschreiben die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle und Medium von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte. Sie haben eine exklusive Stellung in dem Kontext der untersucht wird und sind Spezialisten innerhalb dieser bestimmten Konstellation. Sie sind jedoch nicht das eigentliche Objekt der Untersuchung, sondern eher Zeugen des Prozesses, der untersucht wird. Die Einstellung und die Gefühle der Experten interessieren nur dann, wenn sie die Darstellungen des Untersuchungsgegenstandes beeinflussen (vgl. Gläser, Laudel 2010, S.12-13).

Die Untersuchung der Bildungsbedürfnisse geschieht innerhalb eines Bundesseminares. Dieses Seminar fand vom 1. bis 5. Dezember 2014 mit 55 Freiwilligen aus 20 Einsatzstellen aus ganz Deutschland statt. Die schriftliche Befragung wurde mit den Teilnehmenden dieses Seminars vor Ort durchgeführt. Die mündliche Befragung wird mit den Einsatzstellenleitern von Teilnehmenden dieses Seminars, mit den beiden

Seminarleitern dieses Seminars und mit der Zentralstellenleitung, die für dieses Seminar und die gesamte Seminararbeit im BFD zeichnend verantwortlich ist, durchgeführt. Damit bezieht sich die Untersuchung auf einen in sich geschlossenen Untersuchungsgegenstand, der aufgrund der Inhalte, Form und Struktur, sowie der teilnehmenden Freiwilligen repräsentativ für alle anderen Seminare steht.

3.3 Die schriftliche Befragung der Teilnehmenden

Der schriftliche Befragungsbogen enthält quantifizierbare Komponenten. Der quantitative Ansatz der Sozialforschung ist eine wesentliche Methode für die Erklärung sozialer Sachverhalte und Zusammenhänge. Man wählt ihn vorrangig dann, wenn ein Forschungsfeld nicht hinreichend bekannt ist. Zu Beginn der Untersuchung steht eine Forschungsfrage, oder wie in diesem Fall Forschungshypothesen. Diese Hypothesen müssen konzeptualisiert und operationalisiert werden. Konzeptualisierung meint hierbei die theoretische Erklärung und Verortung von Begriffen und Konzepten, wie es bereits in Kapitel zwei dieser Arbeit vollzogen wurde. Operationalisieren bedeutet, die Hypothesen in messbare Sachverhalte umzuwandeln und dementsprechend Indikatoren zu bilden, die mit dem theoretischen Konzept verknüpft sind und somit die Beantwortung der Hypothesen ermöglicht (vgl. Micheel 2010, S. 13-16). Gleichzeitig muss die Erhebungsmethode festgelegt werden, die in unserem Fall die standardisierte Befragung mit Hilfe eines Fragebogens ist. Die quantitative Methodik gilt hier jedoch nur als unterstützendes Element einer schriftlichen Befragung, die qualitativ ausgewertet wird. Denn aufgrund der geringen Befragungsdichte wird hier auf Methoden der quantitativen Sozialforschung verzichtet. Es geht um die Rekonstruktion einer Debatte, daher empfiehlt sich eine qualitative Untersuchung.

3.3.1 Entwicklung des Befragungsbogens

Der entwickelte Fragebogen umfasst im Wesentlichen drei Teile. Im ersten Teil sind die Form und die Struktur der Seminare der Inhalt. Dabei wird zuerst beleuchtet, ob Seminare bereits besucht wurden und wie bereits besuchte Seminare bewertet werden, um die Beurteilbarkeit der ausfüllenden Personen einschätzen zu können. Diese Bewertung erfolgt zum einen (Frage 1) durch eine fünfstufige Skala von 1 = besser geht es nicht, 2 = sie waren gut, 3 = mittelmäßig, 4 = sie waren schlecht, 5 = schlechter geht es nicht. Zum anderen (Frage 2) durch ein offenes Feld zur Bewertungsbegründung. Um das Bedürfnis der Form der Seminare zu eruieren, wird nach der konkreten Anzahl der Seminartage durch vorgegebene Mengen (1-2 Tage, 3-4 Tage, 5-6 Tage) und ein freies Feld (Frage 3) gefragt, sowie ein offenes Feld zur Begründung zur Verfügung gestellt (Frage 4). Die

Form der Unterkunft (Frage 5) und die Art der Unterbringung (Frage 6) sind durch je vier verschiedene Möglichkeiten und einem freien Feld erfragt. In einem weiteren offenen Feld wird die gewünschte maximale Entfernung zum Seminarort ermittelt (Frage 7) und zum Abschluss des ersten Teils noch ein offenes Feld für weitere Anmerkungen zur Unterkunft gegeben (Frage 8).

Der zweite Teil des Fragebogens untersuchte die Inhalte und Methoden der Seminare. Dabei wurden die Inhalte auf Grundlage des vorhandenen Bildungskonzeptes des BDT in sechs verschiedene Kompetenzbereiche unterteilt (Frage 9): fachliche Kompetenzen („Fachlicher Bereich“), persönlich-soziale Kompetenzen („Persönlich-sozialer Bereich“), politische und gesellschaftliche Kompetenzen („Politischer und gesellschaftlicher Bereich“), interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen („Bereich der Kulturen und Religionen“), ökologische Kompetenzen („Umweltbereich“) und mediale Kompetenzen („Bereich der Medien“). Zu jedem Kompetenzbereich stehen sieben konkrete Themen zur Auswahl, die anhand bereits durchgeführter Seminare und deren Evaluation ausgewählt wurden. Ein achttes, offenes Feld zur freien Themenwahl ermittelt individuelle Themenwünsche. Ein weiteres offenes Feld (Frage 10) steht für Themen zur Verfügung, die nicht oder scheinbar nicht in einen vorhandenen Kompetenzbereich fällt. Die Gewichtung der einzelnen Kompetenzbereiche (Frage 11) erfolgt mithilfe von sechs Aussagen, deren Antworten durch vier Formen der Zustimmung zur Aussage, von 1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme weniger zu, 3 = stimme eher zu bis 4 = stimme voll zu, erteilt werden können. Es wird hierbei bewusst ohne einen Skalenmittelpunkt als Fluchtkategorie gearbeitet, um deutlich auswertbare Antworten zu erhalten. Die Auswahl der gewünschten Methoden (Frage 12) erfolgt durch acht zur Verfügung stehende, gängige Methoden der Bildungsarbeit sowie ein offenes Feld. Die Gewichtung weiterer Kriterien (Frage 13), die nicht in eine der vorherigen Fragen passen, wird durch zehn Aussagen getätigt, die wieder durch vier Formen der Zustimmung zur Aussage, von 1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme weniger zu, 3 = stimme eher zu bis 4 = stimme voll zu, erhoben werden kann. Zum Abschluss des zweiten Teils steht ein offenes Feld zur Verfügung (Frage 14), um noch nicht erkannte oder benannte Faktoren für gelungene Seminararbeit, also den eigentlichen Bildungserfolg, zu eruieren.

Der dritte und letzte Teil des Fragebogens ermittelt die statistischen Daten der Befragten und beginnt mit der Frage nach der Situation der ausfüllenden Person im BFD (Frage 15) und ihren Zugang (Frage 16) dazu. gefragt. Das Alter (Frage 17) wird durch drei Altersspannen, die den Generationenbegriff dieser Arbeit darstellen und Grundlage für die intergenerative Betrachtung dieser Arbeit ist, erfragt. Die Frage nach dem Geschlecht

(Frage 18) dient zur statistischen Einordnung der Daten und die zur Verfügung stehenden Antworten entsprechen den Kategorien des BMFSFJ im BFD. Die Frage nach dem Ort des Dienstes (Frage 19) dient der statistischen Auswertung. Um den Bogen in Gänze auswerten zu können, wird nach dem sozialen Hintergrund in Form des beruflichen Status (Frage 20) und dem höchsten beruflichen Abschluss (Frage 21) gefragt. Die Motivation zum BFD (Frage 22) soll Schlüsse zur grundlegenden Einstellung der Person zum BFD zulassen. Wie die Personen von den Seminaren erfahren haben (Frage 23), ist ausschlaggebend für die Kommunikation in der Bildungsarbeit. Um zu eruieren, ob Ehrenamt einen Einfluss auf die Bildungsbedürfnisse hat, wird nach dem ehrenamtlichen Status vor (Frage 24) und nach (Frage 25) dem BFD gefragt. Ein letztes offenes Feld für weitere Bemerkungen zur Seminararbeit im Gesamten (Frage 26) bildet den Abschluss des Befragungsbogens.

Der Befragungsbogen wurde je einem Freiwilligen der jüngeren und der mittleren Generation und einer Freiwilligen der älteren Generation zur Erprobung zugesandt. Alle drei Personen haben den Fragebogen hinsichtlich Aufbau, Verständlichkeit und Inhalt bewertet. Die Bewertungen wurden im Fragebogen berücksichtigt. Dadurch ist gewährleistet, dass der Fragebogen von der Zielgruppe sprachlich und inhaltlich verstanden wird und so eine möglichst hohe Bereitschaft zur Beantwortung der Fragen durch die Freiwilligen vorliegt.

3.3.2 Durchführung der schriftlichen Befragung

Die schriftliche Befragung erfolgte während eines Bundesseminares, bei dem 55 Freiwillige aus 20 Einsatzstellen anwesend waren. Dabei kamen 10 Freiwillige (18%) aus der Region 1, 12 Freiwillige (22 %) aus der Region 2, 20 Freiwillige (36 %) aus der Region 3 und 13 Freiwillige (23 %) aus der Region 4. Die Seminar-Verteilung entspricht nicht der bundesweiten Verteilung, da Region 1 und Region 3 auf Bundesebene der entgegengesetzten Anzahl entsprechen. Es waren 18 Freiwillige unter 27 Jahren und 37 Freiwillige zwischen 27 und 63 Jahren auf dem Seminar anwesend.

Der Befragungsbogen wurde allen 55 Teilnehmenden zum individuellen Ausfüllen ausgeteilt, was grundsätzlich auf Freiwilligkeit beruhte. Zur Vermeidung von Verständnisschwierigkeiten wurde allen ausfüllenden Personen eine Erklärung zur Handhabung der Befragungsbögen gegeben. Dabei wurde vor allem darauf hingewiesen, dass alle Freiwilligen ihre gesamten Seminarerfahrungen in die Beantwortung der Fragen einfließen lassen und sie nicht nur ausschließlich auf dieses Seminar beziehen. Da Erklärung und Befragung direkt aufeinanderfolgend waren und ein Austausch während

der Befragung nicht möglich war, wurde eine gegenseitige Beeinflussung der Antworten weitestgehend ausgeschlossen. Es ist ausreichend Anonymität gewährleistet, da die Gegebenheiten während des Beantwortens für alle gleich waren und keine direkten oder indirekten Rückschlüsse auf die ausfüllende Person möglich sind. Aufgrund der Vielzahl an Daten sind auch keine Rückschlüsse auf die Einsatzstelle und damit auf die Freiwilligen möglich ist. Jeder Freiwillige hatte ausreichend Zeit, um den Befragungsbogen auszufüllen. Die Rückgabe erfolgte direkt nach dem Ausfüllen.

3.3.3 Auswertung der schriftlichen Befragung

Von den 55 durchgeführten schriftlichen Befragungen sind 49 auswertbar. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mit Hilfe des Programms Microsoft Excel. In der Auswertung wurden die Antworten auf die Fragen zusammengefasst und in absoluten Zahlen dargestellt. Vor allem aufgrund der geringen Menge an Daten wurde auf die Anwendung umfassender statistischer Methoden verzichtet und die Daten anhand von Häufigkeiten und Tendenzen ausgewertet und die Ergebnisse qualitativ analysiert. Aufgrund der geringen Datenmenge dieser Untersuchung, der geringen Streuung der Antworten und vor allem deshalb, weil es um Tendenzen innerhalb der Aussagen geht, sind die Bewertungskalen zusammengefasst. Die Antworten „Stimme eher zu“ und „Stimme voll zu“ wird zu „Stimme zu“ und die Antworten „Stimme gar nicht zu“ und „Stimme weniger zu“ wird zu „Stimme nicht zu“ zusammengefasst. Am Ende der Auswertung der schriftlichen Befragung wurden die deskriptiven Ergebnisse zusammengefasst und pointiert. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die generative Betrachtung des Untersuchungsthemas und die Ansicht der Freiwilligen als Akteure im BFD mit ihren spezifischen Bildungsbedürfnissen.

3.4 Die mündliche Befragung der weiteren beteiligten Akteure

Experten-Interviews sind Untersuchungen, in denen Prozesse und soziale Situationen rekonstruiert werden, um einen Untersuchungsgegenstand sozialwissenschaftlich erklären zu können. In diesen sogenannten rekonstruierenden Untersuchungen haben die Experten-Interviews die Aufgabe, dieses spezielle Wissen der Personen, die in eben diesen Prozessen und sozialen Situationen involviert sind, zugänglich zu machen (vgl. Gläser, Laudel 2010, S.13). Der Autor ist den befragten Personen durch seine berufliche Tätigkeit bekannt. Die Rolle des Autors im Kontakt zu den befragten Personen ist ausschließlich beratend und unterstützend und in keiner Weise kontrollierend oder sanktionierend.

3.4.1 Auswahl der Gesprächspartner

„Um Interviewpartner auswählen zu können, muss man sich zunächst vergegenwärtigen, wer über die für die angestrebte Rekonstruktion notwendigen Informationen verfügt.“ (Gläser, Laudel 2010, S. 117).

Es müssen also alle verfügbaren Personen ausgesucht werden, die in der Lage und bereit dazu sind, präzise Informationen zu geben, durch die die Leitfragen dieser Arbeit Beantwortung finden (vgl. Gläser, Laudel 2010, S. 117). Es soll sich bei den Befragten um Personen innerhalb eines Seminars als ein geschlossenes System handeln, um so die Leitfragen und deren Beantwortung direkt aufeinander beziehen zu können. Um ein möglichst differenziertes Bild der Bildungsbedürfnisse im BFD zu erhalten, ist es jedoch notwendig, mehrere Akteure anzusprechen. Zur Beantwortung der Leitfragen wurden daher diejenigen Verantwortlichen in den Einsatzstellen befragt, deren Freiwillige auf dem Seminar waren und die dem BAFzA als Anleiter genannt sind. Diese anleitende Aufgabe schließt es auch mit ein, die Freiwilligen für die Seminare anzumelden und gegebenenfalls die Auswertung in der Einsatzstelle im Nachhinein durchzuführen. Für die Untersuchung wurden vier Personen in verantwortlicher Einsatzstellenleitung persönlich angesprochen und alle konnten für die Befragung gewonnen werden. Die vier Leiter kommen jeweils aus einer anderen Region.

Auf dem Seminar, bezüglich dessen diese Untersuchung stattfindet, waren zwei Seminarleiter anwesend. Sie waren in die Planung und Umsetzung der inhaltlichen Angebote einbezogen und für diese verantwortlich. Darüber hinaus haben sie die Freiwilligen auf dem Seminar persönlich über den gesamten Zeitraum begleitet und betreut. Beide verfügen über die praktischen Informationen in der Durchführung der Inhalte und der Umsetzung der Seminarstruktur dieses Seminars und wurden daher persönlich zur Teilnahme an der Befragung angesprochen. Beide Seminarleiter konnten für diese Untersuchung gewonnen werden.

Für die gesamte Organisation der Seminare, deren Struktur und Inhalte ist die Zentralstelle selbst verantwortlich. Auch die Vorgaben zur Durchführung der Seminare an die Kooperationspartner werden von der Zentralstelle getätigt. Daher verfügt die Leitung der Zentralstelle über relevante Informationen zu den Bildungsbedürfnissen im BFD. Sie wurde persönlich angesprochen und konnte für die Untersuchung gewonnen werden. Diese sieben genannten Personen sind die Experten, die für das Untersuchungsziel dieser Arbeit befragt und kooperativ für das einzelne Interview motiviert wurden.

3.4.2 Entwicklung der Gesprächsleitfäden

Das Leitfadeninterview ist ein nicht-standardisiertes Interview, bei dem eine Liste offener Fragen die Grundlage des Gesprächs bildet. Das Interview wird hierbei als Kommunikationsprozess verstanden, der festgelegte Regeln und Konventionen innehat. Es herrscht eine feste Rollenverteilung zwischen Interviewer und Interviewtem, bei der die fragende Person den Dialog führt, in dem permanent auf die Antworten eingegangen wird und das Interview entsprechend spontan angepasst wird, um dem Informationsziel zu entsprechen. Diese permanente spontane Operationalisierung ist eine der Hauptaufgaben in qualitativen Interviews. Es geht bei diesen Experten-Interviews also darum, einen Kommunikationsprozess so zu planen und zu gestalten, dass er an den kulturellen Kontext und Erfahrungshintergrund der befragten Person angepasst ist und trotzdem alle Informationen bringt, die zur Beantwortung der Leitfragen notwendig sind (vgl. Gläser, Laudel 2010, S. 11-14).

Bei der Erstellung der Leitfäden ist die Form und Formulierung der Befragung von Beginn an zu beachten. Die Fragen müssen in einer verständlichen und logischen Reihenfolge mit nachvollziehbaren Kriterien angeordnet sein. Es müssen klare, leicht verständliche und offene Fragen in der Alltagssprache der Gesprächspartner sein. Von der ersten Frage an wird eine angenehme, vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre geschaffen, was durch eine einleitende Anwärfrage gefördert wird (vgl. Gläser, Laudel 2010, S. 145-148). Auf der Grundlage dieser Vorüberlegungen wurde im Dezember 2014 ein Gesprächsleitfaden entwickelt, der Fragen bezüglich des Untersuchungsgegenstandes enthielt. Durch zwei Gespräche mit Einsatzstellenleitern wurden die Gesprächsleitfäden mehrfach erprobt und weiterentwickelt, bis sie in ihrer heutigen Form vorlagen. Anhand dieser Gespräche und der bisherigen Überlegungen wurden die einzelnen Gesprächsleitfäden, einen für die Einsatzstellenleitung, einen für die beiden Seminarleiter und einer für die Leitung der Zentralstelle, zu einem Leitfaden zusammenfasst. Da die Leitfragen dieser Untersuchung die Interessen der Akteure bündeln, sind auch die Leitfäden gebündelt. Um die Untersuchungsfragen also gezielt beantworten zu können, entstand ein einheitlicher Gesprächsleitfaden, der sich nur in der spezifische Ausrichtung der befragten Personen unterscheidet. Die Aussagen und Ergebnisse der einzelnen Akteure sind jedoch spezifisch behandelt und ausgewertet, um ihre Besonderheit und deren Einfluss auf erfolgreiche Bildungsarbeit hervorzuheben. Um die Untersuchungsfragen strukturiert beantworten zu können und dem Befragten auch eine nachvollziehbare und logische Struktur erkennen zu lassen, wurde der Leitfaden in vier verschiedene Dimensionen aufgeteilt.

Dimension 1 – *Erfahrung und Verständnis*: Zuerst geht es darum, das grundsätzliche Verständnis und die Einstellung der befragten Person zur pädagogischen Begleitung und zur Seminararbeit im BFD zu eruieren. Darüber hinaus wird die bisherige Erfahrung zur Seminararbeit im Allgemeinen und im Speziellen erfragt, da diese einen entscheidenden Einfluss auf die Realisierung hat. Folgende konkrete Fragen wurden gestellt: Welchen Stellenwert hat die pädagogische Begleitung im BFD in der Einsatzstelle/ für Seminarleiter/ in der Zentralstelle? Wie stehen Sie zur Seminararbeit im Allgemeinen? Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit der Seminararbeit im BFD bei den Tafeln gemacht?

Dimension 2 – *Ziele und Erfolg*: Durch diese Fragen sind die Ziele, der Nutzen und die Strategien der Seminararbeit aus Sicht der beteiligten Akteure beleuchtet. Darüber hinaus werden die Erfolgsbedingungen näher in den Blick genommen. Folgende konkrete Fragen wurden gestellt: Welchen Nutzen haben Einsatzstelle und Freiwillige von den Seminaren? Wann ist ein Seminar für die Einsatzstelle/ den Seminarleiter/ die Zentralstelle erfolgreich? Was sind für Sie entscheidende Faktoren, die einen Einfluss auf ein gelungenes Seminar haben?

Dimension 3 – *Inhalte und Struktur*: Hier wird erfragt, welche konkreten Inhalte, Methoden und welche Struktur ein Seminar haben soll, um für die beteiligten Akteure eine Bereicherung zu sein. Folgende konkrete Fragen wurden gestellt: Welche Themen und Inhalte sollten Ihrer Meinung nach auf den Seminaren vermittelt werden? In welchem Rhythmus sollten die Seminare stattfinden? Wie lang sollte ein einzelnes Seminar sein? Durch welche Methoden werden die Freiwilligen besonders angesprochen? Was spielt in der Gestaltung eines Seminars für die Einsatzstelle/ den Seminarleiter/ die Zentralstelle außerdem noch eine Rolle?

Dimension 4 – *Kommunikation*: Dieser Fragenkomplex zielt darauf ab, heraus zu finden, welche Kommunikation zur Seminararbeit im BFD vorhanden ist, welchen Einfluss sie auf die Seminare hat und auch, welche Rückmeldungen die beteiligten Akteure zu den Seminaren erhalten. Es geht also um die Gestaltung des Informationsmanagements in der Seminararbeit. Folgende konkrete Fragen wurden gestellt: Wie und von wem erhalten Sie Rückmeldungen zu einem Seminar? Können Sie zwei bis drei Rückmeldungen vom Seminar im Dezember nennen? Wie erfahren Sie generell von Seminaren/ Wie informieren Sie generell zu Seminaren? Welchen Einfluss hat die Kommunikation auf erfolgreiche Seminararbeit?

