

Arbeitsblatt 1

Gut begleitet durch das Freiwilligendienst-Jahr!

In der Begleitung wollen wir Freiwillige fördern, stärken und unterstützen in den von ihnen gewünschten Zielen. Im Verlauf von zwölf Monaten Freiwilligendienst sollten den Freiwilligen begleitende Reflexionsgespräche angeboten werden, um die Zeit für alle Beteiligten möglichst gewinnbringend zu gestalten. Hier ist Raum, um Fragestellungen zu besprechen, für die im Arbeitsalltag oft nicht die notwendige Ruhe besteht.

Bei drei Gesprächen im Jahr empfiehlt sich folgende Themenaufteilung:

1. Erst-Reflexionsgespräch



- nach einem Dienstmonat
- in der Einsatzstelle zusammen mit der fachlichen Ansprechperson
- **Ziel:** Reflexion der Einstiegsphase: Wie ist der Freiwilligendienst angelaufen? Passen Freiwillige und Aufgaben zusammen? Gibt es Unklarheiten?
 - Zufriedenheit bestimmen und Erwartungen abgleichen → Selbst- und Fremdeinschätzung zu den übertragenen Aufgaben
 - Lernziele bestimmen → Selbst- und Fremdeinschätzung zur fachlichen, sozialen und personalen Kompetenz
 - Formalien Check-Up: Stundendokumentation, Urlaub, Seminare und andere Termine



Arbeitsblätter: Nr. 2 Anleitung zum Erst-Reflexionsgespräch, Nr. 3 Checkliste zu Stärken und Schwächen und Nr. 4 Vorlage Protokoll zum Erst-Reflexionsgespräch

2. Halbzeit-Reflexionsgespräch



- zur Dienstzeitmitte
- möglichst außerhalb der Einsatzstelle
- **Ziele:** Entwicklung der Freiwilligen und Ziele für die verbleibende Zeit herausarbeiten; Unterstützung bei der Zukunftsplanung
 - Herausforderungen und Stärken herausarbeiten
 - Zukunft und persönliche sowie berufliche Ziele besprechen
 - Formalien Check-Up: Stand Arbeitsstunden, Urlaub, Seminare → Hinweis zum Anspruch auf ALGI: Meldung bei Agentur für Arbeit Ende 9. Dienstmonat



Arbeitsblätter: Nr. 5 Fragen und Methodenpool und Nr. 6 Vorlage Gesprächsprotokoll

3. Abschluss- und Perspektivgespräch



- im 10. Dienstmonat
- außerhalb der Einsatzstelle, z.B. als Spaziergang zu einem Aussichtspunkt
- **Ziele:** Erreichtes benennen und einen guten Übergang in die Zeit nach dem Freiwilligendienst unterstützen
 - Rückblick auf fast ein Jahr Freiwilligendienst: Was habe ich geschafft? Was nehme ich aus dem Jahr mit?
 - Perspektive danach: Wie geht es für mich weiter? Was möchte ich machen?
 - Die nächsten Schritte planen: Was muss ich dafür tun? Welche Informationen brauche ich eventuell noch? Welche Anlaufstellen gibt es?
 - Formalien Check-Up: Stand Arbeitsstunden, Urlaub, Seminare



Arbeitsblätter: Nr. 5 Fragen und Methodenpool und Nr. 6 Vorlage Gesprächsprotokoll

Arbeitsblatt 2



2

Anleitung zum Erst-Reflexionsgespräch (Ende 1. Monat)



Zwischen: Freiwillige und Anleitende und ggf. mit pädagogischer Begleitung



Thema: Wie ist der Freiwilligendienst angelaufen?



Ziel: Erwartungsabgleich durch Selbst- und Fremdeinschätzung



Methode: strukturiertes Reflexionsgespräch zwischen Freiwillige und fachliche Anleitung (ggf. mit einer dritten Person für die Moderation) durch eine Auswahl an Instrumenten.