3.4.3 Durchführung der mündlichen Befragung

Die mündlichen Befragungen wurden im Januar 2015 mit allen beteiligten Akteuren einzeln und persönlich durchgeführt. Um Informationsverluste und -veränderungen zu vermeiden (vgl. Gläser, Laudel 2010, S. 157), wurden alle Gespräche durch eine Tonbandaufzeichnung mitgeschnitten, was den Gesprächsteilnehmenden bekannt war und wozu sie schriftlich zustimmten. Im Gegenzug wurde allen Befragten zugesichert, sämtliche Namen, Organisationen und sonstige Nennungen, die Rückschlüsse auf die jeweilige Person zulassen, zu anonymisieren und darüber hinaus in Auswertungen und Veröffentlichungen ausschließlich geschlechtsneutrale oder männliche Formen zu verwenden. Gemäß dem Prinzip der informierten Einwilligung, wussten alle Gesprächsteilnehmenden, dass sie an einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung teilnehmen, welchen Inhalt und Ziel diese Untersuchung hat und welche Rolle ihre Mitwirkung hat. Auch wurden alle Teilnehmenden darüber informiert, dass ihre Mitwirkung keine direkten Folgen für sie, ihre Einsatzstelle oder Seminarleitung hat, sodass sie sich ohne Vorbehalte, Einschränkungen und Konsequenzen äußern konnten. (vgl. Gläser, Laudel 2010, S. 159). Auch fand eine bewusste Kleidungswahl seitens des Interviewers statt, um eine möglichst geringe soziale Distanz zwischen den beiden Interviewpartnern gewährleisten zu können (vgl. Gläser, Laudel 2010, S. 167).

Die Gespräche wurden vom Autor durchgeführt und dauerten durchschnittlich 27 Minuten. Es waren ausschließlich Einzelgespräche. Das kürzeste Gespräch dauerte 15 Minuten und das längste Gespräch dauerte 42 Minuten. Der erarbeitete Gesprächsleitfaden wurde als Raster und Orientierung für das Gespräch verwendet, wobei weitergehende Fragen stets Teil des Interviews waren. Der größte Teil der Fragen wurde offen formuliert. Alle erarbeiteten Dimensionen wurden, trotz aller Offenheit und Flexibilität, die die Interviewsituation verlangt, vollständig bearbeitet. Vor allem durch längere zugelassene Pausen innerhalb des Interviews wurde allen Teilnehmenden genügend Zeit für eigene Gedanken gegeben und das Prinzip der Nicht-Beeinflussung gewährleistet.

3.4.4 Auswertung der mündlichen Befragung

Die Auswertung der im Kontext dieser Untersuchung durchgeführten Experten-Gespräche erfolgt mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2010 und Gläser, Laudel 2010). Ziel der Inhaltsanalyse ist, allgemein betrachtet, die Analyse von Material, das aus irgendeiner Form von Kommunikation stammt. Diese Kommunikation muss in festgehaltener Form, z.B. protokolliert vorliegen. Die Analyse läuft systematisch nach expliziten Regeln ab und ist theoriegeleitet, was das Anknüpfen an den Erfahrungen

anderer mit dem zu untersuchenden Gegenstand bedeutet. Und Inhaltsanalyse ist eine schlussfolgernde Methode. Sie will Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation ziehen und Aussagen über den Sender, über Wirkungen beim Empfänger oder Ähnliches ableiten (vgl. Mayring 2010, S. 11-13).

Die Inhaltsanalyse ist als quantifizierende Methode zur Analyse von Texten entstanden, dem die Annahme zugrunde lag, dass es einen Zusammenhang zwischen der Häufigkeit des Auftretens bestimmter Kategorien und der Bedeutung des Sachverhaltes gibt, den sie beschreiben. Daraus entstand die Frage, ob der Vorzug der Inhaltsanalyse, theoriegeleitet und regelgeleitet vorzugehen, durch ein qualitatives inhaltsanalytisches Verfahren ergänzt werden kann, dass sich an der Komplexität von Informationen und am Verstehen orientiert (vgl. Gläser, Laudel 2010, S. 197-198). Der besondere Vorteil der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Verbindung qualitativer und quantitativer Analyseschritte, denn die methodischen Stärken der quantitativen Inhaltsanalyse wurden vereinzelt übernommen. Die qualitative Inhaltsanalyse eignet sich besonders zur Analyse von Einzelfällen, speziellen Fällen oder kleinen Stichproben (vgl. Mayring 2010, S. 20).

Aus der Vielzahl der verschiedensten Techniken qualitativer Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2010, S. 48-109), wurde die Technik der Zusammenfassung für die inhaltsanalytische Auswertung des Gesprächsmaterials dieser Untersuchung ausgewählt (vgl. Mayring 2010, S. 67). Der Grundgedanke dieser Methode ist es, das Material zu reduzieren und es somit überschaubar zu machen. Die wesentlichen Inhalte bleiben bei der Zusammenfassung jedoch erhalten, denn das Ausgangsmaterial findet sich im reduzierten Material wieder. Dafür werden die einzelnen Reduktionsschritte ständig am Ausgangsmaterial überprüft. Im ersten Schritt wird die Abstraktionsebene der Zusammenfassung genau festgelegt. Das Material wird also reduziert und durch aufsteigende, also textgeleitete, Abstraktion auf eine höhere Ebene transformiert, auf der der Text dann ausgewertet wird. Dafür werden Makrooperatoren, wie z.B. Generalisierung, Paraphrasierung, Auslassen oder Bündelung formuliert, durch die die Transformation vollzogen werden kann. Die Abstraktionsebene kann dann schrittweise verallgemeinert werden, d.h. durch einen weiteren Reduktionsschritt können alle untersuchten Fälle zusammengefasst und erneut reduziert werden. Die Zusammenfassung wird also immer abstrakter (vgl. Mayring 2010, S. 67). Am Ende des Prozesses wurde das gesamte Material nachvollziehbar und verständlich reduziert.

Zuerst werden die Gesprächsergebnisse mit den Leitern der Einsatzstellen ausgewertet, danach die Ergebnisse aus den Gesprächen mit den Seminarleitern und zum Schluss die Gesprächsergebnisse mit der Leitung der Zentralstelle. Um die Analyse für andere nachvollziehbar und intersubjektiv überprüfbar zu machen, wird die Analyse in einzelne Interpretationsschritte zerlegt. Folgendes Auswertungsschema wurde daher für die Auswertung verwendet.

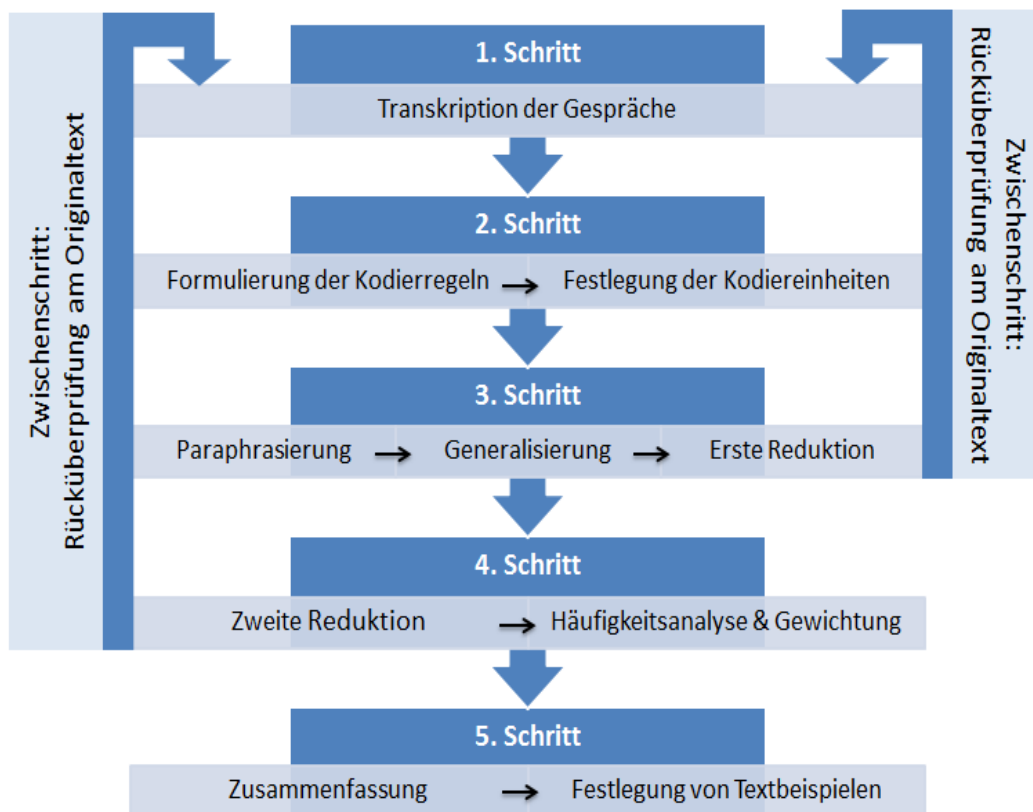


Abbildung 3: Auswertungsschema

(Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an Mayring 2010, S. 68)

Im ersten Schritt werden alle aufgezeichneten Gespräche vollständig transkribiert. Dabei wurde ein einfaches Transkriptionssystem angewandt. Es wurde wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend und eventuelle Dialekte, Wortschleifen und Verständnissignale wurden ausgelassen. Wort- und Satzabbrüche wurden geglättet und Halbsätze, denen die Vollendung fehlt entsprechend gekennzeichnet. Auch Pausen und besonders betonte Wörter wurden gekennzeichnet. Emotionale nonverbale Äußerungen stehen bei dieser Methode nicht im Vordergrund und wurden nur dann notiert, wenn sie die Aussage unterstützen oder verdeutlichen. Auch Unverständliches wurde entsprechend hervorgehoben (vgl. Dresing, Pehl 2013, S. 21-22).

Im zweiten Schritt wurden die allgemeinen Kodierregeln für die weitere Extraktion der Daten festgelegt, also welche Textstellen, auch Kodiereinheiten genannt, zur Auswertung heran gezogen wurden. Dabei gelten folgende Kodierregeln:

- a) Es wurden nur jene Textstellen kodiert, die für das theoriegeleitete Interesse dieser Untersuchung von Bedeutung waren
- b) und daher einen informativen Anteil zur Beantwortung der Leitfragen beitragen konnten, gleich welcher Bedeutung
- c) und darüber hinaus auch Textstellen, die durch verbale und nonverbale Äußerungen einen indirekten Anteil zur Beantwortung der Leitfragen beitragen.

Der dritte Schritt hat die Reduktion der Kodiereinheiten zum Ziel. Dafür werden in einem ersten Zwischenschritt, die zuvor ausgewählten Einheiten paraphrasiert. Dabei werden die einzelnen Kodiereinheiten in eine knappe, beschreibende Form umgeschrieben, die sich ausschließlich auf den Inhalt beschränkt. Für die Paraphrasierung gilt folgendes:

- a) Alle nicht oder nur wenig inhaltstragenden Textbestandteile, wie ausschmückende, Wiederholungen oder verdeutlichende Wendungen werden gestrichen,
- b) inhaltstragende Textstellen werden auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt
- c) und die Textstellen werden auf eine grammatikalische Kurzform transformiert.

Im nächsten Zwischenschritt werden diese Paraphrasen generalisiert, d.h. die Paraphrasen werden auf ein höheres Abstraktionsniveau transformiert und am Originalmaterial rücküberprüft. Bei der Generalisierung werden folgende Regeln beachtet:

- a) Die Gegenstände der Paraphrasen werden so generalisiert, dass die alten Gegenstände in den neu formulierten impliziert sind,
- b) die Aussagen werden auf die gleiche Weise generalisiert,
- c) Paraphrasen über dem Abstraktionsniveau werden so belassen und übernommen
- d) und in Zweifelsfällen werden theoretische Vorannahmen zur Hilfe genommen.

Wenn die beiden Zwischenschritte unternommen wurden, erfolgt die Reduktion gesprächsbezogen. Vor allem durch die Makrooperatoren Auslassen und Selektion werden die Textbestandteile reduziert. Folgende Regeln gelten für die erste Reduktion:

- a) Bedeutungsgleiche Paraphrasen innerhalb einer Kodiereinheit werden gestrichen,
- b) Paraphrasen, die nicht wesentlich inhaltstragend sind, werden gestrichen,
- c) Paraphrasen über dem Abstraktionsniveau werden so belassen und übernommen,
- d) und in Zweifelsfällen werden theoretische Vorannahmen zur Hilfe genommen.

Diese Aussagen wurden stets am Originalmaterial rücküberprüft (vgl. Mayring 2010, S.69-70).

Als vierter Schritt wird in einem zweiten Reduzierungsschritt das Abstraktionsniveau erneut erhöht. Durch die Makrooperatoren Bündelung, Konstruktion und Integration werden die zuvor entwickelten Aussagen generalisiert, zusammengefasst und durch Merkmale wieder gegeben. Diese Merkmale stellen neue Aussagen dar und die zweite Reduktion erfolgt gesprächsübergreifend und nach folgenden Regeln:

- a) Paraphrasen mit ähnlichem Gegenstand und ähnlicher Aussage werden zu einer Paraphrase zusammengefasst,
- b) Paraphrasen mit mehreren Aussagen werden zu einem Gegenstand zusammengefasst,
- c) Paraphrasen mit ähnlichem Gegenstand und verschiedener Aussage werden zu einer Paraphrase zusammengefasst
- d) und in Zweifelsfällen werden theoretische Vorannahmen zur Hilfe genommen.

Während und nach dieser Reduktion wird am Originalmaterial selbst überprüft, ob die als Kategoriensystem zusammengestellten neuen Aussagen noch das Originalmaterial repräsentieren. So soll gewährleistet werden, dass sich die inhaltstragenden Paraphrasen in den Merkmalsbeschreibungen wieder finden (vgl. Mayring 2010, S.69-70).

Als Ergebnis der Gesprächsauswertung entsteht ein System an Kategorien, in dem alle Merkmale aufgeführt werden, die, entsprechend der Kodierregeln, für die umfassende Beantwortung der Leitfragen und damit das umfassende Verständnis des Untersuchungsgegenstandes von Bedeutung sind. Besonders häufig genannte Merkmale und solche, die die Fragestellungen der Untersuchung qualitativ gezielt beantworteten, finden im zweiten Reduktionsschritt besondere Berücksichtigung.

Als abschließenden Schritt werden die Ergebnisse zusammengefasst und Textbeispiele heraus gesucht, die die Ergebnisse exemplarisch widerspiegeln. Ein Beispiel der Gesprächsauswertung stellt die folgende Tabelle dar.

Nr.	I/Z	Transkript	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
3	3/9	Also sie schweißst die Leute zusammen, wenn wir als Gruppe gefahren sind und sie (...) fordert sie derart, dass sie zu Wissenden werden, also sie können über ihre Arbeit berichten. Sie können auch einschätzen /. Hör mal, die geben so was aus mit Tüten und wir haben dann erzählt, wie wir das machen. Also sie kriegen einen Vergleich und kriegen dadurch eine Kompetenz und können auch einschätzen, was wir gut finden und was nicht. Ich glaube, das ist vor allem neben dem Gemeinschaftlichen /. Stell dir mal vor, ich habe jemanden aus Minden kennengelernt, aus Bremen, tolle Leute, die einen haben mich eingeladen. Also das gibt so ein Familiengefühl. Und das andere ist das Wissen, das sie stärker macht. Ja, wir können was und wir sind wer. Das finde ich gut.	<p>Seminare schweißen die Leute zusammen und geben die Chance, von der Arbeit zu berichten</p> <p>Man kann Freiwillige aus anderen Einsatzstellen kennen lernen</p> <p>Seminare vermittelt Wissen, das stärker macht</p>	<p>Seminare ermöglichen Gruppen-zusammenhalt und Informationsaustausch</p> <p>Seminare ermöglichen Vernetzung</p> <p>Seminare ermöglichen Selbstwertgefühl</p>	<p>Akteure profitieren von den Seminaren durch stärkeren Gruppen-zusammenhalt, Selbstwertgefühl, Informations-austausch und Vernetzung</p>

Tabelle 4: ein Auswertungsbeispiel der mündlichen Befragung

4 Ergebnisse

4.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung

4.1.1 Form und Struktur der Seminare

Frage 1: „Wie waren die BFD-Seminare, die Sie bisher besucht haben?“

Frage 2: „Warum bewerten Sie die Seminare so?“

Es gibt 41 Nennungen bei Frage 1, die durch 36 Nennungen in Frage 2 näher begründet sind. Der Großteil der Befragten (30 Nennungen) schätzt die bisher besuchten Seminare mit gut bis sehr gut ein. Die angegebenen Gründe sind, dass Erwartungen erfüllt wurden, eine gute Zeiteinteilung von Inhalt und Freizeit vorhanden war, die Zusammensetzung der Gruppe, die Unterkunft, das Essen und die Seminarleitung gut war, weil es lehrreich war und auch darin, dass es das erste Seminar war. Eine mittelmäßig bis schlechte Bewertung ist damit begründet, dass zu wenig informativer Inhalt und eine schlecht gestaltbare Freizeit vorhanden war, manche Seminarpunkte am Thema vorbei waren und es keine Möglichkeiten gab, in der Nähe etwas zu unternehmen. Auffallend ist, dass es keine Bewertung mit dem schlechtesten Kriterium („schlechter geht es nicht“) gibt. Bei den Antworten lassen sich keine Tendenzen hinsichtlich Altersgruppe, Geschlecht oder BFD-Region erkennen.

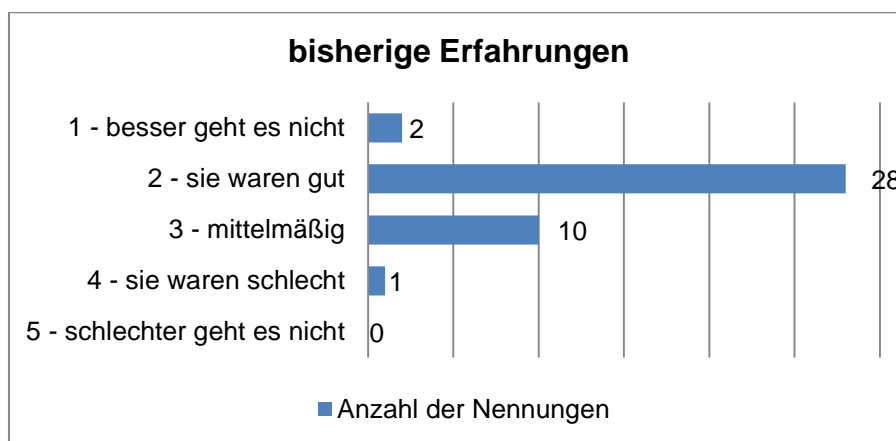


Abbildung 4: bisherige Erfahrung mit den BFD-Seminaren bei den Tafeln

Frage 3: *Wie lang sollte ein einzelnes BFD-Seminar sein?*

Frage 4: *Warum sollten Sie so lang sein?*

Die 45 Antworten zu Frage drei finden durch vier weitere Antworten zu Frage 4 Ergänzung, sodass diese Frage von allen beantwortet wurde. Die Ergänzung war jedes Mal die Angabe „4-5 Tage“. Der Großteil aller Befragten wünscht sich mit „5-6 Tagen“ tendenziell längere als kürzere Seminare. Bei den Antworten lassen sich keine Tendenzen hinsichtlich Altersgruppe, Geschlecht oder BFD-Region erkennen.

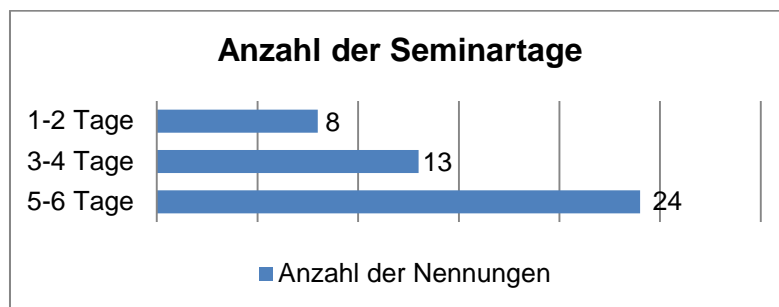


Abbildung 5: Wunsch nach der Länge eines Seminars

Die Angabe der Länge ist mit 37 Antworten in Frage 4 weiterführend begründet. Der Wunsch nach kürzeren Seminaren (1-2 Tage) wird mit einer besseren Koordinierung privater Verpflichtungen, der Familie, einem zu geringen Stoffumfang von langen Seminaren und dem Wunsch nach privater Freizeit verbunden. Mittellange Seminare (3-4 Tage) sind gewünscht, weil die Zeit ausreichend für wichtige Themen ist und dies genau im Mittelfeld der möglichen Antworten („Nicht zu kurz und nicht zu lang“) liegt. Die längeren Seminare (5-6 Tage) ist gewünscht, weil Ankommen und Austausch an sich schon viel Zeit in Anspruch nimmt, weil man zum Wochenende wieder zu Hause sein kann, um mehr Inhalte abzuarbeiten und um sich besser kennen zu lernen. Auffallend oft (6 Nennungen) wurde diese Wahl damit begründet, dass sich bei einer geringeren Zeit als 5-6 Tage der gesamte Aufwand von Planung, Anreise und Schulungen nicht lohnt.

Frage 5: *Welche Unterkunft wünschen Sie auf Seminaren?*

Frage 6: *Wo möchten Sie auf Seminaren schlafen?*

Deutlich erkennbar erwartet ein Großteil der Freiwilligen (45 Nennungen) eine einfache bis mittlere Unterkunft. Lediglich ein kleiner Teil wünscht sich eine gehobene Unterkunft oder gar keine.

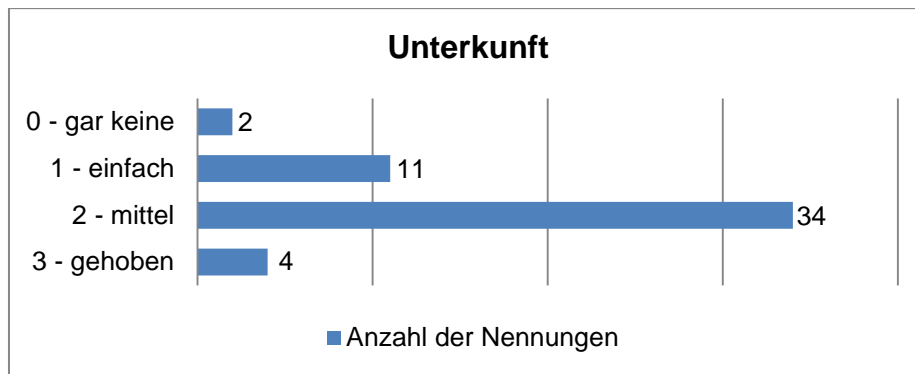


Abbildung 6: Unterkunft auf den Seminaren

Auch bei der Frage nach dem genauen Schlafwunsch lässt sich eindeutig erkennen, dass die meisten Befragten in Einzelzimmern schlafen möchten. Lediglich ein kleiner Teil (10 Nennungen) möchte gerne in Doppel- oder Mehrbettzimmern schlafen. Wobei alle diese Personen unter 27 Jahre sind, sodass sich ein Schwerpunkt dieses Wunsches bei der jüngeren Generation zu finden ist.

Frage 7: Wie viel Zeitstunden darf der Seminarort vom Einsatzort höchstens entfernt sein?

Aus den 39 Antworten bei dieser Frage lässt sich ein Durchschnittswert von 3,8 Stunden bilden, die der Seminarort vom Einsatzort entfernt sein darf. Hier lässt sich keine generationsspezifische Ausprägung feststellen und auch nach Ort und Geschlecht sind keine Tendenzen bei den Antworten dieser Frage erkennbar.

Frage 8: Was haben Sie sonst noch zur Unterkunft zu sagen?

Aus den freien Antworten wurden durch den Autor sechs verschiedene Kategorien entwickelt, unter denen die Antworten subsumiert wurden. Auffallend dabei ist, dass die meisten Antworten darauf abzielen, dass es zur Unterkunft nichts weiter zu sagen gibt und Zufriedenheit herrscht. Die konkreten Wünsche beziehen sich vor allem auf die Erwartungen an Lage und Ausstattung der Unterkunft. Bei der Ausstattung wird konkret W-LAN, TV und Radio auf den Zimmern erwartet.

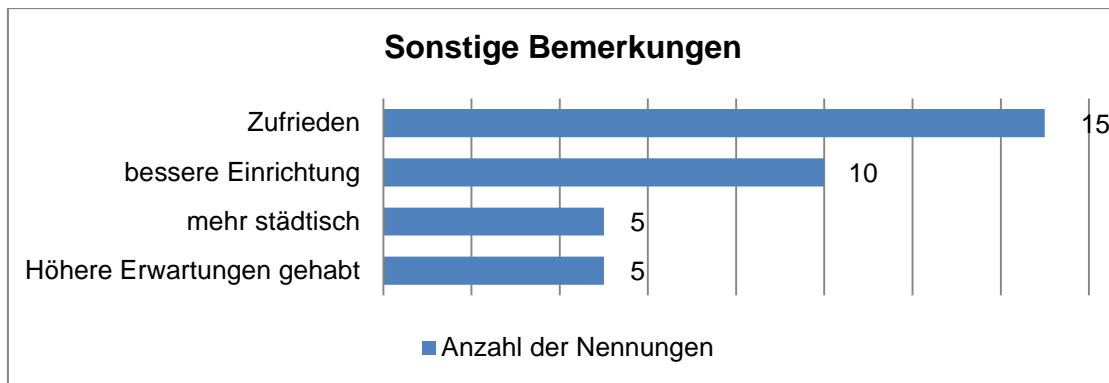


Abbildung 7: Sonstige Bemerkungen zur Unterkunft

Zusammenfassung:

Die befragten Freiwilligen haben hinsichtlich Form und Struktur der Seminare klare Vorstellungen. Ein Seminar wird dann mit „sehr gut“ bis „gut“ bewertet, wenn Aufwand und Ertrag übereinstimmen. Dafür müssen die Erwartungen erfüllt sein, es muss eine gute Einteilung von Inhalt und Freizeit geben, die Zusammensetzung der Gruppe muss für die Teilnehmenden stimmen und Unterkunft, Essen und Seminarleitung muss gut sein. Die Freiwilligen wollen etwas lernen und es muss sich für sie lohnen, auf das Seminar zu fahren. Sie sind nicht zufrieden mit dem Seminar wenn zu wenig informativer und passender Inhalt vermittelt wird und eine gute Freizeitgestaltung nicht möglich ist.

Die Seminare sollten vier bis sechs Tage lang sein und weniger als vier Zeitstunden von der Einsatzstelle entfernt liegen. Die Unterkunft sollte einfach bis mittel sein, jedoch muss hier eine gute Ausstattung, vor allem mit W-LAN, TV- und Radio-Gerät, Beachtung finden und für die mittlere und ältere Generation sollten ausschließlich Einzelzimmer zur Verfügung stehen. Das ist der einzige Unterschied zwischen den Generationen in diesem Themenfeld. Die jüngere Generation möchte hierbei mehr in Doppel- und Mehrbettzimmern untergebracht sein. Das deutet darauf hin, dass die Seminare von dieser Generation stärker als Gruppen- und Gesamterlebnis wahrgenommen wird und das nicht nur die inhaltlichen Themen, sondern auch die Übernachtung zum Seminarerlebnis dazu gehört. Jedoch ist auch zu bemerken, dass die privaten Verpflichtungen bei der Seminarwahrnehmung oftmals Erwähnung finden. Scheinbar sind die Seminare für die Freiwilligen nicht von besonders hoher Bedeutung und stehen privaten Verpflichtungen und der eigenen Freizeit im Weg. Das deutet darauf hin, dass die Seminare weder strukturell noch inhaltlich bisher überzeugend waren und dass es Freiwilligen schwer fällt, die private Freizeit, trotz der verpflichtenden Teilnahme an Seminaren, als zweitrangig zu betrachten.

4.1.2 Inhalte und Methoden der Seminare

Frage 9: Zu welchen der folgenden Themen möchten Sie bei den BFD-Seminaren mehr erfahren?

Auffallend oft (147 Nennungen) sind fachliche Kompetenzen, gefolgt von persönlich-sozialen (124 Nennungen) und politisch-gesellschaftlichen Kompetenzen (112 Nennungen) von allen Generationen ausgewählt. Der einzige Unterschied ist bei den medialen Kompetenzen, die auffallend häufig (51 Nennungen) von der mittleren Generation benannt sind und nicht von der jungen Generation (27 Nennungen). Bei der Herkunft gibt es keine auswertbaren Unterscheidungen bei den Antworten.

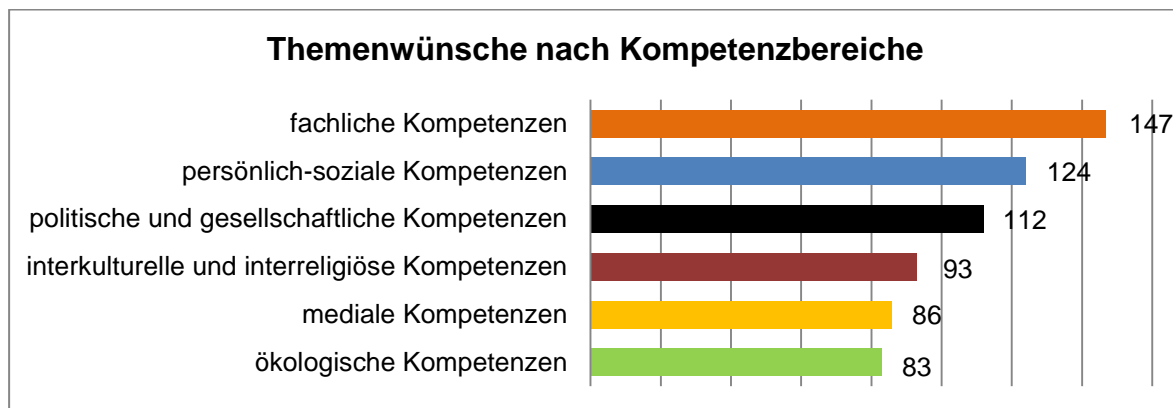


Abbildung 8: Themenwünsche nach Kompetenzbereiche

Die Nennung der einzelnen konkreten Themen lässt Häufigkeiten und Verteilungen der Themen innerhalb der Kompetenzbereiche erkennen. Deutlich wird, dass vor allem Themen des fachlichen und des persönlich-sozialen Kompetenzbereiches für die Befragten eine Rolle spielen. Diese Themen sind von allen Altersgruppen gleichmäßig gewünscht und der mediale und ökologische Bereich von allen Altersgruppen gleich selten. Die beliebtesten Themen der jungen Generation sind „Aktuelle soziale Themen“ (13 Nennungen), „Ernährungs- und Lebensmittelkunde“ (12 Nennungen), „Flüchtlinge“ und „Rassismus“ (je 10 Nennungen). Die Themen „Weltreligionen“ (4 Nennungen) und „Lebensplanung und Lebensentwürfe“ (6 Nennungen) wurden ausschließlich von der jungen Generation benannt, was gleichzeitig die unbeliebtesten Themen der mittleren Generation darstellen. Bei der jungen Generation sind „Umgang mit Laptops“ (1 Nennung), „Die Geschichte der BRD“ und „Ökologische Landwirtschaft“ (je 2 Nennungen) am unbeliebtesten. Die beliebtesten Themen der mittleren Generation sind „Alles rund um die Tafeln“ (24 Nennungen), „Grundsicherung und Sozialrecht“ (21 Nennungen) und „Umgang mit Tafeln-Kunden“ (18 Nennungen).

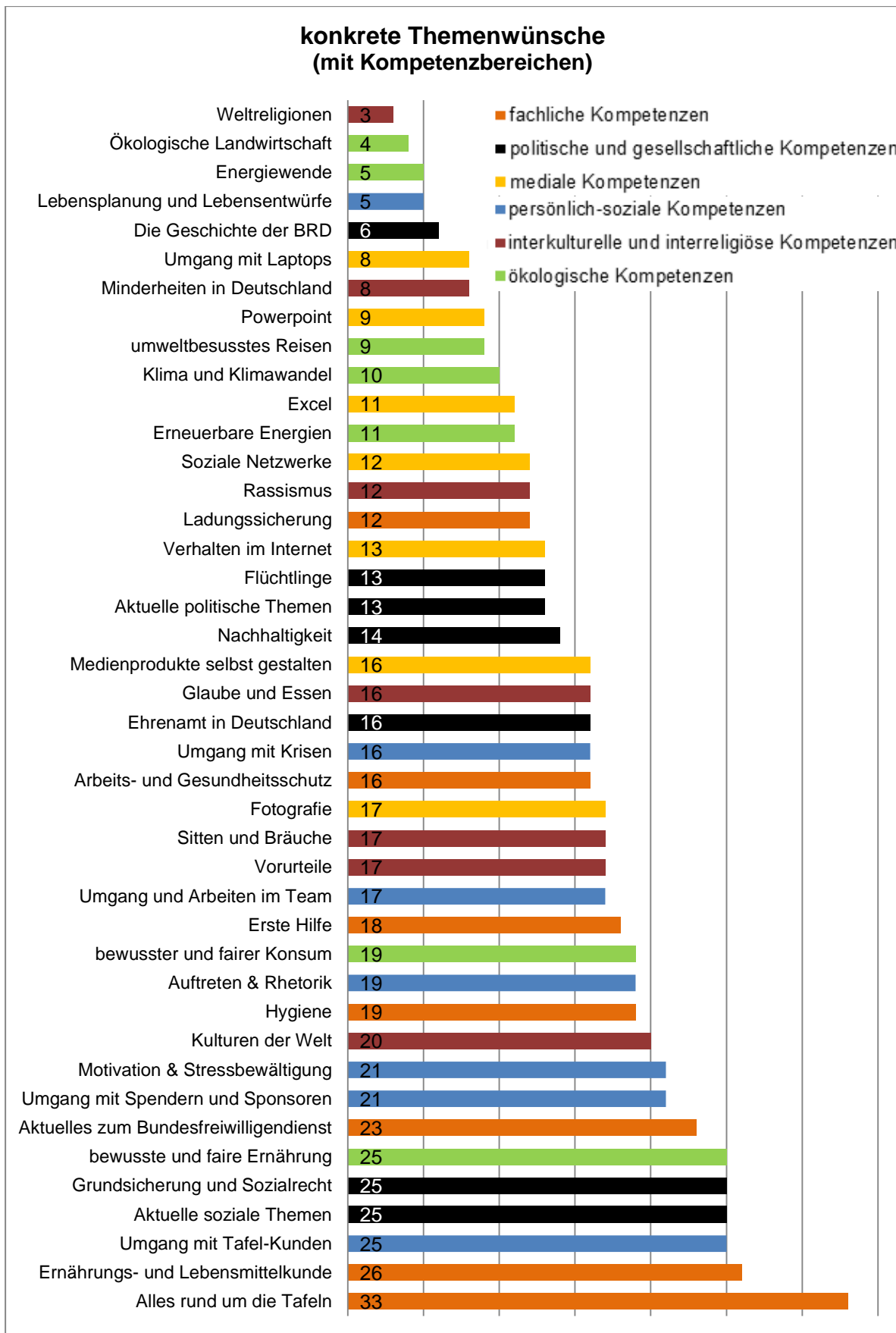


Abbildung 9: konkrete Themenwünsche (mit Kompetenzbereichen)

Frage 10: Welche weiteren konkreten Themen interessieren Sie noch?

Bei dieser Frage gibt es drei konkreten Themen Antworten:

„Nutzbare Weiterbildungen, Sprachkurse“

„kritischere Selbstreflexion der Tafeln“

„Wie viele Bereiche gibt es in der Tafel-Arbeit?“

Frage 11: Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Durch die Befürwortung von sechs Aussagen von den Befragten ist keine Rangordnung innerhalb der Kompetenzbereiche erkennbar. Auch ist wird der fachliche Bereich in der Wichtigkeit deutlich hervorgehoben. Persönlich-soziale Themen und Themen der Politik und Gesellschaft sind gleichbedeutend wichtig für die Befragten. Auch auf gleicher Ebene befinden sich Umwelt-Themen und der Bereich der Medien. Aber auch hier ist der interreligiöse und interkulturelle Bereich den anderen Bereichen untergeordnet.

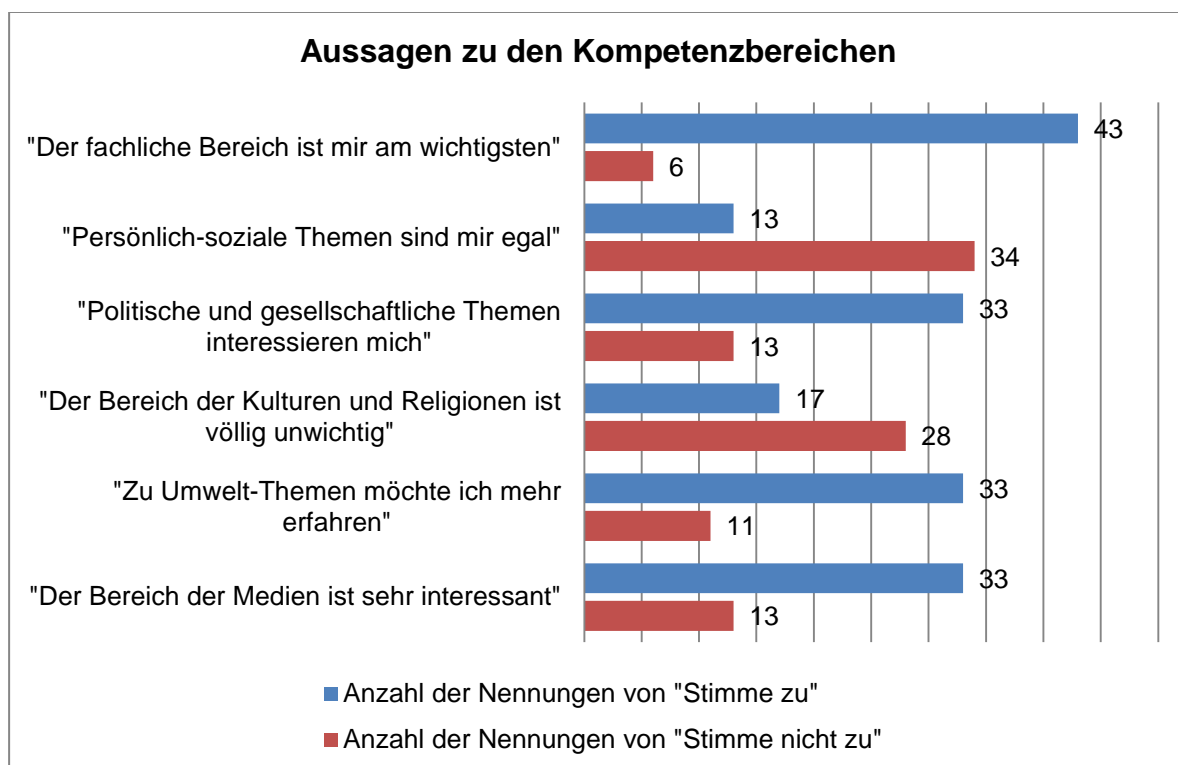


Abbildung 10: Aussagen zu den Kompetenzbereichen

Frage 12: Wie möchten Sie gerne auf den Seminaren lernen?

Am meisten wünschen sich die Befragten Workshops als Form gemeinsamen Unterrichtes zum Mitmachen. Auch Ausflüge mit anschließender gemeinsamer Auswertung und offene Gespräche sind häufige Antworten. Wettbewerbe und Frontalunterricht, was bei den Seminaren die bisher häufigste Methode ist, die Verwendung fand, befinden sich eher im Mittelfeld der Antworten. Studienreisen, Naturspaziergänge und am deutlichsten Online-Learning sind von den Befragten eher nicht gewünscht.

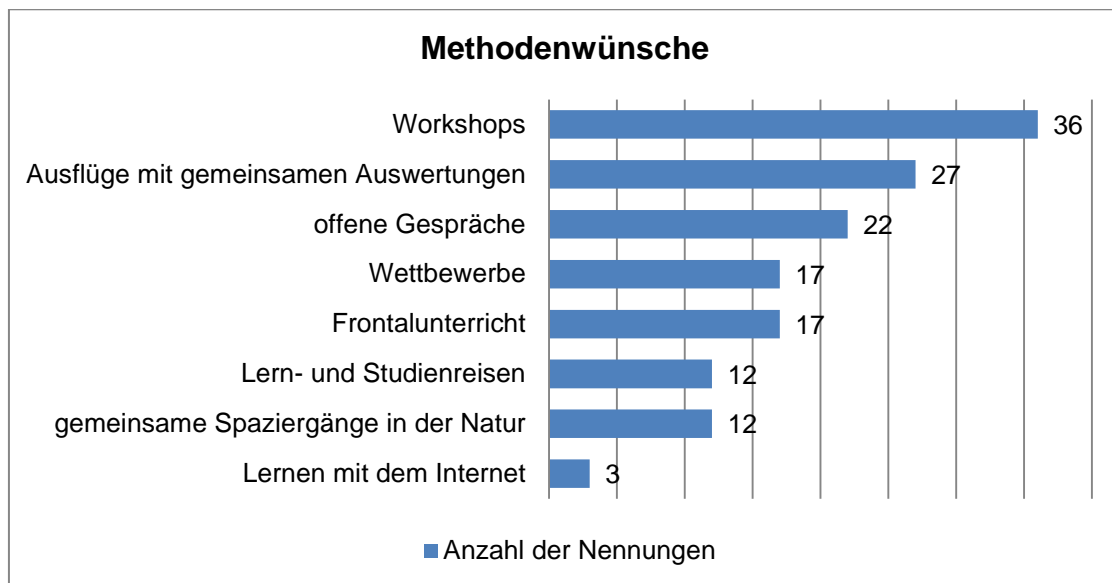
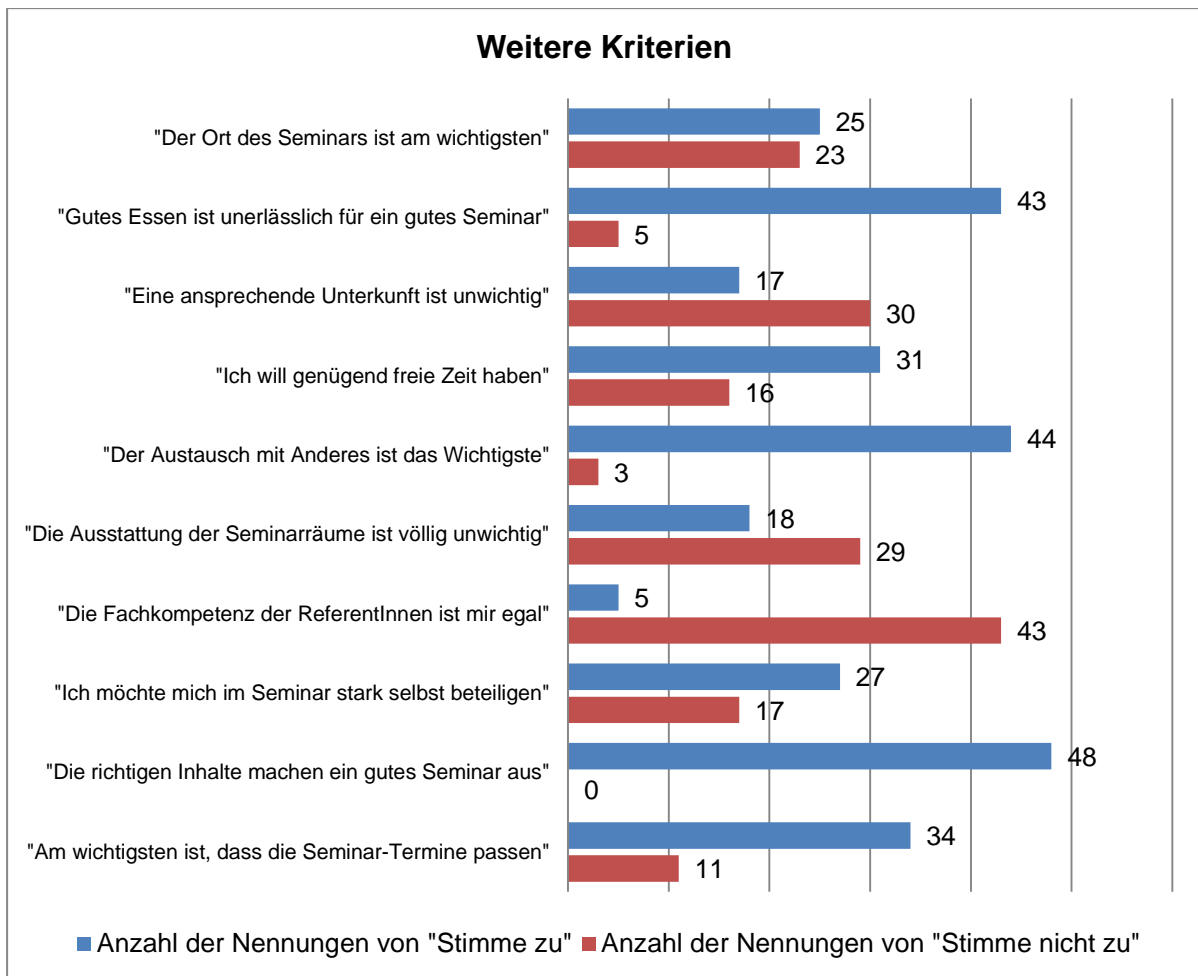


Abbildung 11: Methodenwünsche

Frage 13: Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Diese Frage zielte auf weitere Kriterien in der Seminargestaltung ab und die Ergebnisse lassen Rückschlüsse darauf zu, dass der Ort des Seminars nicht entscheidend für die Gestaltung dessen ist. Die wichtigsten Kriterien der Befragten sind gutes Essen, der Austausch mit anderen, die Fachkompetenz der Referenten und die richtigen Inhalte. Es ist auch wichtig, dass die Seminartermine passen. Eine nicht entscheidende, aber auch nicht unwichtige Rolle spielen eine ansprechende Unterkunft, genügend freie Zeit, die Ausstattung der Seminarräume und die Möglichkeit, sich selbst am Seminar zu beteiligen.