Instrumente: Die folgenden Instrumente sind Vorschläge. Sie können entweder einzeln oder auch zusammen eingesetzt werden, um das Reflexionsgespräch zu strukturieren. Die Instrumente sollten der Situation und der zu begleitenden Person angemessen eingesetzt werden. Anbei eine Auswahl an Instrumenten, die einen Gesprächsrahmen für das Erstgespräch öffnen.

- a. **Moderationskarten** jeweils für Freiwillige und Anleitende
- b. **Checkliste zu Stärken und Schwächen** jeweils eine für Freiwillige und Anleitende
- c. **Protokoll zum Erst-Reflexionsgespräch** führt die Anleitende oder bestenfalls eine dritte Person für Moderation, z.B. die pädagogische Begleitung



Ablauf:

1. Zum Gesprächseinstieg:

- Wie geht es dir gerade?
- Wie verstehst du dich mit deinem Team?
- Wie lief die Einarbeitung bisher?

2. Zur Tätigkeit:

- Was sind die aktuellen Aufgaben im Freiwilligendienst?
- Welche Aufgaben funktionieren besonders gut/ fallen leicht/ machen Freude?
- Mit welchen Aufgaben bist du weniger zufrieden?? Woran liegt es?
- Welche fachlichen Fähigkeiten (Kenntnisse, Methoden, eigene Ideen und Projekte) können gut eingebracht werden?

➔ Nach ca. 10 Min. Antworten in Stichpunkten auf **Moderationskarten** schreiben: Freiwillige Selbsteinschätzung und Anleitende Fremdeinschätzung jeweils für sich.

Ableitung aus den Ergebnissen:

- ➔ Lassen sich daraus erste Lernziele formulieren?
- ➔ Lassen sich Aufgaben für die fachliche Anleitung ableiten?
- ➔ Bedarf es einer Anpassung des Aufgabenprofils des/der Freiwilligen (bei Über- oder Unterforderung oder mangelnder inhaltlicher Passung)?
- ➔ Braucht es Anpassungen bei der Qualifizierung oder der Zusammenarbeit im Team?
- ➔ Ergebnisse im **Protokoll zum Erst-Reflexionsgespräch festhalten**

3. Einschätzung zu sozialen und persönlichen Fähigkeiten:

- ➔ **Checkliste zu Stärken und Schwächen** ausfüllen: Freiwillige für die Selbsteinschätzung und die fachliche Anleitung für die Fremdeinschätzung
- ➔ Nach ca. 10 Min. Ergebnisse vorstellen und über unterschiedliche Einschätzungen sprechen

4. Zu den Zielen im Freiwilligendienst:

Frage an Freiwillige:

- Was möchtest du in dem Jahr erreichen, lernen, ausprobieren?
- Wenn du nach Ende des Jahres zurückschaust: Worauf willst du stolz sein?

Frage an Anleitende:

- Wo sieht Anleitende Entwicklungspotenzial?
- ➔ Blick auf **Moderationskarten** zur Tätigkeit werfen und auf **Checkliste zu Stärken und Schwächen**
- ➔ Ergebnisse auf **Protokoll zum Erst-Reflexionsgespräch** festhalten



Tipps:

- ▼ Konkrete terminierte Verabredungen festhalten, z.B. passende Seminar zu einem gewünschten Lernziel, Einarbeitung in einen spezifischen Bereich oder eine Teambuildingmaßnahme in den ersten drei Monaten etc.
- ▼ Moderationskarten behalten Freiwillige und Anleitende
- ▼ Vom Gesprächsprotokoll erhält Freiwillige als auch Anleitende jeweils eine Ausführung. Vor dem nächsten Gespräch Protokoll nochmal anschauen!
- ▼ Zeitplanung: ca. 60 Minuten

Arbeitsblatt 3

Checkliste zu Stärken und Schwächen



Diese Checkliste soll den Freiwilligen helfen, sich der eigenen Stärken bewusst zu werden und dazu ein Feedback durch die Einschätzung der fachlichen Anleitung zu erhalten. Zudem kann aus dem Gespräch heraus über Entwicklungspotenziale gesprochen werden. Am Ende des Bundesfreiwilligendienstes kann die ausgefüllte Checkliste bei der Zeugniserstellung hilfreich sein.