Frage 14: Was macht für Sie ein gutes Seminar aus?

Um den Erfolg eines Seminars bewerten zu können, wurden die befragten nach Kriterien für ein gutes Seminar gefragt. Die Ergebnisse wurden vom Autor in Kategorien zusammengefasst. Als Verstärkung für die Ergebnisse in Frage 13 sind hier vor allem die Auswahl der richtigen Themen und die Kompetenz und Freundlichkeit der Referenten erwähnt. Ein vielfältiges und gut organisiertes Gesamtprogramm ist genauso wichtig, wie ausreichend Freizeit und deren Gestaltung. Es wird deutlich, dass auch die Zusammensetzung des Seminars und damit die anderen Teilnehmenden für ein gutes Seminar genauso eine Rolle. Eine gute Unterkunft, Verpflegung, eine gute Stimmung und ausreichend Gespräche und Austausch sind häufige Antworten. Die Möglichkeit Eigenbeteiligung wurde zwar nur selten erwähnt, jedoch in dieser offenen Frage konkret aufgeschrieben, sodass sie hier Berücksichtigung finden.

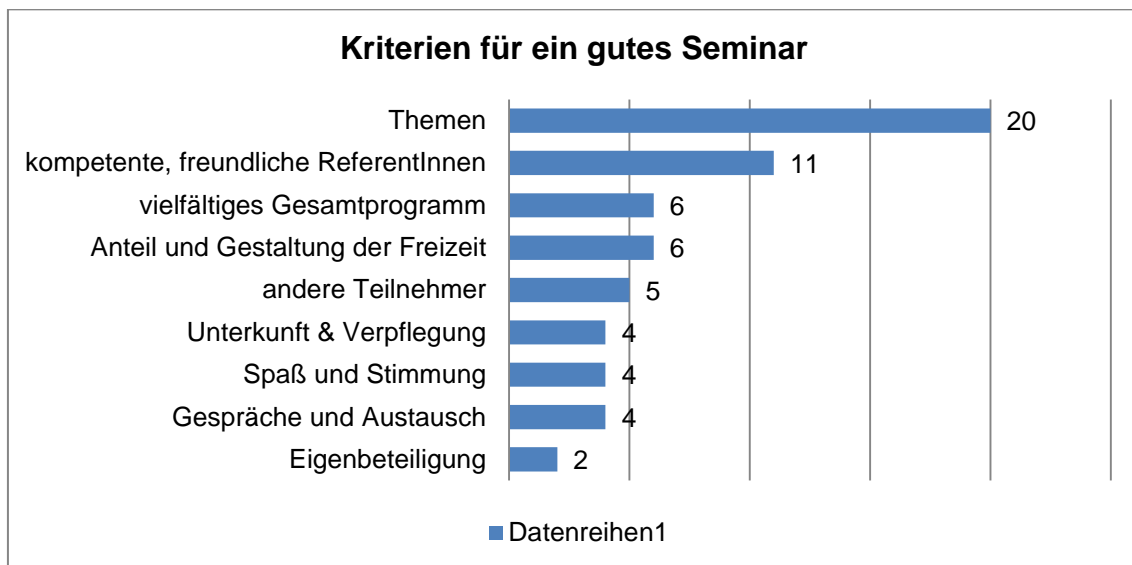


Abbildung 12: Kriterien für ein gutes Seminar

Zusammenfassung:

In diesem Themenbereich sind die konkreten Themen, Methoden und Kriterien für ein erfolgreiches Seminar dargestellt. Allen voran ist die Vermittlung von fachlichen Kompetenzen gewünscht. Dies wird durch persönlich-soziale und politisch-gesellschaftliche Kompetenzen ergänzt und ist in allen Generationen gleich. Auch wenn bei den konkreten Themen solche aus dem medialen und dem Umwelt-Bereich eher weniger Berücksichtigung finden, sind diese Bereich für die Freiwilligen jedoch nicht unwichtig. Das deutet darauf hin, dass sie ein Bewusstsein für die Weite der Themenfelder haben, jedoch die Favoriten der Themen und Kompetenzbereich solche Themen sind, mit denen sie selbst am meisten zu tun haben oder worunter sie eine klare Vorstellung haben. Themen aus dem interkulturellen und interreligiösen Bereich sind öfter gewünscht als mediale oder ökologische Themen, jedoch ist dieser Kompetenzbereich in der Rangordnung an unterster Stelle. Bei den Methoden sind vor allem Workshops, Ausflüge und offene Gespräche gewählt worden. Das sind alles Methoden, die die Freiwilligen aktivieren und eine Eigenbeteiligung voraus setzen. Die Methode des Online-Learnings ist hier deutlich am seltensten gewählt worden. Eine Deutung diese Tatsache ist nicht möglich, da weitere Kriterien dafür, wie z.B. ein Internet-Zugang oder Erfahrungen darin, nicht abgefragt wurden.

Wenn man weiteren Kriterien gefragt wird, sind gutes Essen, der Austausch mit anderen, die richtigen Inhalte und kompetente, freundliche Referenten die häufigsten Antworten. Vor allem die Wichtigkeit von richtigen Themen und guten Referenten ist durch Antworten aus dem freien Feld verstärkt. Aber auch hier findet die Zusammensetzung der Gruppe, die anderen Teilnehmer, die Freizeit und ihre Gestaltung Berücksichtigung.

4.1.3 Statistische Daten

Frage 15: Was machen Sie momentan?

Die Frage wurde von allen Befragten (n=49) damit beantwortet, dass sie momentan einen BFD machen.

Frage 16: Wie sind Sie zum BFD gekommen?

Die meisten Befragten waren vorher bereits ehrenamtlich in der Einsatzstelle tätig oder sind durch persönliche Kontakte zum BFD gekommen. Einige waren vorher Kunde in der Tafel oder haben durch Artikel in der Zeitung, das Radio oder das Internet zur Einsatzstelle gefunden. Nur eine Person konnte durch einen Aushang in der Einsatzstelle als Freiwilliger gewonnen werden. Bei dieser Frage wurde das offene Feld elf Mal genutzt. Vier Personen waren vorher in Bürgerarbeit in der Tafel tätig und zwei in einer Maßnahme mit Mehraufwandsentschädigung. Zwei andere Personen sind durch Sozialstunden zum BFD gekommen und zwei weitere wurden von Jobcenter in die Einsatzstelle vermittelt. Eine Person gab an, dass sie aus eigenem Interesse zu BFD kam.

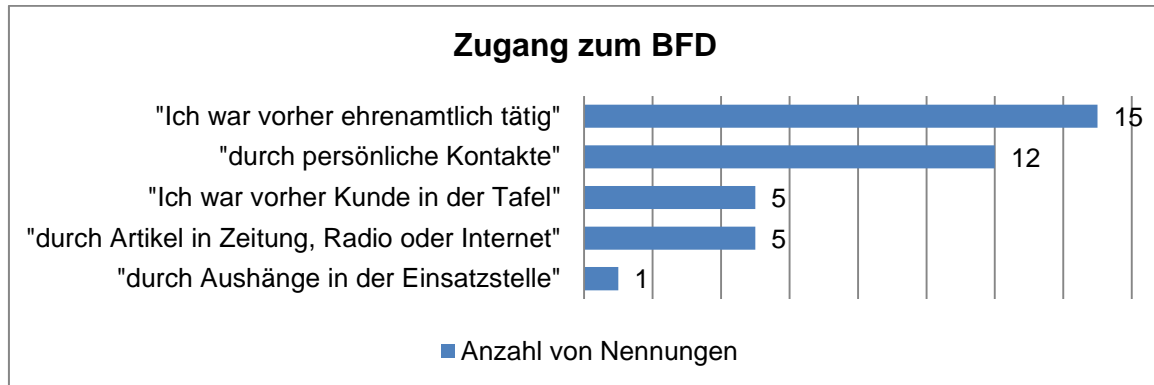


Abbildung 13: Zugang zum BFD

Frage 17: Wie alt sind Sie?

Frage 18: Was ist Ihr Geschlecht?

Frage 19: In welchem Bundesland leisten Sie Ihren Dienst?

Das Alter der Personen entspricht der Statistik des Seminars. Demnach sind 17 Personen (35 %) unter 27 Jahre und 32 Personen (65 %) gehören der mittleren Generation an. Auf dem Seminar war keine Person der älteren Generation. Es sind etwa genauso viele Männer (51 %) wie Frauen (49 %) unter den Personen, deren Befragung ausgewertet wurde.

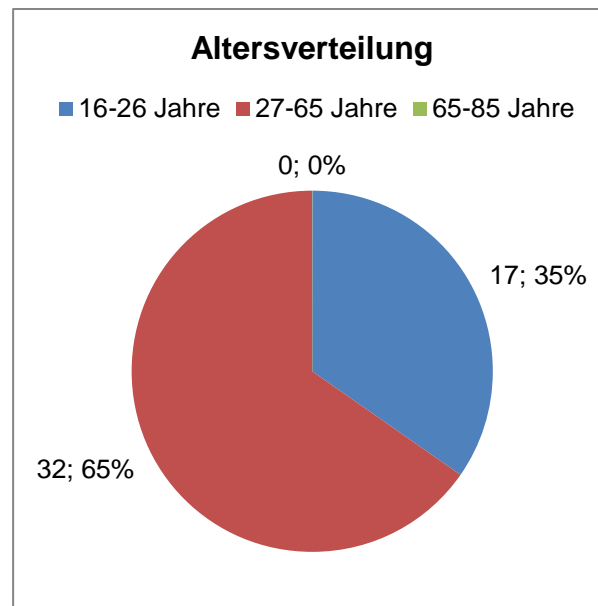


Abbildung 14: Altersverteilung

In welchem Bundesland der Dienst geleistet wird, ist aus den Befragungen nicht repräsentativ nachvollziehbar, da nur 40 Personen eine Antwort auf diese Frage gaben. Man kann aber davon ausgehen, dass die allgemeine Statistik des Seminars hier zu Rate ziehen ist und der Verteilung entspricht, da 49 von 55 möglichen Fragebögen ausgewertet sind und das etwa 89 % der anwesenden Personen entspricht. Demnach kamen 18 % aus der Region 1, 22 % aus der Region 2, 36 % aus der Region 3 und 23 % aus der Region 4. Es sind in den Antworten keinerlei Zusammenhänge zwischen der Herkunft der Person und deren Wunsch bei Form, Struktur, Inhalt oder Methode erkennbar.

Frage 20: Was beschreibt Ihr momentane Situation – abgesehen vom BFD – am besten?

Bei der Auswertung dieser Frage ist auffällig, dass die meisten Befragten (63 %) staatliche Hilfe beziehen. Diese gehören zum Großteil (27 Nennungen) der mittleren Generation an und nur einige Personen (4 Nennungen) der jüngeren Generation. Hierbei wurden nur zwei ergänzende Bemerkungen gemacht, die die staatliche Hilfe näher definierten, indem geschrieben wurde, dass die Personen Hartz-IV-Empfänger sind. Ausnahmslos alle Befragten, die angaben Schüler, Student oder in Ausbildung zu sein, sind Teil der jüngeren Generation. Eine aussagekräftige Unterscheidung bei den Geschlechtern ist hier nicht möglich.

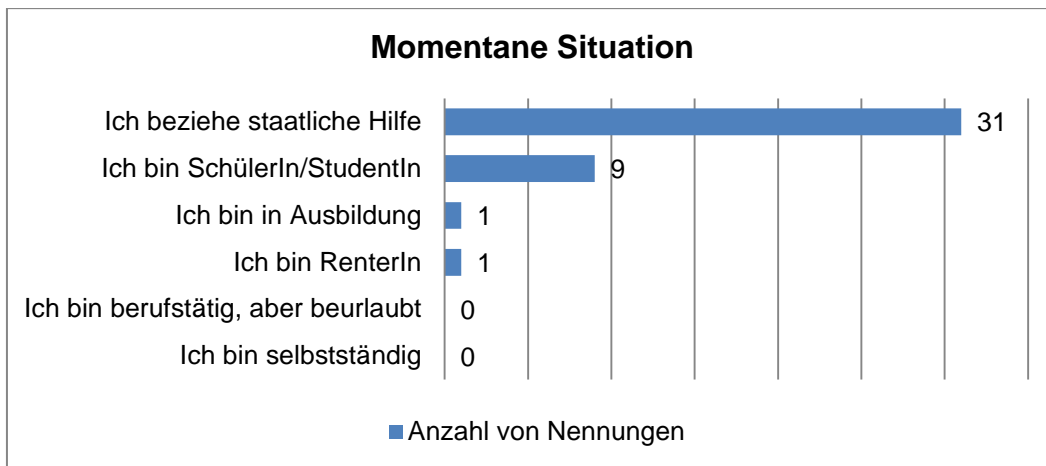


Abbildung 15: Momentane Situation

Frage 21: Was ist Ihr höchster beruflicher Abschluss?

Die meisten Befragten haben einen Haupt- oder Volksschulabschluss oder die mittlere Reife. Davon sind 14 Personen über 27 Jahre und 3 Personen unter 27 Jahre. Die Verteilung der Geschlechter zeigt, dass es mehr Frauen (11 Nennungen) als Männer sind (6 Nennungen), die diesen Abschluss haben. Zwei Personen gaben an, dass sie keinen Abschluss haben. Beide Personen gehören zur mittleren Generation und sind männlich. Ein Abitur oder Fachabitur besitzen fast ausschließlich (12 Nennungen) Personen der jüngeren Generation. Zwei Personen der mittleren Generation haben diesen Abschluss. Eine abgeschlossene Berufsausbildung haben 14 der befragten Personen, die alle der mittleren Generation angehören und meist weiblich sind (10 Nennungen). Einen Bachelor hat eine Person über 27 Jahre und ein Diplom/Master/Magister/Staatsexamen hat eine Person der jungen Generation und eine Person der mittleren Generation.

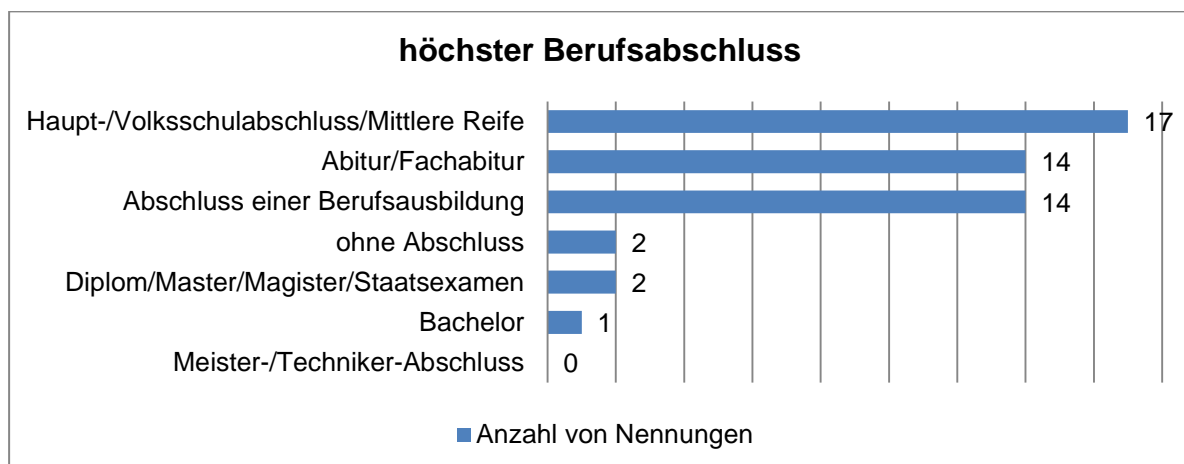


Abbildung 16: höchster Berufsabschluss

Frage 22: Warum machen Sie einen BFD?

Viele Befragten leisten den BFD, um etwas Sinnvolles für die Gesellschaft zu tun. Vor allem Personen zwischen 27 und 65 Jahre (24 Nennungen) gaben dies als Antwort. Auch um Geld zu verdienen wird der BFD vorrangig (13 Nennungen) von dieser Generation gemacht. Die jüngere Generation gab an (14 Nennungen), den BFD zu leisten, um Zeit zu überbrücken oder um ihn als Einstieg ins Berufsleben zu nutzen (5 Nennungen). Diese Antwort gaben auch 7 Personen der mittleren Generation. Die Antwort „anstelle einer Maßnahme von Jobcenter“ wurde fast ausschließlich (7 Nennungen) von Personen der mittleren Generation geben und die Antwort „um eine Auszeit zu haben“ fast ausschließlich (4 Nennungen) von Personen der jüngeren Generation.

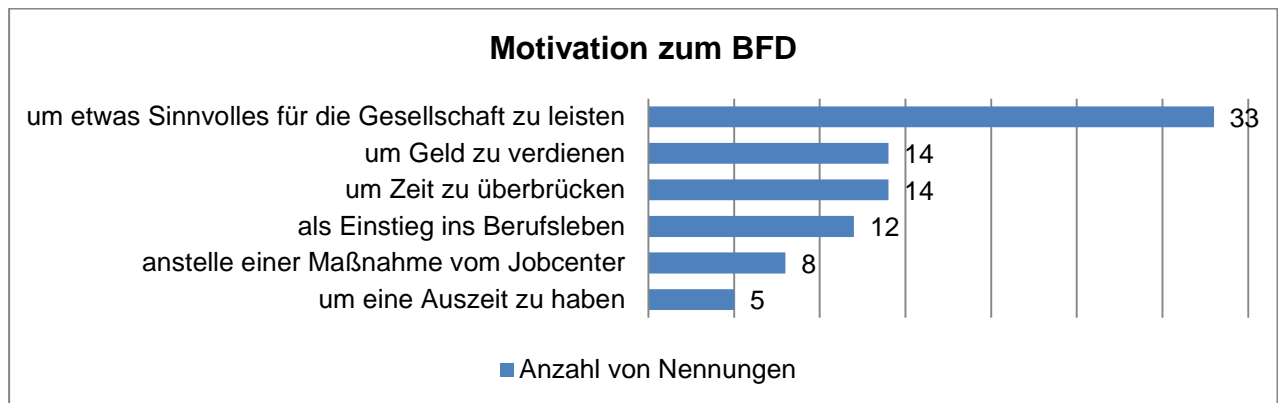


Abbildung 17: Motivation zum BFD

Frage 23: Wie erfahren Sie von den BFD-Seminaren?

Nahezu alle Freiwilligen der schriftlichen Befragung erfahren von ihrer Leitung, welche BFD-Seminare es gibt. Nur ein kleiner Teil empfängt den von der Zentralstelle versendeten Newsletter oder sieht die Termine auf einem Aushang in der Einsatzstelle oder erfährt zufällig davon. Die beiden Angaben „Anders“ wurden nicht näher erläutert.

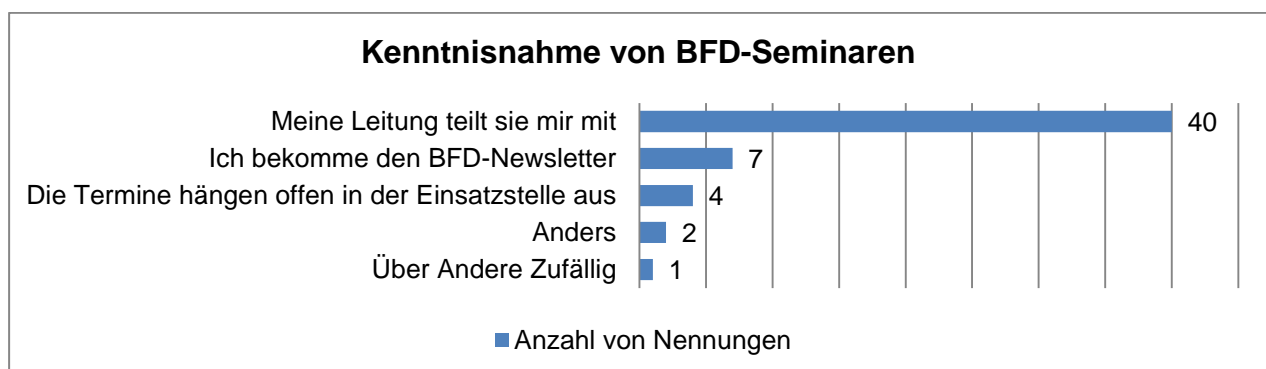


Abbildung 18: Kenntnisnahme von BFD-Seminaren

Frage 24: Waren Sie vor Ihrem BFD ehrenamtlich aktiv?

Frage 25: Werden Sie nach Ihrem BFD ehrenamtlich aktiv sein?

Vor dem BFD waren 59 % der befragten Personen nicht ehrenamtlich aktiv und 10 % woanders als in der Einsatzstelle. 31 % der Personen waren bereits in der Einsatzstelle aktiv. Das entspricht den Angaben aus Frage 16. Dabei waren fast ausschließlich (14 Nennungen) Personen zwischen 27 und 65 Jahren in der Einsatzstelle aktiv. Auch fast alle Befragten (4 Nennungen), die woanders aktiv waren, gehören dieser Generation an. Nahezu alle Personen der jüngeren Generation (15 Nennungen) gaben an, vorher nicht ehrenamtlich aktiv zu sein. Nach dem BFD wollen doppelt so viele Personen ehrenamtlich in der Einsatzstelle aktiv sein und davon sind neun Personen unter 27 Jahre. In einer anderen Einsatzstelle werden ungefähr genauso viele Personen unter 27 Jahre (4 Nennungen), wie Personen zwischen 27 und 65 Jahren (3 Nennungen) aktiv sein. Lediglich zwölf Personen, davon gleich viele in jeder der beiden Generationen, werden nach dem BFD nicht ehrenamtlich aktiv sein. Elf dieser Personen waren auch vorher nicht ehrenamtlich aktiv und eine Person war vorher in einer anderen Einsatzstelle aktiv.

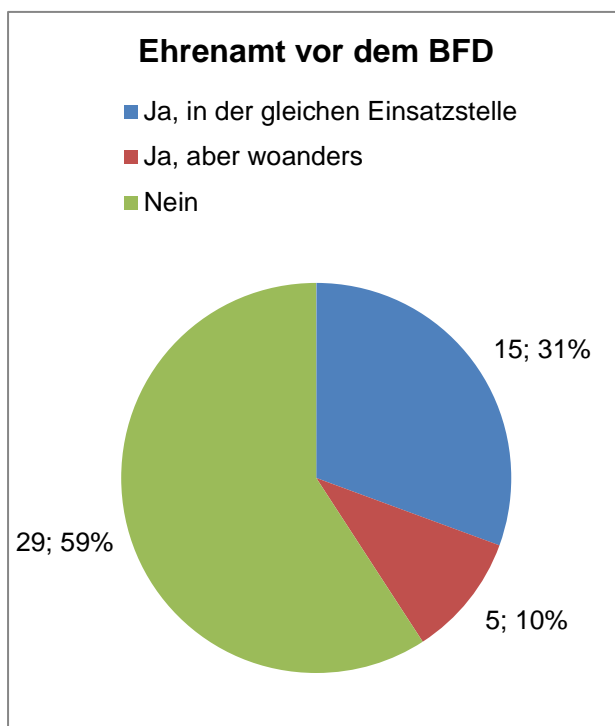


Abbildung 19: Ehrenamt vor dem BFD

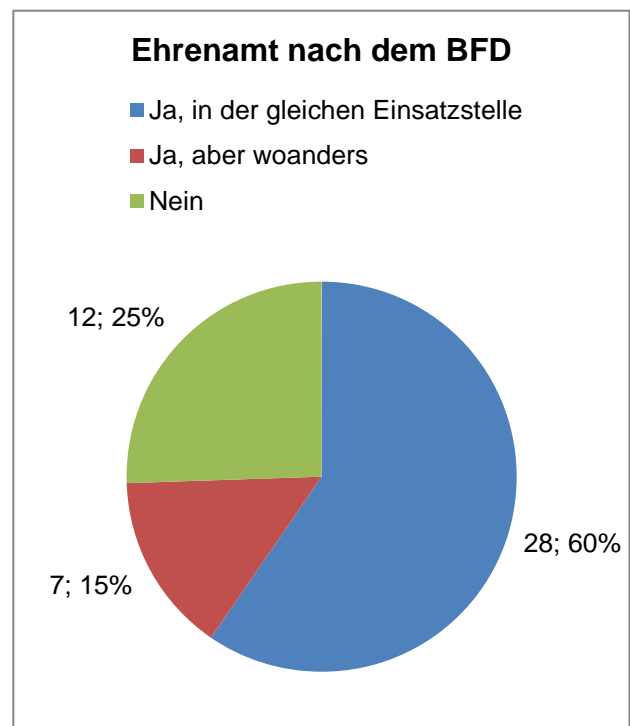


Abbildung 20: Ehrenamt nach dem BFD

Frage 26: Welche weiteren Bemerkungen zu den Seminaren im BFD möchten Sie noch machen?

Hierbei gibt es folgende verwertbaren Antworten:

„Sollten am Anfang der BFD-Zeit sein.“

„Zu langatmig, zu viele Pausen, mehr Fachinhalte, zeitlich kürzer.“

"Angesichts der Kosten für die Einsatzstellen sollte meiner Meinung nach die Sinnhaftigkeit von inhaltsleeren Seminaren in diesem Umfang ernsthaft überdacht werden..."

Zusammenfassung:

Alle Befragten sind aktive Freiwillige im BFD. Die Tafel war ihnen in aller Regel vorher schon bekannt und dadurch sind die auf den BFD aufmerksam geworden. Entweder waren sie bereits ehrenamtlich in der Tafel aktiv oder sogar Kunde in dieser. Auch durch persönliche Kontakte sind die Befragten zum BFD gekommen. Die meisten beziehen staatliche Hilfe oder sind Schüler und Studenten. Nahezu alle Befragten haben einen Schulabschluss. Es gibt nur wenige ohne einen Abschluss und wenige ohne Hochschulabschluss. Die Freiwilligen leisten den BFD, um etwas Sinnvolles für die Gesellschaft zu tun. Das scheint der objektiv nach außen vertretbare Grund zu sein. Aber auch intrinsische Motivationen, wie „Geld verdienen“ und „Zeit überbrücken“ sind hier genannt. Dies lässt darauf schließen, dass der BFD nicht aus altruistischen Gründen gemacht wird, sondern es bei den Freiwilligen klare Ziele dafür gibt. Jedoch hat der BFD einen Einfluss auf das Ehrenamt. Demnach sind nach dem Freiwilligendienst deutlich mehr Freiwillige auch ehrenamtlich aktiv. Das ist wichtig für die Einsatzstelle, denn die Freiwilligen wollen sich verstärkt in der gleichen Einsatzstelle engagieren und nicht woanders.

Die Freiwilligen erfahren über die Einsatzstellenleitung von den Seminaren.

4.2 Ergebnisse der mündlichen Befragung

4.2.1 Dimension Erfahrung und Verständnis

Welchen Stellenwert hat die pädagogische Begleitung im BFD in der Zentralstelle?

Wie stehen Sie zur Seminararbeit im Allgemeinen?

Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit der Seminararbeit im BFD bei den Tafeln gemacht?

Alle Experten haben ein klares Verständnis von Seminararbeit haben, es jedoch bei pädagogischer Begleitung in vier von sieben Fällen zu Rückfragen kam. Alle Interviewpartner wurden daher über das Konzept der pädagogischen Begleitung im BFD, wie es dieser Arbeit zu Grunde liegt und fester Bestandteil des Bildungskonzeptes der Zentralstelle ist, aufgeklärt. Damit ist eine gemeinsame Informations- und Gesprächsgrundlage geschaffen.

Für alle Befragten hat pädagogische Begleitung und Seminararbeit eine hohe Bedeutung.

„Insgesamt finde ich Seminararbeit sehr gut, weil man da doch ganz anders Dinge vermitteln kann, als immer nur so in einem kurzen Gespräch. Auf jeden Fall.“
(Interview 1, Zeile 9)

„Weil sie nicht nur einen Bundesfreiwilligendienst leisten sollen, sondern auch vorbereitet werden sollen auf weitere Aufgaben im Leben. Und deswegen ist das unabdingbar, die Menschen auch pädagogisch und menschlich zu begleiten.“
(Interview 5, Zeile 1)

Eine Einsatzstelle ergänzt die Bedeutung darum, dass sie erst wirksam wird, wenn man sich wirklich mit ihr auseinandersetzt. Dies ist als Einzelmerkmal verzeichnet. In zwei Einsatzstellen ist die pädagogische Begleitung fest in die Einsatzstelle integriert. Die Bedeutung von pädagogischer Begleitung und Seminararbeit lässt sich wie folgt darstellen:

Merkmale	Anzahl
vielfältige positive Auswirkungen	10
zentral und notwendig	4
In Einsatzstelle integriert	2
Einzelmerkmale	2

Tabelle 5: Merkmale pädagogische Begleitung und Seminararbeit

Das Seminararbeit vielfältige positive Auswirkungen hat, subsumiert verschiedene Aussagen zur Seminararbeit als Teil der pädagogischen Begleitung. Dazu gehören, Informationsaustausch, Gruppenzusammenhalt, Selbstwertgefühl, Vernetzung, Austritt aus gewohnten Strukturen, fachliche und persönliche Weiterentwicklung, Partizipation und lebenslanges Lernen.

„Also ich halte Seminararbeit für eine gute Auszeit, wo man unter anderen Bedingungen mit gemischten Gruppen Dinge erfahren kann, die man sonst überhaupt nicht abspielen kann.“ (Interview 3, Zeile 8)

„Weil man viel bei lernt, viele neue Leute kennen lernt und auch deren Arbeit kennen lernt, woraus man auch viel mitnehmen kann.“ (Interview 2, Zeile 10)

Jedoch sind die positiven Auswirkungen mit Einschränkungen versehen. Diese sind nur wirksam, wenn die Inhalte passend gestaltet sind. Außerdem bedeuten Seminare für eine Einsatzstelle Überzeugungsarbeit bei den Freiwilligen und die bisherigen Erfahrungen mit Seminaren im BFD sind für die Freiwilligen nicht überzeugend genug.

Auch wenn diese Auswirkungen zu dem Nutzen von Seminaren auch zur zweiten Dimension gehören, müssen sie hier Erwähnung finden, um das Merkmal der positiven Auswirkungen deutlich zu unterlegen. Denn alle positiven Erwähnungen der Einsatzstellen gehen mit der konkreten Auswirkung für den Akteur Einsatzstelle selbst, aber auch für die Freiwilligen einher. Die pädagogische Begleitung und die Seminararbeit ist immer im eigenen und im fremden Nutzen zu betrachten

Lediglich für die Zentralstelle ist es wichtig, dass der BFD ein Bildungsdienst ist und die pädagogische Begleitung den Bildungsaspekt des Freiwilligendienstes darstellt und daher fester Teil des BFD ist. Dies ist als Einzelmerkmal dargestellt.

Zusammenfassung:

Die Bedeutung der pädagogischen Begleitung im Allgemeinen und der Seminararbeit im Speziellen ist bei allen weiteren beteiligten Akteuren hoch, jedoch an Bedingungen geknüpft. Das liegt vor allem an den bisherigen Erfahrungen mit den Seminaren und dem Wunsch, die positiven Auswirkungen für sich selbst und die Freiwilligen nutzbar zu machen. Jedoch sind die positiven Auswirkungen so vielfältig, dass jeder beteiligte Akteur seinen eigenen Nutzen daraus entwickeln kann. Dies deutet darauf hin, dass die Seminararbeit für die weiteren Akteure in vielerlei Hinsicht von hoher Wichtigkeit für die Erfüllung des BFD ist. Unabhängig von der Zwangsverpflichtung, Seminare besuchen zu müssen, sehen alle Akteure deutlich positive Auswirkungen dieser Arbeit.

4.2.2 Dimension Ziele und Erfolg

Welchen Nutzen haben Einsatzstelle und Freiwillige von den Seminaren?

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass der Nutzen der Freiwilligen direkt auch Nutzen der Einsatzstelle ist. Vor allem die Vermittlung von Hintergrundwissen zum BFD und den Tafeln ist für alle beteiligten Akteure von hoher Bedeutung.

„Die können das Wissen anwenden, umsetzen und können darüber reden. Das finde ich einen großen Gewinn.“ (Interview 3, Zeile 10)

„Die Einsatzstelle vielleicht, dass der einzelne BFDler mehr Überblick hat über die Gesamtarbeit, denke ich. Und über das, wofür er es macht.“ (Interview 1, Zeile 13)

Das Merkmal der persönlichen Weiterentwicklung der Freiwilligen umfasst gestärkte Persönlichkeiten und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und persönlichen Reife.

„Der Nutzen ist für den Freiwilligen auf jeden Fall die persönliche Weiterentwicklung und das Zusammenkommen mit anderen BFDlern aus anderen Einsatzstellen.“ (Interview 7, Zeile 5)

Allen voran sind neue Ideen und Verbesserungsvorschläge der Freiwilligen der größte Nutzen für die Einsatzstelle. Diese neuen Ideen entstehen dabei vorrangig durch den Austausch mit anderen Freiwilligen aus anderen Einsatzstellen. Eine gestiegene Identifikation mit der Einsatzstelle und eine daraus folgende Motivation für das Ehrenamt, sind weitere Nutzen der Seminare.

Merkmale	Anzahl
Neue Ideen und Verbesserungsvorschläge	7
Wissensvermittlung	6
Persönliche Weiterentwicklung der Freiwilligen	4
Kontakt zu anderen beteiligten Akteuren	4
Gestiegene Identifikation mit der Einsatzstelle	2

Tabelle 6: Merkmale Nutzen für Freiwillige

Eine Einsatzstelle stellt den Nutzen von Seminaren in Abhängigkeit zur Einstellung der Freiwilligen. Demnach kann eine Seminare nur so viel nutzen, wie der Freiwillige bereit ist, sich darauf einzulassen. Das steht wiederum im direkten Verhältnis zu den bisherigen Erfahrungen und dem Erfolg von Seminaren. Demnach haben Seminare, die keinen oder nur geringen Nutzen für die Freiwilligen und die Einsatzstelle haben, eine negative Einstellung bei den Freiwilligen zu Folge, die noch Seminare wahrnehmen werden. Dies kann sich dann wieder auf die nächsten Seminare auswirken.

Auch der Kontakt zu anderen Akteuren, wie andere Einsatzstellen und die Zentralstelle ist ein wichtiger Nutzen. Das steht in Zusammenhang mit neuen Ideen und Verbesserungsvorschlägen, da andere Akteure andere Herangehensweisen für Problemstellungen haben und der Austausch untereinander eben diese Verbesserungsvorschläge ermöglichen. Aber auch der langfristige Kontakt zu Kollegen ist hier wichtig.

„Die Zentralstelle hat auch einen großen Nutzen, denn sie kommt ja direkt in Kontakt mit – wenn wir eigene Seminar anbieten – mit der Basis, also mit ihren Tafel-Einsatzstellen.“ (Interview 7, Zeile 6)

Der Nutzen von Seminaren wird immer im Zusammenhang mit der Abwesenheit der Freiwilligen betrachtet. Wenn die Freiwilligen ein Seminar besuchen, fehlen sie in der praktischen Arbeit der Einsatzstelle, was primär einen negativen Nutzen zur Folge hat. Daher steigt die Erwartung bei den Leitern der Einsatzstelle, dass die Seminare erfolgreich sind und es einen konkreten Nutzen für sie gibt, der sich wiederum aus dem erhöhten Hintergrundwissen und mehr Verbesserungsvorschläge ergibt

„Also ansonsten hat die Einsatzstelle ja zuzusehen: Wie viele Leute habe ich gleichzeitig weg? Da muss ich ja auch mal gucken, wo da der Nutzen ist.“ (Interview 1, Zeile 14)

Wann ist ein Seminar erfolgreich? Was sind die entscheidenden Faktoren dafür?

Der Erfolg eines Seminars lässt sich an drei Indikatoren erkennen. Diese drei Merkmale sind ein Indiz dafür, dass das Seminar für die Beteiligten ein Erfolg war und sich der erhoffte Nutzen einstellen wird:

Merkmale	Anzahl
Erwerb fachlicher und persönlicher Kompetenzen	8
Bedarf an Austausch	4
Anhaltende Motivation	3

Tabelle 7: Erfolgsindikatoren

In der Einsatzstelle ist zuerst der Bedarf an Austausch zu spüren. Gleich am nächsten Arbeitstag nach dem Seminar wird dieses mit den Verantwortlichen und den Kollegen in der Einsatzstelle ausgewertet. Dazu gehören verschiedene Punkte, aber je höher der Austauschbedarf war, desto höher war der Erfolg des Seminars.

„Wenn er sofort, also bei Beginn des nächsten Arbeitstages drüber spricht und auch länger im Gespräch bleibt.“ (Interview 2, Zeile 21)

Außerdem ist die Länge der Motivation nach dem Seminar ein Indikator für Erfolg. Wenn die Freiwilligen also lange nach dem Seminar noch motiviert für die Arbeit sind, dann war das Seminar erfolgreich.

„Also erst einmal, dass die Leute motivierter zurückkommen und auch motiviert sind.“ (Interview 1, Zeile 15)

Am häufigsten wurde der Kompetenz-Erwerb als Erfolgsindikator heraus gestellt. Also gilt, je mehr fachliche und persönliche Kompetenzen auf dem Seminar erworben wurden, desto erfolgreicher war das Seminar.

„Wenn er den Freiwilligen neben dem Erwerb von fachlichen Kompetenzen und ‚Softskills‘ wie Kommunikationsmethoden auch eben Gelegenheit bieten konnte sich mit den Anderen auszutauschen und neue Erfahrungen mit auf den eigenen Weg zu nehmen.“ (Interview 6, Zeile 5).

Diese drei Indikatoren lassen sich darüber hinaus auch in ihrer zeitlichen Bedeutung strukturieren. Ein kurzfristiger Indikator ist der Bedarf an Austausch, die anhaltende Motivation wirkt mittelfristig und von langfristiger Bedeutung ist der Erwerb fachlicher und persönlicher Kompetenzen.

Dabei wird der Erfolg von acht wesentlichen Faktoren bestimmt.

Merkmale	Anzahl
Kompetente Seminarleiter und Referenten	7
Setting	6
Auswahl der Themen	6
Gesamt-Gefüge	5
Jemand Bekannte ist von Anfang an dabei	4
Methodenauswahl	4
Nähe/Distanz zum Wohnort	4
Umsetzbarkeit des Gelernten	2

Tabelle 8: Erfolgsfaktoren

Das erste Merkmal sind kompetente Seminarleiter und Referenten. Dabei wird vor allem gefordert, dass sie rhetorisch gut, freundlich und persönlich nah sind. Sie sollen also auch nach den inhaltlichen Einheiten auch noch verfügbar sein und Zeit zum Austausch haben. Dabei sollen sie offen und wertschätzend sein. Die weiteren Anforderungen der beteiligten Akteure an diese Personengruppe sind Selbstlosigkeit, Kreativität, Flexibilität, Geduld und Spontanität. Darüber hinaus sollen sie gut vorbereitet und ausgeruht sein. Die Seminarleiter sind hier auch noch stärker dargestellt als die Referenten, da sie es sind, die das Seminar von Beginn an begleiten und als ständiger Ansprechpartner für die Freiwilligen dienen.

„Den Freiwilligen muss auf Augenhöhe begegnet werden. Als Seminarleiter ist es unabdingbar sich einer pädagogischen Reflexivität zu bemächtigen um eine eventuelle Milieu-Distanz zu überwinden.“ (Interview 6, Zeile 6)

Der zweite Punkt fordert ein gutes Seminar-Setting. Damit meinen die Experten, dass die Umgebung, das Essen, die Unterbringung, die Seminarräume und ihre Ausstattung gut sein müssen. Es müssen kompetente Ansprechpartner vom Haus da sein. Auch die Menge und Form der Freizeit und das Rahmenprogramm mit Zeiten findet in diesem Punkt Berücksichtigung.

„Wir haben irgendwie gute Räume gehabt, wir haben gutes Essen gehabt. Wir hatten eine Umgebung, in der man noch mal abschalten konnte, in der man raus kam. Ich glaube, diese Grundsätzlichkeiten, die werden manchmal sehr stiefmütterlich behandelt. Und deswegen glaube ich, und das will ich auch nicht unterschätzt haben, dass dieser Ort an sich gut war. Wir konnten uns auf unser Seminar konzentrieren. Wir konnten uns darauf konzentrieren, dass wir als Seminargruppe zusammen wachsen. Das glaube ich ist sozusagen ein wichtiger Punkt.“ (Interview 5, Zeile 13)

Die richtige Auswahl der Themen und Methoden sind von großer Bedeutung. Dabei sollen nicht nur Themenwünsche der Freiwilligen Berücksichtigung finden, sondern die Themen sollen sich seminarübergreifend nicht wiederholen und neues Wissen generieren. Die richtige Auswahl der Themen wirkt motivierend und hat direkten Einfluss auf die Kompetenzvermittlung. Die gewählten Methoden müssen zur Gruppe passen und Kompetenzvermittlung ermöglichen. Dabei soll genügend Zeit für Austausch, Diskussionen und Gespräche bleiben. Gerade die Aktivierung und Selbstbeteiligung der Freiwilligen steht hierbei im Mittelpunkt der Antworten. Auch die Umsetzbarkeit der Themen in den Alltag vor Ort spielt für die Befragten eine große Rolle.

Mit Gesamt-Gefüge sind alle peripheren Faktoren gemeint, die einen Einfluss auf den Seminarerfolg haben. Dafür müssen Freiwillige am Seminar teilnehmen, die sich auch darauf einlassen können und in das Gruppengefüge passen. Auch müssen Inhalt und Aufwand, einschließlich Fahrt, für die Freiwilligen übereinstimmen. Das Gefüge muss positive Emotionen, wie Wohlfühlen und Urlaubsgefühle, zulassen können.

„Es sollte auf alle Fälle eine gute Teilnehmerzusammenstellung erstmal sein.“
(Interview 4, Zeile 8)

Zentral ist, dass die Motivation zu einem Seminar zu fahren und die Wahrscheinlichkeit, sich dort wohl zu fühlen und auf das Thema einzulassen, damit einhergeht, ob jemand Bekanntes dabei ist. Daher schicken Einsatzstellen ihre Freiwilligen immer zu zweit auf ein Seminar, damit Ängste abgebaut, Probleme, wie z.B. Orientierungslosigkeit oder Einsamkeit vermieden werden und ein Seminarterfolg wahrscheinlicher ist.

„Wir haben auch immer geschaut, dass sie auch wirklich zu zweit waren, dass sie nicht ganz allein in so eine Truppe rein kommen.“ (Interview 4, Zeile 4).

Vor allem Personen der älteren Generation haben Ängste und Hemmungen, überhaupt ein Seminar zu besuchen. Auch die Nähe zum Wohnort spielt eine Rolle. Vor allem aus Sicht der Seminarleiter ist es wichtig, dass die Freiwilligen aus ihrem gewohnten Umfeld heraus kommen, um etwas Neues zu lernen und neue Erfahrungen zu sammeln.

„Es sind vor allem auch ältere Bufdis, denen es mitunter sehr schwer fällt. Und wenn die schon hören, sie müssen Seminar machen, dann kommen die immer schon ins Zweifeln und ins Schwanken und wollen es eigentlich nicht.“ (Interview 4, Zeile 1)

Die Zentralstelle findet in dieser Dimension besondere Erwähnung. Ihre Erfolgsindikatoren sind in dieser Betrachtung andere. Die Anwesenheit aller angemeldeten Freiwilligen, wirtschaftlich neutrale Seminare und ein wachsendes Verständnis für den BFD als Bildungsdienst sind hier die Indikatoren. Die Faktoren stimmen aber im weitesten mit denen der anderen Befragten überein. Auch die Zentralstelle braucht dafür abwechslungsreiche Seminare, eine gute Referentenauswahl und ein gutes gesamtes Setting. Darüber hinaus ist aber ein zentraler Ansprechpartner vor Ort wichtig, der auch die Kommunikation mit allen Akteuren lenkt und auch gute Mitarbeitende in der Geschäftsstelle, die im Wesentlichen die Vorbereitung des Seminars verantworten. All diese Faktoren stehen wieder in Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Seminars. Laut Zentralstelle stehen Anspruch und Finanzen in direktem Verhältnis zueinander.

Zusammenfassung

Der Seminar-Nutzen der Freiwilligen wird direkt als Nutzen der Einsatzstelle interpretiert. Vor allem in neuen Ideen und Verbesserungsvorschlägen ist ein hoher Nutzen. Dies ist abhängig vom Austausch mit anderen Freiwilligen und anderen Akteuren und der Wissensvermittlung auf dem einzelnen Seminar. Auch die persönliche Weiterentwicklung der Freiwilligen ist von hoher Bedeutung. Dabei steht jedoch der primäre Effekt, die Abwesenheit der Freiwilligen in der Einsatzstelle während der Seminarwoche, im Fokus steht. Der Kontakt mit anderen Akteuren ist vor allem für die Zentralstelle zu den

Einsatzstellen im Zuge verbandlicher Strukturen von hoher Bedeutung. Auf Seminaren besteht die Möglichkeit, innerhalb von kurzer Zeit mit vielen Vertretern unterschiedlicher Einsatzstellen in Kontakt zu kommen. Auch aus Sicht der Einsatzstelle ist es interessant, mit der Zentralstelle in Berührung zu kommen.

Der Erfolg eines Seminars wird durch den Austauschbedarf, der anhaltenden Motivation und dem Kompetenzerwerb angezeigt. Lediglich für die Zentralstelle sind andere Indikatoren, wie Anwesenheit der Freiwilligen und wirtschaftliche Neutralität, gültig. Dabei wird der Erfolg eines Seminars von acht wesentlichen Faktoren bestimmt. Kompetente Seminarleiter und Referenten, ein gutes Setting und die richtige Auswahl an Themen sind hierbei die wichtigsten Kriterien. Aber auch das Gesamt-Gefüge, die Methodenauswahl, die Nähe zum Wohnort, die Umsetzbarkeit des Gelernten in der Einsatzstelle vor Ort und das jemand Bekanntes von Anfang an dabei ist, unterstützt den Erfolg des Seminars.

4.2.3 Dimension Inhalte und Struktur

Welche Themen und Inhalte sollten auf den Seminaren vermittelt werden?

Hierbei kommen vor allem generationsspezifische Unterschiede zur Geltung. Die Ergebnisse wurden nach den zuvor festgelegten Kompetenzkategorien sortiert und daraus ergibt sich folgende Reihenfolge der Themenwünsche:

Merkmale	Anzahl
Fachliche Kompetenzen	29
Persönlich-soziale Kompetenzen	8
Politisch-gesellschaftliche Kompetenzen	2

Tabelle 9: Merkmale Themen

Deutlich erkennbar sehen die weiteren beteiligten Akteure die Notwendigkeit zur Vermittlung von fachlichen Kompetenzen. Alle Einsatzstellen benötigen im Speziellen einen Erste-Hilfe-Kurs und eine Hygiene-Schulung. Darüber hinaus ist aber auch Lebensmittelkunde, Wagenpflege und Fahrsicherheitstraining von Bedeutung. Auch sehr tafelspezifische Themen wie Arbeitsweisen und Arbeitsstrukturen anderer Tafeln, Verbandsstruktur, Tafel-Grundsätze, sowie Tafel-Leitbild und BFD-spezifische Themen, wie die Rechte und Pflichten als Freiwillige finden hier Erwähnung. Auch die persönlich-sozialen Kompetenzen finden hier Berücksichtigung. Vor allem Themen wie Teamarbeit, Kollegialität, Kommunikation, Konfliktmanagement, Bedürftigkeit und Umgang mit Bedürftigen sind wichtig. Dabei müssen die Themen in den Alltag der Tafel und die Lebensrealität der Freiwilligen passen.

„Ich fand gut auf dem ersten Seminar die Schulungen über Hygiene, Erste Hilfe. Das sind Themen, die man auch außerhalb von Tafelarbeit braucht und die helfen, ein Grundwissen zu geben.“ (Interview 3, Zeile 13)

Hierbei gibt es generationsspezifische Unterschiede, sodass Freiwillige der jungen Generation vor allem Themen wie Strukturen und Arbeitsweisen, Ehrenamt, Führung und Leitung behandeln sollten. Also eine Mischung aus fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Freiwillige aus der mittleren Generation sollen vor allem Themen wie Vorurteile, Umgang mit Kunden und Bedürftigen, Teamarbeit und Fahrsicherheitstraining behandeln. Hier lässt sich ein deutlicher Schwerpunkt auf Themen aus dem persönlich-sozialen Kompetenzbereich erkennen, der durch fachliche Themen, aber auch interreligiöse und interkulturelle Themen ergänzt wird. Ältere Freiwillige sollen Themen wie Vorurteile und Kommunikation behandeln. Also auch hier sind der interreligiöse und interkulturelle Bereich, sowie der persönlich-soziale Kompetenzbereich angesprochen.

„Ich glaube, dass das erstens Mal unterschiedlich ist. Dass sich also junge Leute für andere Themen interessieren, als (...) ältere. Dementsprechend ist das Seminar dann ein bisschen aufgeteilt.“ (Interview 1, Zeile 17)

In welchem Rhythmus sollten die Seminare stattfinden?

Wie lang sollte ein einzelnes Seminar sein?

Die Seminare sollen fünf bis sechs Tage lang sein sollten und daher zwei Mal im Laufe eines Freiwilligenjahres stattfinden. Der Mindestabstand dabei soll drei Monate betragen, aber im Idealfall liegen sechs Monate dazwischen. Lediglich eine Einsatzstelle möchte die Seminare mit einer Länge von ein bis zwei Tagen monatlich stattfinden lassen. Das liegt an der Individualität der Einsatzstelle, denn die Länge und der Rhythmus der Seminare muss zu den Bedürfnissen der Einsatzstelle passen müssen.

„Zwei Mal sechs Tage, ja. Ich finde schon, dass da zwei, drei Monate dazwischen sein sollten.“ (Interview 1, Zeile 23).

Durch welche Methoden werden die Freiwilligen besonders angesprochen?

Bei der Auswahl der Methoden sollen vor allem aktivierende Methoden Verwendung finden. Dazu gehören der freie und der angeleitete Austausch der Freiwilligen, Gesprächsrunden, Rollenspiele und Gruppenarbeiten, in denen möglichst jeder aktiv sein muss. Diese Methoden sollen bei allen Generationen Berücksichtigung finden.

„Da kann ich mir vorstellen, dass etwas Interaktiveres sinnvoller wäre. Vielleicht auch etwas, was sie selber sehen oder erleben.“ (Interview 6, Zeile 19)

Für die jüngere Generation sind in diesem Methodenbereich aber zusätzlich noch Sport, Rollenspiele, Erlebnispädagogik und moderne Medien benannt. Die modernen Medien, wie der Film, sind auch für alle Generationen interessant. Lediglich für die ältere Generation sind vorrangig Vorträge die geeignete Methode. Auch Ausflüge sind für die Freiwilligen eine geeignete Form der Bildung. Für alle Generationen spielt der informelle Austausch eine zentrale Rolle. Dieser geschieht vor allem in den Pausen und nach dem Programm, sodass dies gesondert eingeplant sein muss.

„Das ist, glaube ich, wenn es so informell läuft, das hat noch mal einen anderen Wert. Das ist noch mal tiefer rein als jetzt das Lernen.“ (Interview 3, Zeile 13)

Die folgende Aufstellung zeigt die Merkmale Methoden in der Übersicht.

Merkmale	Anzahl
Aktivierende Methoden	7
Informelle Methoden	5
Frontale Methoden	3
Methoden mit moderne Medien	3
Methoden mit Ausflügen	2

Tabelle 10: Merkmale Methoden

In all den Überlegungen zu Inhalte, Methoden und Struktur der Seminare ist angegeben, dass das gesamte Seminar zu den Freiwilligen passen muss. Die Individualität, die Lernfähigkeit und die sich daraus ergebenden Lerneffekte müssen in der Wahl der Themen, der Methoden und auch der Struktur Berücksichtigung finden. Die persönlichen Hintergründe der Freiwilligen sind dabei von Bedeutung.

Zusammenfassung:

Auf Seminaren sollen die Themen vor allem fachliche Kompetenzen vermitteln. Persönlich-soziale und politisch-gesellschaftliche Themen sind nachgeordnet wichtig. Die mittlere Generation findet in den Themen wenig Berücksichtigung, da sie oft mit der älteren Generation gleich gesetzt wird. Dies lässt darauf schließen, dass es zum einen eher weniger ältere Freiwillige gibt, aber zum anderen auch, dass die Bedürfnisse dieser Generationen ähnlich gelagert sind. Deutlich ist, dass bezüglich der Generationen entsprechende Unterschiede in der Themenauswahl vorzunehmen sind.

Deutlich ist, dass die Länge eines Seminars fünf bis sechs Tage beträgt und es dementsprechend zwei Mal im Jahr mit passendem Abstand dazwischen stattfinden soll. Die Seminare müssen für die Einsatzstelle umsetzbar sein und der Betriebsablauf muss primär gesichert sein. Die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Einsatzstelle wurde auch von den Seminarleitern erwähnt, jedoch bezogen sie auch die Bedürfnisse der Zentralstelle in die Seminargestaltung mit ein.

Auch die Methoden müssen zu den Generationen passen. Dabei sind vor allem Methoden gewünscht, die die Freiwilligen aktiviert. Sie sollen mitmachen, mitdenken und die Seminare auch mitgestalten. Informelle Methoden, wie der persönliche Austausch in den Pausen, spielt für die beteiligten Akteure auch eine hohe Rolle. Dies deutet darauf hin, dass durch informelle Methoden, viel Wissen vermittelt wird. Dies sollte in der Planung ausreichend Berücksichtigung finden.

4.2.4 Dimension Kommunikation

Wie und von wem erhalten Sie Rückmeldungen zu einem Seminar?

Können Sie zwei bis drei Rückmeldungen vom Seminar im Dezember nennen?

Wie erfahren Sie generell von Seminaren?

Welchen Einfluss hat die Kommunikation auf erfolgreiche Seminararbeit?

Die Freiwilligen haben nach einem Seminar einen hohen Austauschbedarf. Sie möchten darüber reden, wie das Seminar ablief und wie es ihnen gefallen hat. Je erfolgreicher ein Seminar war, desto höher ist der Austauschbedarf. Und auch wenn der Austauschbedarf in Abhängigkeit der individuellen Person geschieht, wurde der Austauschbedarf bereits als Indikator für Seminarerfolg dargestellt.

„Wenn die am Montag wieder von den Seminaren kommen, dann bin ich gewappnet. Dann sitze ich da und höre mir das alles an.“ (Interview 3, Zeile 19)

Die Kommunikation wird von allen befragten Akteuren als wichtig angesehen und sie stehen auch in einem kommunikativen Verhältnis zueinander. Durch die verschiedenen Aussagen der befragten Personen, lassen sich die Merkmale Kommunikation im Ergebnis als Prozessbeschreibung darstellen. Die Kommunikation erfolgt von der Zentralstelle zur Einsatzstelle, indem zu Seminaren durch einen Newsletter informiert und eingeladen wird.

„Per Email, wir werden angeschrieben. Und jetzt haben wir unseren Bundesfreiwilligendienstleistenden Bescheid gesagt (...).“ (Interview 2, Zeile 50)

Alte Kommunikationsformen, wie über ein Call-Center sind einzelnen noch präsent, finden in der Zentralstelle jedoch keine Anwendung mehr. In die andere Richtung, also von der Einsatzstelle zur Zentralstelle wird rund um die Seminare nur kommuniziert, wenn die Freiwilligen angemeldet werden oder es tiefer greifende Probleme gibt. Auch positive Rückmeldungen zu den Seminaren finden nicht diesen Kommunikationsweg. Zwischen Einsatzstelle und Freiwilligen wird kommuniziert, in dem die Seminartermine gemeinsam vereinbart werden und das Seminar, jedenfalls in einem Fall, gemeinsam vorbereitet wird. Nach dem Seminar erfolgt die Rückmeldung an die Einsatzstelle, wie das Seminar verlaufen ist und welche Lernerfolge erzielt wurden. Vor dem Seminar erfolgt auch die Kommunikation mit den Seminarleitern, die hier auch stellvertretend für Kooperationspartner stehen. Diese planen und bereiten das Seminar inhaltlich vor und führen es dann durch. Es erfolgt im Vorfeld keine Kommunikation mit den Freiwilligen. Mit der Einsatzstelle kommunizieren die Seminarleiter gar nicht. Während des Seminars sind Freiwillige und Seminarleiter in ständigem Austausch und es erfolgt zum Ende des Seminars eine Auswertung, sodass es direkte Rückmeldungen von den Freiwilligen gibt. Nach dem Seminar kommunizieren die Seminarleiter zum Verlauf des Seminars und auch, falls Probleme von den Einsatzstellen gemeldet werden. Da die Auswertungsbögen über die Seminarleiter an die Zentralstelle weiter geleitet werden, kommunizieren Zentralstelle und Freiwillige nur indirekt miteinander. Dieser Kommunikationsprozess lässt sich wie folgt darstellen:

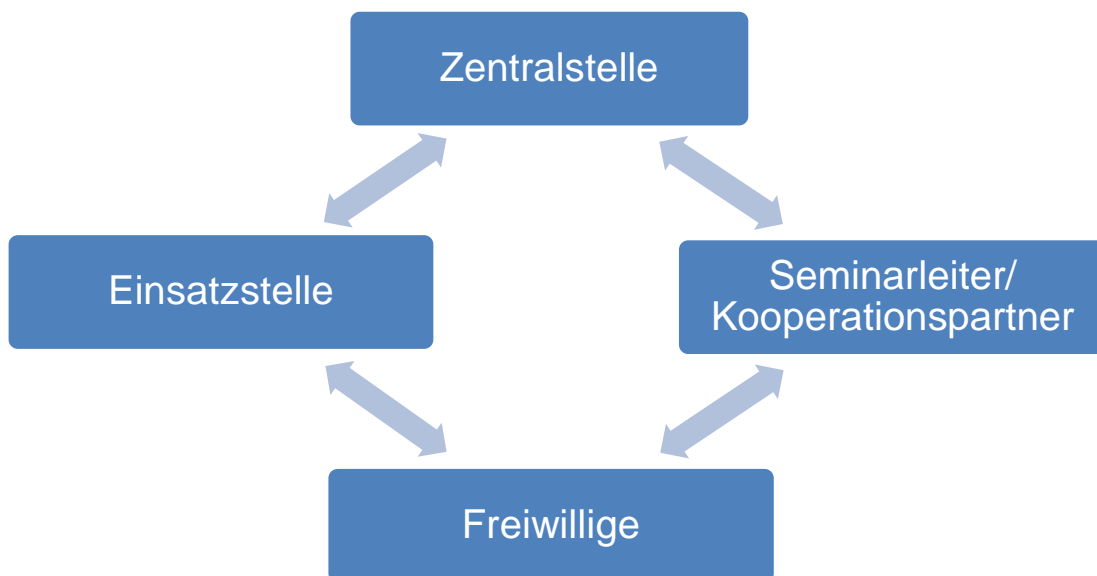


Abbildung 21: Kommunikationsprozess
(Quelle: eigene Darstellung)

Der Wunsch nach Auswertung ist bei vielen vorhanden, aber die Form der Auswertung, Evaluationsbögen für die Freiwilligen, wurde als ausreichend betrachtet. Es ist aber auch deutlich, dass die Einsatzstelle von den Rückmeldungen der Freiwilligen am meisten profitiert, da sich dort das neu erworbene Wissen und die Ergebnisse des Austausches unter den Teilnehmenden zeigen. Allen Akteuren ist dieser Kommunikationsprozess geläufig, wenn auch nicht in dieser Darstellung. Die Kommunikationsabläufe werden von allen Akteuren eingehalten und für zufriedenstellend befunden.

„Und die Älteren haben mir auch erzählt: bei der Tafel ist da so und die haben das. Das finde ich auch sehr gut. Bringt natürlich der Einsatzstelle auch was, wenn denn die Rückmeldung kommt.“ (Interview 1, Zeile 41)

Zusammenfassung:

Die Kommunikation ist bei allen beteiligten Akteuren von hoher Bedeutung. Die Rückmeldung der Freiwilligen in der Einsatzstelle zeigt zum einen den Erfolg eines Seminars an und zum anderen profitiert die Einsatzstelle auch von den konkreten Rückmeldungen, die wiederum neue Ideen und Verbesserungsvorschläge mit sich bringen. Der Kommunikationsprozess zwischen den beteiligten Akteuren ist allen deutlich und wird von allen eingehalten. Es besteht kein Bedarf, diese Kommunikationswege zu ändern.

5 Auswertung der Ergebnisse

5.1 Zusammenfassung und Diskussion

Die pädagogische Begleitung im BFD ist fester Bestandteil des Konzeptes. Die individuelle Betreuung, die fachliche Anleitung und die Seminararbeit gehören, gesetzlich verankert, fest zum Bestandteil dieses Freiwilligendienstes. Nach über drei Jahren im BFD erfreut sich dieser Dienst beim BDT hoher Beliebtheit. Jedoch unterscheidet sich die Durchführung des BFD in den Zentralstellen, die keinerlei Erfahrung mit Freiwilligendiensten haben, von denen, die durch FSJ oder FÖJ bereits Erfahrungen sammeln konnten. Gerade in föderal organisierten Verbänden ist das Implizieren eines gemeinsamen, gleichen Verständnisses von BFD und Bildung eine der größten Herausforderungen der Zentralstelle. Alle beteiligten Akteure haben unterschiedliche Erwartungen und Vorstellungen an den BFD. Alle Akteure haben verschiedene Interessen bei der konkreten Durchführung dieses Dienstes. Wo das BAFzA es zur Einführung des Dienstes versäumt hat, mit klaren Richtlinien und Maßgaben die Durchführung zu regeln, müssen nun vor allem jene Zentralstellen die Fehler des Beginns tragen, die zuvor noch keine Erfahrungen in diesem Bereich sammeln konnten.