Durchführung: Bitte jede Aussage mit einer Zahl **von 1 bis 5 bewerten**, wobei das Niedrigste 1 (trifft gar nicht zu) ist und das Höchste 5 (trifft völlig zu) ist.

Persönliche Fähigkeiten

Lern- und Leistungsbereitschaft

- Übernimmt Aufgaben freiwillig:
- Lernt aus Erfolgen und Misserfolgen:
- Setzt sich beim Bearbeiten von Aufgaben aktiv ein:



Selbstständigkeit

- Kann Aufgaben eigenständig erledigen:
- Findet selbst Lösungswege, um Schwierigkeiten zu überwinden:

Selbstreflexionsfähigkeit

- Kennt die eigenen Stärken und Schwächen:

Zuverlässigkeit

- Hält sich an Regeln und Vereinbarungen:

Verantwortungsbewusstsein

- Kann für das eigene Handeln Verantwortung übernehmen:



Soziale Fähigkeiten

Kommunikation

- Kann Kontakt zu anderen aufnehmen und Gespräche beginnen
- Kann Sachverhalte verständlich erklären
- Kann aufmerksam zuhören und andere ausreden lassen
- Kann eigene Meinung ins Gespräch einbringen

Umgang mit Konflikten

- Kann schwierige Themen ansprechen:
- Kann Konflikte sachlich und situationsgemäß ansprechen
- Kann Kritik annehmen

Empathie

- Ist interessiert an anderen Menschen und ihren Anliegen
- Kann sich in den Gegenüber hineindenken

Teamfähigkeit

- Kann mit Kolleg*innen und Vorgesetzten zusammenarbeiten

Arbeitsblatt 4

Protokoll zum Erst-Reflexionsgespräch



Datum:

Freiwillige:

Einsatzstelle:

Freiwillige	Anleitende
Wie sehen die Aufgaben aus? Was läuft gut? Wie sehen die Aufgaben aus? Was läuft gut?	
Welche Ziele sollen erreicht werden?	
Sonstige Themen	
Sind alle Formalia geklärt? (Stundendokumentation, Urlaub, Seminare etc.)	
Ergebnisse und Verabredungen:	

Arbeitsblatt 5

Fragen und Methodenpool für Reflexionsgespräche

Allgemeine Tipps

Die Gesprächsumgebung schön gestalten, z.B. mit Tee und Keksen im Einsatzort oder in ein Café gehen oder sich auf einen Spaziergang durch die Natur begeben.

Die Reflexionsgespräche sind eine gute Gelegenheit, um Erfolge sichtbar zu machen und zu feiern. Herzlichen Glückwunsch! In dem Kontext Frage an Freiwillige: Was verstehst du unter einem Erfolg?

Es lohnt sich mit den Fragen: Wie geht es dir aktuell? Wie gut kannst du deinen Freiwilligendienst aktuell machen? in das Gespräch einzusteigen, um herauszufinden, ob die Person zufrieden und handlungsfähig ist oder ob ein Konflikt bearbeitet oder auf eine Krise reagiert werden muss. Je nachdem kann die weitere Gesprächsführung entsprechend gestaltet werden.

Hinweis für die pädagogische Begleitung von Geflüchteten:

Bei der Begleitung Geflüchteter, insbesondere bei intensiven Gesprächen und gemeinsamen Problemanalysen, sollten Sie beachten, dass die Menschen eventuell vor sehr großen Herausforderungen stehen und mehrfach belastet sind. Das kann die eigene Geschichte sein, Familie, die noch an anderen Orten lebt, die Unsicherheit des Aufenthalts, finanzielle Sorgen oder anderes. Diese Faktoren können die Handlungen der Menschen maßgeblich beeinflussen und sind selten von den Menschen selbst steuerbar. Verweisungswissen u.a. zu rechtlichen oder psychosozialen Beratungsstellen kann hier wichtig sein.

Fragen zur Tätigkeit in der Einsatzstelle



- Welche Aufgaben hast du in deinem Einsatz?
- Wie zufrieden bist du? → **Skalierung von 1 bis 10: „Was fehlt bis zur 10?“**
- Bist du unterfordert oder überfordert (inhaltlich, zeitlich)?
- Was hast du in deinem Aufgabenbereich erreicht, was hast du nicht erreicht? Wenn nicht alles erreicht wurde, woran lag es?
- Wie bewertest du die Anforderungen an deine Tätigkeit?
- Wie bewertest du die fachliche Anleitung deiner Tätigkeit?
- Welche Chance siehst du darin?
- Was gab es für Herausforderungen in den letzten Monaten?
- Was waren wichtige Erfolge in den letzten Monaten?
- Welche eigene Entwicklung siehst du bei dir durch die BFD-Tätigkeit?
- Wie läuft die Zusammenarbeit im Team?
- Wie ist der Umgangston untereinander?
- Wenn du etwas ändern könntest, was wäre das?

Fragen zur Persönlichkeitsentwicklung

Fragen nach den Fähigkeiten:



- Wo siehst du deine Stärken?
- Was kannst du richtig gut?
- Was würde ein Kollege*in aus deinem Team sagen, was du richtig gut kannst?
- Welche Aufgaben machen dir Freude?

Empfehlenswerte Instrumente: mehrsprachige Kompetenzkarten der Bertelsmann Stiftung¹ oder Stärkekarten von VIERfältig²

Fragen nach Schwächen:



- Welche Aufgaben bereiten dir Schwierigkeiten?
- Was würde ein*e Kolleg*in sagen, wo es noch nicht so gut läuft?
- Welche Aufgaben lässt du am liebsten liegen?
- An welcher Stelle kommst du an deine Grenzen?
Welche Tätigkeit ist für dich herausfordernd?
- Welche Ideen hast du, um mit diesen Herausforderungen umzugehen?
Was kannst du bzw. möchtest du ändern?

**Empfehlenswerte Methode: Umdeuten von Schwächen und Stärken
Welches Potenzial zur Entfaltung steckt in deiner Schwäche? – Bsp.: unpünktlich → gelassen/flexibel. Welche Fallstricke sind in Stärken enthalten? – Bsp.: kreativ → chaotisch**

Fragen nach Entwicklung:



- Wo siehst du dich in einem Jahr oder in drei Jahren oder mehr?
- Stimmen deine derzeitigen Fähigkeiten mit diesen Vorstellungen überein?
- Welche Förderung benötigst du, um dein Ziel zu erreichen?
- Wovon träumst du, wenn es um deine Zukunft geht?
- Welche Schritte hast du geplant, um dahin zu kommen?
- Welche Ziele steckst du dir für die nächsten 3 Monate? Wie kommst Du dahin?
- Wer ist dir ein Vorbild? Was begeistert dich an der Person?
- Wenn du aktuell vor einer Herausforderung stehst. was würdest du dir wünschen, was sich ändern muss? Was kannst du tun, damit das passiert?

¹ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/>

² <https://vielfaellig.de/>

Fragen zu Konflikten in der Einsatzstelle



- Gefühle beschreiben → **mit Hilfe von Emotionskarten (z.B. Gefühlsmonster)**
- Wer ist beteiligt?
- Wer hat welche Ziele?
- Wie kann eine Lösungssuche angeschoben werden?
- Wer sollte bei der Lösung des Problems beteiligt werden?
- Welche Wege sind denkbar?
- Systemisches Fragen
 - > Was würde xy zu der Situation sagen?
 - > Welche Ansätze wurden schon versucht?
 - > Woran würdest du erkennen, dass das Problem gelöst ist?

Die Wunderfrage: Stell dir vor es würde ein Wunder passieren und wenn du am nächsten Morgen erwachst, ist das Problem gelöst. Was wäre dann anders?

Tipps für lösungsorientierte Gesprächsführung: 1. Nichts reparieren, was nicht kaputt ist. 2. Mehr von dem tun, was gut klappt. 3. Aufhören mit dem, was mehrfach nicht geklappt hat. Neues versuchen!