In der Untersuchung wurde vor allem deutlich, dass die Bedürfnisse der einzelnen Akteure zur Seminararbeit gar nicht so unterschiedlich gelagert sind. Auch die Wünsche und Vorstellungen der einzelnen Generationen können keine großen Unterschiede aufweisen. Allen Beteiligten ist klar, dass die pädagogische Begleitung im Allgemeinen zentral und notwendig für den BFD ist. Auch wenn sie den mittlerweile erlassenen Richtlinien des BAFzA unterliegen, mindestens 12 Tage bei Ü27, bzw. 25 Tage bei U27 wahrzunehmen, probieren alle Akteure, die Vorteile von Seminararbeit für sich zu Nutzen zu machen. Alle wissen, dass Seminare vielfältige positive Auswirkungen haben können. Auch wenn der Bildungsaspekt hier nicht von allen Akteuren vordergründig behandelt wird, ist ihnen klar, dass Seminararbeit zahlreiche positive Folgen für alle Beteiligten haben kann.

Die Erfahrungen mit den Seminaren lassen bei der Bedeutung derselben jedoch Einschränkungen zu. Die Freiwilligen schätzen Seminare als gut bis sehr gut ein, wenn die Erwartungen erfüllt wurden, eine gute Zeiteinteilung von Inhalt und Freizeit vorhanden war, die Themen und das Setting stimmten und die Seminarleitung gut war. Die positiven Auswirkungen sind also an Bedingungen geknüpft, die hauptsächlich mit der Erfüllung

klarer Erwartungen in Verbindung stehen. Vor allem der Nutzen der Seminare wird hierbei als wichtiges Bildungsbedürfnis in den Vordergrund gestellt.

Die Freiwilligen wollen nur auf Seminare fahren, von denen sie auch einen Nutzen ziehen können. Auch die Einsatzstellen möchten, dass ihre Freiwilligen nur an solchen Seminaren teilnehmen. Dabei stehen ein erhöhtes Hintergrundwissen, verbunden mit neuen Ideen und Verbesserungsvorschlägen für die tägliche Arbeit im Mittelpunkt der Zielstellung. Dafür müssen sich die Freiwilligen aber auch auf die Seminare einlassen können. Auch die Einsatzstellen unterliegen dieser Prämisse. Oftmals wurde erwähnt, dass die Freiwilligen während der Seminarwoche bei der Arbeit in der Einsatzstelle fehlen. Dass die Seminare aber einen direkten Mehrwert für die Einsatzstelle bringen, wird hier nachrangig betrachtet. Vor allem aufgrund der Entwicklung, dass es zu Beginn des BFD keine konkrete Angabe zu den Seminarpflichttagen gab und nun 12 bzw. 25 Tage erfüllt werden müssen, stehen die Tafeln vor einer großen Herausforderung. Die Freiwilligen fehlen nun mindestens zwei Mal im Dienstjahr der Einsatzstelle. Auch die Freiwilligen sehen die Vereinbarung von Seminaren und privaten Verpflichtungen, bzw. privater Freizeit als Problem an. Hierbei ist den Akteuren die Bedeutung eines Bildungsdienstes noch nicht klar. Es ist für sie nicht deutlich, dass die Seminare zum BFD zwingend dazu gehören, weil sie den Dienst bereichern und weil die Seminare zur Entwicklung der Freiwilligen innerhalb dieses Jahres beitragen können. Und das steht vor dem Ziel der Sicherung des Betriebsablaufes. Die Vermutung liegt nahe, dass dieses Ziel auch bei der Wahl der Menge an Freiwilligen eine Rolle spielt und dass die Sicherung des Betriebsablaufes wichtiger sei, als die Wahrnehmung von Seminartagen. Aus dem Gespräch mit der Zentralstelle und mit den Einsatzstellen ging heraus, dass dies zum Teil noch vorhanden ist, aber dass die Entwicklung der Bedeutung der pädagogischen Begleitung im Mittelpunkt aller Bemühungen stehen. Nur so kann der BFD seinem Bildungsauftrag gerecht werden. Voraussetzung dafür ist also die kontinuierliche Wahrnehmung der Seminartage durch die Freiwilligen, die durch die Einsatzstellen mitgetragen wird.

Die Grundlage dafür und gleichzeitig das stärkste Bildungsbedürfnis im BFD ist, dass das Seminar erfolgreich ist. Die Frage nach Erfolg eines Seminars ist auch hier eng mit den Erwartungen daran verknüpft. Dabei wurden im Rahmen dieser Untersuchung drei Indikatoren für erfolgreiche Seminararbeit entwickelt. So sind der Erwerb fachlicher und sozialer Kompetenzen, eine anhaltende Motivation und der Bedarf an Austausch nach einem Seminar die deutlichsten Indikatoren dafür, dass ein Seminar gelungen ist. Dabei wird dieser Erfolg von acht wesentlichen Faktoren bestimmt. Für die Ergebnisdarstellung sind diese acht Punkte zu vier wesentlichen Kriterien zusammengefasst.

Das erste Kriterium sind kompetente Seminarleiter und Referenten. Eine Vielzahl an entsprechenden Erläuterungen zur Kompetenz wurden in der Ergebnisdarstellung bereits erwähnt, aber an dieser Stelle ist hervorzuheben, dass vor allem die zwischenmenschlichen Aspekte, also dass die Seminarleiter und Referenten den Freiwilligen auf Augenhöhe begegnen und auch ihre Freizeit mit ihnen teilen und für Austausch bereit stehen, für ein gutes Seminar sorgen kann.

Der zweite Punkt ist ein gutes Seminar-Setting. Dabei geht es vor allem um die Umgebung, das Essen, die Unterkunft und die Seminarräume. Die Freiwilligen wünschen sich hierbei eine einfache bis mittlere Unterkunft vorwiegend in Einzelzimmern. Lediglich die U27 wünschen sich Doppel- und Mehrbettzimmer, um die Seminare zum persönlichen Erlebnis werden zu lassen. Die Freiwilligen wünschen sich darüber hinaus aber eher städtische Seminare, um in der Freizeit auch noch etwas erleben zu können. Darüber hinaus sollen die Seminare in Häusern stattfinden, die gut ausgestattet sind, z.B. mit Fernsehgeräten, Radio und W-LAN-Zugang. Die vom BAFzA empfohlene gemeinschaftliche, internatsmäßige Unterbringung ist hierbei auch umsetzbar.

Der dritte Faktor ist die richtige Auswahl der Themen und Methoden. Die Seminare sollen sich laut den Akteuren deutlich mit der Vermittlung fachlicher Kompetenzen beschäftigen. Allen Themen voran, interessieren sich die Freiwilligen hauptsächlich für Themen, die sie selbst und ihre tägliche Arbeit betreffen. So sind Themen wie „Alles rund um die Tafeln“ und „Ernährungs- und Lebensmittelkunde“ für die Freiwilligen wesentlich interessanter, als Themen aus dem ökologischen oder medialen Kompetenzbereich. Dabei ist zu erkennen, dass vor allem Lebensältere eher bei den gewohnten Themen bleiben möchten, aber trotzdem einen klaren Blick für Defizite haben. So wollen sie zum Beispiel mehr über den Umgang mit Laptop, Internet und Sozialen Medien erfahren als Jüngere. Jedoch interessieren sie sich noch mehr für „Grundsicherung und Sozialrecht“ und „Umgang mit Tafel-Kunden“. Diese Themen treffen nicht nur ihren beruflichen Alltag, sondern auch ihre private Realität. So sind 63 % aller befragten Teilnehmenden selbst Empfänger staatlicher Hilfe und daher auf Wissen zu Grundsicherung und Sozialrecht privat angewiesen. Daraus wird deutlich, dass die Themen der Lebenswirklichkeit der Freiwilligen entsprechen müssen. Sei dies nun der berufliche oder der private Alltag. Die jüngere Generation wünscht sich zwar auch Themen, die sie selbst betreffen, aber vielmehr noch Themen der Gesellschaft, in der sie leben. Die beliebtesten Themen der jungen Generation sind „Aktuelle soziale Themen“, „Ernährungs- und Lebensmittelkunde“ und „Flüchtlinge“. Zusätzlich sind sie die einzige Zielgruppe, die sich für „Weltreligionen“ und

„Lebensplanung und Lebensentwürfe“ interessieren, was gleichzeitig die unbeliebtesten Themen der mittleren Generation sind. Die Lebenswirklichkeit der jungen Generation bezieht sich hier also mehr darauf, was um sie herum passiert und welche Geschehnisse einen Einfluss auf sie selbst haben. Für die weiteren Akteure sind auch die fachlichen Kompetenzen außerordentlich wichtig. Gerade Themen wie „Erste-Hilfe-Kurs“ und „Hygiene-Schulung“ wurden von ihnen oft erwähnt. Bei der Herstellung einer Rangordnung, sind Themen aus dem persönlich-sozialen Kompetenzbereich genauso gefragt, wie politisch-gesellschaftliche Themen, Umwelt-Themen und der Kompetenz-Bereich der Medien. Es ist also für alle Freiwilligen nicht unwichtig, etwas über solche Themen zu erfahren, jedoch sind sie in der konkreten Themenwahl eher den fachlichen und persönlich-sozialen Themen zugewandt. Am wenigsten interessieren sie sich für interreligiöse und interkulturelle Themen.

Die Art und Weise, wie die Freiwilligen lernen möchten, sind Workshops. Es geht also um eine Form des gemeinsamen Unterrichtes zum Mitmachen. Auch Ausflüge mit anschließender gemeinsamer Auswertung und offene Gespräche wurden oft gewählt. Man kann also daraus schließen, dass sich die Freiwilligen aktiv am Seminargeschehen beteiligten möchten, ihre Meinungen kundtun möchten und dabei auch in Form von Ausflügen etwas erleben wollen. Vor allem der Besuch einer anderen Tafel wurde hier erwähnt. Der Kontakt untereinander und das gemeinsame Gespräch ist auch die Methode, die von den weiteren beteiligten Akteuren empfohlen ist. Vor allem aktivierende Methoden und die Rahmenschaffung für informellen Austausch stehen dabei im Vordergrund. Für die junge Generation sind besonders die Methoden Sport, Erlebnispädagogik, Rollenspiele und moderne Medien erwähnt worden, während Freiwillige der mittleren Generation vorwiegend durch Rollenspiele und Gruppenarbeiten Aktivierung finden und Personen der älteren Generation vor allem die Methode des Vortrags schätzen. Allen Generationen gleich ist allerdings der Wunsch nach verstärkt informellem Lernen. Durch Gespräche, Zeit für Austausch und gemeinsame Erlebnisse soll nicht nur die Gruppe gestärkt, sondern sollen Bildungsinhalte passend und individuell übertragen werden. Es müssen also passende Methoden zu den Themen gewählt, Ausflüge eingeplant und auch ausreichend Zeit für den individuellen, informellen Austausch eingeplant werden.

Das vierte Kriterium ist das Gesamt-Gefüge des Seminars. Dazu zählt, dass Freiwillige am Seminar teilnehmen, die zur Gruppe passen, aber auch Lust haben, sich auf die Themen einzulassen. Auch der Aufwand, die Entfernung zur Einsatzstelle und die Emotionen, sind Teil dessen. Vor allem wohlfühlen sollen sich die Freiwilligen. Auch, dass

die Freiwilligen mindestens zu zweit auf ein Seminar fahren und die Ergebnisse in der Einsatzstelle umsetzbar sind, spielen hier mit rein. Die schriftliche Befragung unter den Freiwilligen hat ergeben, dass das Seminar etwa 3,8 Zeitstunden von der Einsatzstelle entfernt sein darf. Aber auch die Möglichkeit, Einfluss auf das Seminar zu haben, seine Meinung sagen zu dürfen und Änderungswünsche anzubringen gehören zu diesem Punkt dazu. Hier ist der Eigenbeitrag durch die Freiwilligen zu diskutieren, denn an diesem Punkt sind die Freiwilligen maßgeblich selbst beteiligt. Die Einstellung, die Motivation zur Mitarbeit und die Einbringung neuer Ideen geht von den Freiwilligen aus, sodass zu jedem Seminarbeginn klar sein muss, dass das Seminar nur so gut sein kann, wie dieser Punkt von den Freiwilligen umgesetzt wird. Auch in den Einsatzstellen muss dieser Punkt verdeutlicht sein, damit sie bereits im Vorfeld eines Seminars den Freiwilligen verdeutlichen können, dass sie Teil des Seminars und damit maßgeblich an der Gestaltung mitbeteiligt sind.

Die Frage nach der richtigen Struktur und Inhalt des Seminars ist bei der Gestaltung besonders ausschlaggebend. Der Großteil der Akteure wünscht sich tendenziell eher längere Seminare, also Seminare, die vier bis sechs Tage gehen und die man zwei Mal im Jahr besucht. Für längere Seminare sprechen mehr Zeit für Ankommen und Austausch, man kann mehr Inhalte bearbeiten, kann sich besser kennen lernen und der Aufwand eines Seminarbesuches fällt nur zwei Mal im Jahr an. Denn sowohl Freiwillige, als auch Einsatzstelle gaben an, dass sich der Aufwand lohnen muss. Aus pädagogischer Sicht, entsteht tiefergehender und zielgerichteter Austausch erst dann, wenn sich eine Gruppe gefestigt hat und ein Vertrauen aufgebaut wurde. Daher ist von eintägigen Seminaren und solche die nur zwei bis drei Tage gehen, abzuraten. Generell soll sich laut den Ergebnissen auch die Struktur der Seminare an die Bedürfnisse der Einsatzstelle anpassen können. Hier wird primär der Faktor Praktikabilität in den Vordergrund gestellt und die Bedürfnisse der regelmäßigen Arbeit vor Ort zuerst betrachtet. Vor allem die Termine müssen in den Betriebsablauf passen.

Die Freiwilligen beim BDT sind gemischt, jedoch sind vermehrt Freiwillige aktiv, die staatliche Hilfe beziehen. Und das vorwiegend in der mittleren Generation, aber auch die jüngere Generation gehört dazu. Ganz entgegen dem höchsten Berufsabschluss. Nahezu alle Freiwilligen haben einen Berufsabschluss. Während die jüngere Generation eher ein Abitur oder Fachabitur besitzt, hat die mittlere Generation vorwiegend die mittlere Reife oder einen Hauptschulabschluss. Dies lässt den Schluss zu, dass die meisten Freiwilligen bereits ausreichend Bildungserfahrungen gemacht haben und sich daher auf ein Bildungssetting einlassen können.

Auch bei der Motivation zum BFD sind sich die Freiwilligen einig. In erster Linie machen sie den Freiwilligendienst, um etwas Sinnvolles für die Gesellschaft zu leisten. Die mittlere Generation ergänzt dies um die Motivation des Geldverdienens. Als ALG-II-Empfänger darf man bis zu 200 € durch den BFD anrechnungsfrei hinzu verdienen. Vor allem für diese Zielgruppe ist die Zusatzeinnahme bedeutsam und stellt eine hohe Motivation für den Freiwilligendienst dar. Zumal die meisten der Befragten sowieso schon in der Tafel ehrenamtlich tätig waren, verändert sich das Paradigma der Ehrenamtlichkeit hin zu bezahlter Freiwilligkeit. Die Tätigkeit an sich bleibt oftmals die Gleiche. Noch stärker ist das zu spüren, wenn die Freiwilligen vorher als Kunde in die Tafel kamen und nun auf der anderen Seite des Tisches gegen Bezahlung die Arbeit verrichten, von der sie einstmals profitierten. Das kann für die Freiwilligen von enormer Bedeutung für ihre eigene persönliche Entwicklung sein und daher ist die tägliche Arbeit auch von so hohem Stellenwert. Deshalb fällt es schwer, diese Struktur der Gewohnheit zu verlassen und auf ein Seminar zu fahren. Vor allem, wenn die Erfahrungen anderer zeigen, dass sich der Seminar-Besuch sowieso nicht lohnt.

Die junge Generation nutzt den BFD als Orientierungsjahr. Sie wollen Zeit überbrücken, bis sie ein Studien- oder Ausbildungsplatz gefunden haben oder bis sie sich klar darüber sind, was sie vom Leben erwarten. Durch diese biografische Lebensphase entsteht das Bedürfnis nach Begleitung. Gerade deshalb ist das Thema „Lebensplanung“ auch so hoch eingestuft worden. Es passt in die Lebenssituation dieser Generation, die konkrete Lebensplanung erst anzugehen. Ein BFD kann daher orientierend und sinnstiftend wirken. Für einige stellt der BFD den Einstieg ins Berufsleben dar. In Gesprächen mit Einsatzstellen kam immer wieder heraus, dass es die Zielgruppe der Ü27 oftmals schwer hat, sich eigenständig um einen geregelten Alltag zu kümmern und das oft die fehlende Kompetenz ist, die sie vom ersten Arbeitsmarkt fern hält. Daher bietet der BFD auch die Chance, Routinen und Alltag zu entwickeln, um als Persönlichkeit erstmalig oder wieder in der Lage zu sein, einer hauptberuflichen Tätigkeit nachzugehen. Auffallend ist auch, dass die Jobcenter oder Agenturen für Arbeit bewusst in den BFD vermittelt haben. Dies ist nicht der Auftrag der Agentur für Arbeit, sondern ihr Auftrag ist es, bei Interesse die geeigneten Informationen bereit zu halten. Auf der anderen Seite müssen die Freiwilligen trotz der Beschäftigung im BFD den Auflagen des Jobcenters nachkommen und sich z.B. rechtzeitig, d.h. ab sechs Monaten vor Ende des BFD, beim Jobcenter zu Integrationsgesprächen einfinden.

Die Kommunikation im Seminarprozess erfolgt kreisförmig. Dabei kommunizieren Zentralstelle und Einsatzstelle, Einsatzstelle und Freiwillige, Freiwillige und Seminarleitung und Seminarleitung und Zentralstelle miteinander. Eine Kommunikation zwischen Seminarleitung und Einsatzstelle bzw. zwischen Freiwillige und Zentralstelle ist im Seminarprozess eher selten der Fall. Dieser zuvor beschriebene Kommunikationsprozess ermöglicht ein sehr zielgerichtetes Planen, Durchführen und Auswerten der Seminare. Die nötigsten Kommunikationsprozesse sind standardisiert. So gibt es zum Beispiel einheitliche Anmeldeformulare und Feedbackbögen. Die Kommunikation im Problemfall geschieht zwischen Zentralstelle und Einsatzstelle und ist scheinbar allen Beteiligten klar.

Der BFD motiviert fürs Ehrenamt. Im Gesamtkonstrukt von praktischer Tätigkeit und pädagogischer Begleitung schafft es der BFD, die Freiwilligen längerfristig für ein Ehrenamt zu motivieren. Wo vorher gerade mal 40 % in der Einsatzstelle oder woanders ehrenamtlich aktiv sind, sind es hinterher 75 %. Die Struktur und das Ziel des BFD, das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken und damit konkret Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen, geht bei der befragten Zielgruppe auf. Vor allem in der gleichen Einsatzstelle werden nach dem Freiwilligendienst doppelt so viele Ehrenamtliche wie vorher tätig sein. Damit ist der BFD für die einzelne Einsatzstelle auch in dieser Hinsicht attraktiv. Auch das vermittelte Wissen durch die Einsatzstelle und durch die Seminare geht dadurch nicht verloren, sondern bleibt der Einsatzstelle größtenteils erhalten und damit auch den Mitgliedern des BDT.

Ein sehr starkes generationsspezifisches Element ist die persönliche Motivation und Hemmung zur Seminararbeit. Dabei spielt zwar immer der individuelle Hintergrund der Freiwilligen eine Rolle, aber zusammenfassend konnte man feststellen, dass Personen der jüngeren Generation eher intrinsisch motiviert sind, auf Seminaren zu fahren und an ihnen teilzunehmen. Sie ziehen für sich auch einen größeren Nutzen daraus. Personen der mittleren Generation sehen die Seminare eher als lästige Pflicht der sie folgen müssen und probieren das für sie Beste daraus zu machen. Aber vor allem Personen der älteren Generation haben Hemmungen und Ängste, wenn sie auf Seminare fahren müssen. Oftmals ist schon der Gedanke einer unbekanntem Stadt und fremden Personen so befremdlich, dass die Motivation zur Seminarwahrnehmung nicht mehr vorhanden ist. Diese Ängste müssen allen beteiligten Akteuren stärker bewusst sein und müssen in der Planung der Seminare unbedingt Berücksichtigung finden, wenn der BFD im Gesamtkonzept für diese Zielgruppe weiterhin attraktiv sein soll. Der Anspruch des Generationsbegriffes, dass die ältere Generation pädagogische auf die jüngere

Generation einwirken kann, tritt daher nur zum Teil in Erscheinung. Da jedoch die ältere Generation im BDT gerade einmal 4 % der Freiwilligen ausmacht, ist ein spürbarer Einfluss dieser Generation ohnehin fragwürdig. Jedoch könnte durch erfolgreiche Seminare und entsprechenden Rahmenbedingungen der gesamte BFD für diese Zielgruppe attraktiver werden und ihr Anteil entsprechend steigen.

5.2 Beantwortung der Leitfragen

In diesem Kapitel sind die zuvor zusammengefassten und diskutierten Ergebnisse nochmals auf die Beantwortung der Leitfragen hin komprimiert.

Haben die Freiwilligen Bildungsbedürfnisse, die innerhalb einer Generation ähnlich sind? Welche Übereinstimmungen und Abgrenzungen lassen sich zwischen den Generationen feststellen?

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es bezüglich des Inhaltes nur unwesentliche Unterschiede zwischen den Generationen gibt. Alle Freiwilligen haben das Bedürfnis, vorrangig fachliche und persönlich-soziale Kompetenzen zu erwerben und die Themen müssen zu der beruflichen und privaten Alltagsrealität der Freiwilligen passen. Die junge Generation interessiert sich verstärkt für gesellschaftliche Themen, die außerhalb ihres eigenen Erfahrungskreises liegen, bzw. sie interpretieren sich verstärkt als Teil der Gesamtgesellschaft. Wobei die mittlere und ältere Generation vorwiegend bei den Themen bleiben möchte, die sie selbst betreffen oder in denen sie bewusst etwas lernen möchten.

Methodisch lässt sich zusammenfassen, dass alle Generationen das Bedürfnis haben, mit aktivierenden Methoden zu lernen, d.h. durch Workshops, Ausflüge, Gruppenarbeiten und allen Formen, in dem sie sich selbst mit einbringen können. Generationsspezifische Unterschiede wurden in der Form der Aktivierung getätigt. Je jünger die Freiwilligen, desto höher die Form der Aktivierung. In allen Generationen ist der Wunsch nach Austausch und Vergleich sehr stark ausgeprägt, um ihr eigenes Handeln in der Einsatzstelle reflektieren zu können und neue Ideen zu entwickeln. Vor allem der informelle Austausch wird hier fokussiert.

Welche Ziele sind für die weiteren beteiligten Akteure handlungsentscheidend in der Durchführung und Wahrnehmung der Seminarangebote des BFD? Welche Erfahrungen haben die Akteure bisher damit gemacht?

Die Akteure haben bisher unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Seminare sind sowohl gut, als auch schlecht verlaufen und die entsprechenden Ergebnisse können alle Akteure in ihrem eigenen Aufgabenfeld wahrnehmen. Daher ist auch hier der Nutzen des Seminars handlungsentscheidend in der Durchführung und Wahrnehmung der Seminarangebote. Für alle weiteren beteiligten Akteure sind die persönliche Weiterentwicklung der Freiwilligen und die Wissensvermittlung wichtig. Aber darüber hinaus sind mehr Hintergrundwissen verbunden mit neuen Ideen und Verbesserungsvorschlägen und der Kontakt zu den anderen beteiligten Akteuren der handlungsentscheidende Nutzen von Seminaren.

Für die Einsatzstellen ist darüber hinaus vor allem die Praktikabilität ausschlaggebend. Das heißt die Seminartermine müssen auch in den Ablauf der Tafel passen und die Freiwilligen müssen in der Zeit entbehrlich sein. Für die Seminarleiter steht der Kompetenzerwerb im Vordergrund. Für die Zentralstelle sind vor allem wirtschaftliche Aspekte und ein wachsendes Verständnis für den BFD als Bildungsdienst handlungsentscheidend in der Seminargestaltung.

Entgegen der Arbeitshypothese steht der Faktor „Umsetzung und Praktikabilität“ nicht über dem Faktor Inhalt. Der Inhalt der Seminare ist erfolgsentscheidend und wird als Ergebnis der Untersuchung über den Faktor „Umsetzung und Praktikabilität“ angesiedelt.

Woran wird erfolgreiche Bildungsarbeit bei den beteiligten Akteuren fest gemacht?

Der Erfolg von Bildungsarbeit lässt sich anhand von drei Indikatoren ablesen. Der Bedarf an Austausch nach dem Seminar, die anhaltende Motivation und der Erwerb fachlicher und sozialer Kompetenzen sind die Indikatoren, an denen die weiteren Akteure den Erfolg von Seminaren fest machen können. Für den Erfolg der Bildungsarbeit sind vor allem kompetente Seminarleiter, ein gutes Seminar-Setting, die richtigen Themen und Methoden, sowie das Gesamt-Gefüge verantwortlich. Diese Erfolgskriterien gelten für Freiwillige jeder Generation, genauso wie für die weiteren beteiligten Akteure.

Bei allen Generationen der Freiwilligen ist das Bedürfnis gleich, dass sich der Aufwand eines Seminars, d.h. also Vorbereitung, Fahrt, private Herausforderungen dadurch und

die Seminarwoche an sich, auch lohnen muss. Das Seminar muss in jedem Fall erfolgreich sein.

Wie erfolgt die Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren und wie ist diese Informationsvermittlung organisiert?

Die Kommunikation innerhalb des Seminarprozesses ist systematisch organisiert und läuft zwischen Zentralstelle, Einsatzstelle, Freiwillige und Seminarleiter kreisförmig ab. Die Kommunikation folgt nach Vorgaben durch die Zentralstelle und ist zielorientiert. Es konnten keinerlei Verbesserungsvorschläge durch die Akteure gemacht werden, sodass alle mit der Kommunikation zufrieden sind.

5.3 Kritische Reflexion der Untersuchungsmethode

Durch eine möglichst einfache Sprachwahl sollte es jedem Freiwilligen ermöglicht sein, den Fragebogen der schriftlichen Befragung hinreichend zu verstehen. In der Regel war dies auch der Fall. Aber einige Bewertungen und Kommentare ließen darauf schließen, dass die Reihenfolge von Skalen und auch einzelne Fragestellungen nicht richtig verstanden wurden. Diese Fragebögen wurden aussortiert und nicht in die Bewertung einbezogen. Auch nicht vollständig ausgefüllte und nicht lesbare Fragebögen wurden nicht Bestandteil der Auswertung. In großen Teilen war der Bogen aber verständlich und konnte somit für den zu untersuchenden Gegenstand eingesetzt werden. Auch die Länge, Anordnung und Vielfalt der schriftlichen Befragung unterstützte die Beantwortung der Untersuchungsfragen.

Aus den beantworteten Fragebögen geht hervor, dass keine einzige Person über 65 Jahren Teil der schriftlichen Befragung war. Die Ergebnisse zu dieser Generation wurden aus Antworten der mündlichen Befragung mit den beteiligten Akteuren und auch Kommentaren der schriftlichen Befragung generiert. Jedoch sind das in erster Linie Einschätzungen anderer auf die Bildungsbedürfnisse dieser Generation. Vor allem weil die Einschätzungen zum Teil von Experten kamen, haben die Ergebnisse trotzdem Gültigkeit und lassen sich in ihren Aussagen auch auf diese Generation übertragen. Jedoch sei an dieser Stelle erwähnt, dass sie nicht Teil der schriftlichen Befragung war und sich die konkreten Bedürfnisse aus Fremdeinschätzungen ergeben haben.

In der mündlichen Befragung mit den beteiligten Akteuren wurde immer wieder nach generationsspezifischen Unterschieden gefragt. Dies ergab sich jedoch vorwiegend aus dem Gesprächsverlauf. Hätte dies in der Konstruktion des Leitfadens noch mehr Berücksichtigung gefunden, käme es unter Umständen zu noch differenzierteren Aussagen. Auch wenn die meisten Aussagen der Experten schon mühevoll die Bedürfnisse der einzelnen Generationen beschrieben und eine noch tiefere Differenzierung nur schwerlich möglich gewesen wäre, hätte zumindest die konkrete Fragestellung noch weitere Äußerungen der Befragten dazu ermöglichen können. In der Auswertung der mündlich durchgeführten Gespräche wurde auch festgestellt, dass es einigen befragten Personen schwer fiel, den Sinn von Fragen voneinander unterscheiden zu können. So gab es zwei Mal zwei Fragen, die ähnliche Antworten hervorbrachten, was in den Vorbetrachtungen und Probegesprächen nicht der Fall war. Diese Fragen wurden dann im Prozess der Gespräche auf die entsprechende Gesprächssituation angepasst. Im Großen und Ganzen unterstützten die ausgewählten Methoden die Untersuchung des Gegenstandes und führten zu verwertbaren Antworten der Leitfragen.

5.4 Empfehlungen und Ausblick

Aus den Antworten geht vor allem hervor, dass die pädagogische Begleitung im BFD noch in der Entwicklung ist. Während es Einsatzstellen gibt, bei denen pädagogische Begleitung fest im Alltag verankert ist, wird es von anderen Einsatzstellen als lästige Pflicht empfunden. In den Einsatzstellen ist wenig Bewusstsein dafür vorhanden, dass sie einen Einfluss auf die Ausgestaltung der pädagogischen Begleitung und auch der Seminararbeit leisten können. Allein schon bei der Ansprache an die Freiwilligen und der Motivation für Seminare müssen Einsatzstellen arbeiten. Die mündliche Befragung ergab Aussagen wie „Die haben doch sowieso keine Lust“, aus denen deutlich hervor geht, dass die Motivation zur Seminararbeit vor allem in der mittleren und älteren Generation nicht immer gegeben ist. Daher ist es dringende Handlungsempfehlung, dass die Einsatzstellen ein anderes Verständnis für den BFD und seinen Bildungsauftrag bekommen. Die Chancen, die durch diesen Dienst und die richtige Nutzung der Bildungsangebote entstehen, müssen viel zentralere Betrachtung finden, als die Bürde der Abwesenheit der Freiwilligen während der Seminarwochen. Die Bildungsangebote müssen eine Wertschätzung des Menschen sein. Die Freiwilligen dürfen dafür nicht nur einfache Mitarbeiter sein, dessen Gehalt der Staat bezahlt. Die Freiwilligen müssen als Menschen gesehen werden, die ein Bildungsjahr vollziehen und die daher in jeder Hinsicht Förderung benötigen. Bei der richtigen Ausgestaltung dieses Jahres erhalten sie nicht nur

Stärkung fürs Leben, sondern investieren das Gelernte gerne auch wieder in die Einsatzstelle. Die Zentralstelle hat diesen Auftrag für sich schon erkannt und setzt seine Kraft dafür ein, das Denken der Einsatzstellen dahingehend zu verändern. Das ist eine langfristige Investition in den BFD bei der Zentralstelle und wird sich für alle Beteiligten als nützlich erweisen.

Die zweite Handlungsempfehlung richtet sich an die Seminare und ihre Verantwortlichen. Sie müssen unbedingt erfolgreicher werden. Alle beteiligten Akteure haben schon negative Erfahrungen mit den Seminaren gemacht. Diese Erfahrungen werden auch wieder zurück in die Einsatzstellen und damit an andere Freiwillige getragen, die dementsprechend negativ motiviert auf weitere Seminare fahren. Gerade da die Kommunikation kreisförmig abläuft, erfährt auch die Motivation der Einzelnen und damit die folgenden Seminare eine negative Konnotation. Alle Beteiligten müssen sich darüber im Klaren sein, dass die Kommunikation des Erfolges oder Misserfolges wesentlichen Einfluss auf den Erfolg der kommenden Seminare hat. Daher können auch alle beteiligten Akteure den Seminarerfolg beeinflussen. Allen voran gestellt ist aber die Ausgestaltung der Seminare. Die Wahl der Themen, Methoden, Seminarleitung und das gesamte Setting ist so zu gestalten, dass der erwünschte Erfolg eintritt. Diese Aufgabe ist in vielerlei Hinsicht schwierig und auch langfristig angelegt. Vor allem, da der BDT erst jetzt konkrete Erfahrungen in der Seminararbeit sammeln kann. Aber der Erfolg der vergangenen Seminare lässt auch eine Entwicklung in der Ausgestaltung der Seminararbeit erkennen.

Die dritte Handlungsempfehlung bezieht sich daher auf Kooperationspartner. Der Wunsch nach konkreten tafelspezifischen Inhalten und der verstärkte Wunsch fachlicher Kompetenzen legt die Aufgabe nahe, dass sich die Zentralstelle zunehmend selbst um die Durchführung der Seminare kümmert. Daher sollte der BDT weniger Seminare durch Kooperationspartner durchführen lassen, sondern sich vermehrt selbst um die Gestaltung kümmern. Dadurch können verstärkt die Erfolgskriterien vor allem inhaltlich, methodisch und in der Auswahl von Seminarleiter und Referenten positive Beeinflussung finden. Auch lassen sich somit die nötigen Erfahrungen sammeln, die benötigt werden, um die zukünftigen Seminare noch besser zu planen und durchführen zu können.

In der Auswertung der Befragungen wurde deutlich, dass das bisherige Verfahren, zwei Mal sechs Tage innerhalb eines Dienstjahres, weitestgehend Anerkennung gefunden hat. Doch kam immer wieder der Wunsch nach vier oder fünf Tagen und auch der Wunsch nach stärkerer Regionalisierung. Vor allem zu Gunsten der Bedürfnisse der mittleren und älteren Generation sollten diese Wünsche näher betrachtet werden. Daher wird empfohlen, die Seminare um jeweils einen Tag auf fünf Tage zu kürzen. Dann fahren die

Freiwilligen zwar noch zwei Mal im Jahr auf ein Seminar, aber der Aufwand wird als niedriger eingeschätzt, wodurch der Nutzen höher eingeschätzt wird. Außerdem können dadurch noch zielgerichteter Themen in die Auswahl kommen und die Seminarzeit fällt nicht auf ein Wochenende. Oftmals bringt auch die Aufbringung der Freizeit eine negative Einstellung für das Seminar. Die übrigen gesetzlich benötigten zwei Seminartage sind durch eine individuelle Leistung in der Region oder im Ort der Einsatzstelle zu erbringen. Am ehesten bietet es sich an, dass die Freiwilligen einen zweitägigen Erste-Hilfe-Kurs vor Ort absolvieren, der auf die Seminarzeit angerechnet wird. So finden alle Bedürfnisse der Akteure Berücksichtigung.

Diese Untersuchung bezog sich auf die im BFD beteiligten Akteure innerhalb des BDT. Die Freiwilligenlandschaft in Deutschland ist jedoch sehr vielfältig und in den vergangenen Jahren auch vielfältiger geworden. Die Finanzierung der Freiwilligendienste ist, nicht zuletzt durch die vor kurzem vorgenommene Erhöhung der maximalen Erstattungsbeiträgen für die pädagogische Begleitung von Ü27 und einer neuen Sockelfinanzierung der Personal- und Sachkosten, so hoch wie nie. Zahlreiche Zeitungsartikel sorgen für eine breitere Bekanntheit des Dienstes und eine gute Belegung der Kapazitäten. Daher sind die Freiwilligendienste in den vergangenen Jahren quantitativ gewachsen, jedoch muss hierbei auch die Qualität mitwachsen können (vgl. Rix, Fischer 2015, S.32). Gerade die pädagogische Begleitung, die in der Seminararbeit ihren Höhepunkt findet, ist ein geeignetes Medium, um die Qualität im BFD langfristig gewährleisten zu können. Auch eine höhere Arbeitsmarktneutralität kann durch die pädagogische Begleitung unterstützt werden. Eben dieser Bildungsanspruch ist es doch, der den BFD von anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterscheidet. Auch die Rolle der Freiwilligen im ALG-II-Bezug muss in diesem Zusammenhang mitbedacht sein.

Zwischen den Bedürfnissen der Akteure, zwischen inhaltlicher und wirtschaftlicher Ausrichtung, zwischen Anspruch und Wirklichkeit, zwischen gesetzlicher Pflicht und individuellem Wunsch befindet sich die Seminararbeit im BFD. Sie muss viele Erwartungen von vielen Akteuren erfüllen und erfährt dadurch schnell eine negative Bewertung. Dabei bedeutet Bildung ist erster Linie Chancen. Chancen dafür, Orientierung im Leben zu finden und mit Kompetenzen ausgestattet zu sein. Daher ist es die dringliche Aufgabe aller Beteiligten, dass Bildung stärker positiv konnotiert wird. Die Seminare dürfen nicht mehr nur lästiges Beiwerk der täglichen Arbeit sein, sondern müssen fest in das Bildungsjahr BFD integriert sein. Daran müssen alle Beteiligten mitarbeiten und die Bildungsbedürfnisse der Generationen dabei beachten. Von der Planung, Durchführung und Nachbereitung der Seminare und der Durchführung des BFD in der Einsatzstelle.

Jeder Akteur, auch die Freiwilligen, tragen Verantwortung dafür, dass der BFD die eigentliche Bedeutung bekommt, die der Gesetzgeber, aber auch die Zivilgesellschaft ihm zuschreibt. Letztendlich sind die Freiwilligen, die Einsatzstellen, die Seminarleitungen und auch die Zentralstelle Teil der Zivilgesellschaft und der BFD als eine besondere Form bürgerschaftlichen Engagements wirkt wiederum auf diese Akteure zurück. Daher müssen Bildung und BFD vor allem eines besitzen. Einen Anspruch, die Gesellschaft generationsübergreifend nachhaltig positiv zu beeinflussen.

Literaturverzeichnis

Abicht, Lothar; Miritz, Sandro: Verschiedene Generationen aus der Perspektive der Personalentwicklung. In: Eckert, Thomas; von Hippel, Aiga; Pietraß, Manuela; Schmidt-Hertha, Bernhardt (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011, S. 361-372.

Anheier, Helmut K; Beller, Annelie; Haß, Rabea; Mildenerger, Georg; Then, Volker: Ein Jahr Bundesfreiwilligendienst. Erste Erkenntnisse einer begleitenden Untersuchung. Heidelberg: Centrum für soziale Investitionen und Innovationen, 2012.

Bibisidis, Thomas; Eichhorn, Jaana; Klein, Ansgar; Perabo, Christa; Rindt, Susanne (Hrsg.): Zivil – Gesellschaft – Staat. Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bildungsforschung Band 1. Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Bonn, Berlin, 2007.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Stand der Anerkennung non-formalen und informelles Lernen in Deutschland im Rahmen der OECD Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning. Bonn, Berlin, 2008.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Rahmenrichtlinie für die pädagogische Begleitung im Bundesfreiwilligendienst (BFD) unter besonderer Berücksichtigung der Seminararbeit und des dabei eingesetzten pädagogischen Personals. Berlin, 2013.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Zeit, das Richtige zu tun. Freiwillig engagiert in Deutschland – Bundesfreiwilligendienst. Freiwilliges Soziales Jahr. Freiwilliges Ökologisches Jahr. Berlin, 2014a.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Richtlinien des BMFSFJ zu §17 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG) vom 17.12.2012 in der Fassung vom 09.01.2013. Berlin, 2014b.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Organisationen im Bundesfreiwilligendienst (BFD). https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/de.bundesfreiwilligendienst/content.de/Service/Downloads/202-1052_Fachbegriffe_Organisationen_im_BFD.pdf [15.10.2014c].

Bundesverband Deutsche Tafel e.V.: Sprachrohr der Tafeln. <http://www.tafel.de/der-bundesverband.html> [15.10. 2014a].

- Bundesverband Deutsche Tafel e.V.:** Geschichte der Tafeln in Deutschland.
<http://www.tafel.de/die-tafeln/geschichte.html> [15.10.2014b].
- Bundesverband Deutsche Tafel e.V.:** Bildungskonzept zur pädagogischen Begleitung im Bundesfreiwilligendienst beim Bundesverband Deutsche Tafel e.V. Berlin, 2015.
- Diesner, Ilona:** Bildungsmanagement in Unternehmen. Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Wiesbaden: Gabler-Verlag, 2008.
- Dobischat, Rolf; Schurgatz, Robert:** Der Generationenbegriff in der Personalentwicklung In: Eckert, Thomas; von Hippel, Aiga; Pietraß, Manuela; Schmidt-Hertha, Bernhardt (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011, S. 77-88.
- Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten:** Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 5. Auflage. Marburg: 2013. www.audiotranskription.de/praxisbuch. Eingesehen am 18.01.2015.
- Eckert, Thomas; von Hippel, Aiga; Pietraß, Manuela; Schmidt-Hertha, Bernhardt** (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011.
- Evangelisch.de:** Bundesfreiwilligendienst braucht 20 Millionen Euro mehr.
<http://aktuell.evangelisch.de/artikel/93793/bundesfreiwilligendienst-braucht-20-millionen-euro-mehr> [15.10.2014].
- Falke, Wolfgang:** Das Bedürfnis. Bedürfnisse Jugendlicher und Jugendarbeit. Rheinfelden: Schäuble Verlag, 1993.
- Faulstich, Peter:** Generationenproblematik und Entfaltungsressourcen. In: Eckert, Thomas; von Hippel, Aiga; Pietraß, Manuela; Schmidt-Hertha, Bernhardt (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011.
- Flitner, Andreas; Giehl, Klaus** (Hrsg.): Schriften zur Anthropologie und Geschichte. 4. Überarbeitete Auflage. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2002.
- Focus:** Zahl der Stellen im Bundesfreiwilligendienst gesunken.
http://www.focus.de/regional/erfurt/gesellschaft-zahl-der-stellen-im-bundesfreiwilligendienst-gesunken_id_4195121.html [15.10.2014].
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit:** Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.
- Heißenstein, Daniel:** Die Motive der Mediennutzung bei Social Media Anwendungen nach Maslow und McQuail. Norderstedt: GRIN Verlag, 2014.
- Humanrights:** http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcat=1539. [14.10.2014].

- Mägdefrau, Jutta:** Bedürfnisse und Pädagogik. Eine Untersuchung an Hauptschulen. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 2007.
- Micheel, Heinz-Günter:** Quantitative empirische Sozialforschung. München: Ernst Reinhardt-Verlag, 2010.
- Rauschenbach, Thomas:** Von Generation zu Generation. Die Bildungsvermittlung im Wandel. In: Eckert, Thomas; von Hippel, Aiga; Pietraß, Manuela; Schmidt-Hertha, Bernhardt (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011, S. 237-250.
- Rix, Sönke; Fischer, Anne-Kathrin:** Spannende Zeiten für Freiwilligendienste. In: Bibisidis, Thomas; Eichhorn, Jaana; Klein, Ansgar; Perabo, Christa; Rindt, Susanne (Hrsg.): Zivil – Gesellschaft – Staat. Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015, S. 27-40.
- Steinert, Erika; Thiele, Gisela** (Hrsg.): Sozialarbeitsforschung für Studium und Praxis. Einführung in die qualitativen und quantitativen Methoden. Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaften, 2008.
- Tiedemann, Michael:** Bundesfreiwilligendienstgesetz. Grundlagen und Ausgestaltung des BFD mit Mustervereinbarungen und Gesetzestexten. Köln: Luchterhand Fachverlag, 2011.

Erklärung

Hiermit versichere ich gemäß § 17 Absatz 7 der „Prüfungsordnung für den postgradualen und weiterbildenden Fernstudiengang Sozialmanagement der Alice Salomon Hochschule Berlin“, dass ich diese Masterarbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und alle wörtlich oder sinngemäß übernommenen Textstellen als solche kenntlich gemacht habe.

Die Masterarbeit hat keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Berlin, den _____
(Datum) (Unterschrift)