Fragen zur Bildung



- Welche Seminare hast du besucht?
- Welche waren besonders interessant? Warum?
- Was fehlt noch? → Seminarprogramm anschauen, ggfls. weitere Angebote recherchieren
- Gibt es Themen, die du selbst einbringen möchtest? Hast du Kenntnisse oder Methoden, die du kennst und vorstellen bzw. anleiten möchtest?

Fragen zur Zukunft



- Wie sieht deine Perspektive für deine Zeit nach dem BFD aus?
- Gibt es Ideen oder konkrete Pläne?
 - Wenn nicht, wo liegen Stärken? Was davon könnte relevant sein?
 - **Kompetenzkarten, z.B. mit + / ++ / +++ nach Wichtigkeit sortieren**
- Stimmen deine derzeitigen Qualifikationen und Fähigkeiten mit diesen Vorstellungen überein?
- Welche Schritte kannst du gehen, um Deinen Zielen näher zu kommen?
- ggf. weiterverweisen an Beratungsstellen. Hier empfiehlt es sich, mit lokalen/ regionalen Anlaufstellen zu kooperieren, um zu den vielfältigen Fragen der beruflichen Integration jeweils an die richtigen Ansprechpartner verweisen zu können.

Fragen zum Selbstmanagement



- Wie organisierst du dich in deinem Bundesfreiwilligendienst (in Bezug auf Einsatz und Seminartage)?
- Wie planst du deine Termine?
- Wie ziehst du Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit?
- Wie setzt du Prioritäten?

Methoden



→ **Kompetenzkarten**

Sie sind mehrsprachig mit sehr kurzen Texten und mit einfachen bildlichen Darstellungen ausgestattet, so dass sie auch von Menschen mit geringer Lesekompetenz erfasst werden können. Die Kompetenzkarten eignen sich für die Reflexion und bessere Wahrnehmung der eigenen Stärken. Für die berufliche Orientierung eignen sich z.B. die Karten zur Fach- und Methodenkompetenz.³

→ **Bildkarten**

(z.B. vom Verlag Heragon zum Thema Emotionen, Grenzen, Veränderungen)⁴
Hilfreich für Einstieg ins Gespräch oder für die Darstellung der Lebenssituation in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft (Bsp.: letztes Jahr „Labyrinth“, Zukunft „Brücke“). Für ein Einzelgespräch sollten möglichst nicht mehr als 30 Karten bereitgestellt werden, die ein breites Spektrum an Situationen darstellen. Aus diesen suchen sich die Freiwilligen dann die zu den Fragen passenden Karten heraus.

→ **Gegenständliches Arbeiten**

Symbolische Gegenstände zu den Fragen benutzen, z.B. Feder: „Was macht dich leicht?“ Sandsack (Sand befüllter Luftballon): „Was zieht dich nach unten?“ → weiterführend: „Kannst du es loslassen?“
Achtung, Metaphern können kulturübergreifend auch zu Missverständnissen führen!

→ **Emotionskarten** (z.B. Gefühlsmonster)⁵

Diese Karten können gut bei der Thematisierung von Gefühlen unterstützen, wenn es wichtig ist, aber verbal nicht gelingt.

³ Erklärvideos der Bertelsmann Stiftung Zur Anwendung: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten>

⁴ <https://heragon.de/wp-content/uploads/bildimpulse-2020.pdf>

⁵ <https://www.gefuehlsmonster.de/>

Arbeitsblatt 6

6

Protokoll Reflexionsgespräch im Freiwilligendienst



Name + Freiwillige	
Einsatzstelle	
Datum	
Fachliche Anleitung/ Pädag. Begleitung	
Ort des Gesprächs	

1. Wie läuft es in der Einsatzstelle?

2. Seminare

3. Zukunft

4. Weitere Themen

5. Arbeitszeit, Urlaub, sonstige Formalia

6. Ergebnisse und Vereinbarungen: