



Erstgespräche

mit interessierten Freiwilligen und Ehrenamtlichen

Eine Praxishilfe des Beratungsforums Engagement für Geflüchtete
erstellt im Oktober 2021

Schumannstrasse 3 | 10117 Berlin

www.landesfreiwilligenagentur.berlin

www.beratungsforum-engagement.berlin



Erstgespräche mit interessierten Freiwilligen und Ehrenamtlichen

Ein integraler Bestandteil der Arbeit von Freiwilligenmanager:innen und Ehrenamtskoordinator:innen ist die Gewinnung von Engagierten.

Besonders in den Zeiten der Pandemie seit Anfang des Jahres 2019 sahen sich die Mitarbeiter:innen in den Unterkünften mit zahlreichen neuen Herausforderungen bei diesem Teil ihrer Arbeit konfrontiert und stellten sich Hygiene- und Abstandsregeln. Dabei ist die Gewinnung von Menschen auch in weniger krisenhaften Zeiten bereits sehr voraussetzungsvoll. Sie bedarf sowohl sorgsamer Vorbereitung als auch einer zugewandten und klaren Haltung des:r Ehrenamtskoordinator:in.

Ein Herzstück der Gewinnung ist das Erstgespräch: Es ist zumeist der erste persönliche Kontakt, in dem FW und Organisation sich gegenseitig kennenlernen. Interessen und Motivationen werden ebenso besprochen wie Kompetenzen, Rahmenbedingungen und Bedarfe. Im Folgenden findest du Anregungen und Leitfragen für Vorbereitung und Führung von Erstgesprächen.

Inhalt

1. **Vorab:**
 - Zeit und Raum
 - Gesprächsverlauf
2. **Das Matching:**
 - Die eigene Organisation stellt sich vor
 - Das Kennenlernen der Engagierten
 - Vereinbarungen

– Vorab –

Zeit und Raum

Erstgespräche sind zeitintensiv – und dürfen es auch sein! Es gibt viel zu erzählen, zu klären und vorzustellen. Über die Organisation und den:die Freiwilligen ebenso wie über die Unterkunft selbst, die als Ort bzw. Ausgangspunkt des Engagements besondere Voraussetzungen für Freiwillige und ihre Bewohner:innen bietet.

Etwa 60 bis 90 Minuten darf ein Erstgespräch gerne in Anspruch nehmen, damit sich eine gelassene, vertrauensvolle Atmosphäre entfalten kann. Dazu gehört auch die Wahl des Ortes – es sollte möglichst ein freundlicher, ungestörter Raum sein, in dem das Gespräch stattfindet. Die Einladung zu einem Getränk, etwas Obst oder ein paar Keksen wirkt ebenfalls entspannend.

Tipp: Ein Erstgespräch sollte immer zu der Organisationskultur passen! Freiwillige merken sehr schnell, wenn die Atmosphäre innerhalb der Organisation abweicht.



Gesprächsverlauf

Eine kleine Pause unmittelbar vor dem Gespräch, frische Luft schöpfen und einmal tief durchatmen öffnet Herz und Geist für die erste Begegnung mit einer:m potentiellen neue:n Mitwirkenden.

Nach der umfassenden, guten Vorbereitung kann das eigentliche Gespräch beginnen:

- Als Einstieg empfiehlt es sich, die Organisation, die Unterkunft und die eigene Arbeit als Ehrenamtskoordinator:in vorzustellen, um den:die Freiwillige willkommen zu heißen.
- Die Fragen nach vorherigem Engagement, Erfahrungen und Motivationen können ein guter Eisbrecher sein, um den:die Freiwilligen ins Erzählen zu bringen. Von hier aus ist es nur noch ein kleiner Schritt, um über die jetzigen Wünsche und Interessen zu sprechen.
- Und am Ende des Gesprächs sollten die wichtigsten Gesprächspunkte und Vereinbarungen schriftlich festgehalten werden.

Tipp: Um bei der Selbstreflexion zu unterstützen, kannst du auch "No-Gos" ansprechen. Also: Was möchte der:die Freiwillige NICHT im Engagement?

– Das Matching: Gesprächsthemen –

Die Vorstellung der eigenen Organisation

Freiwillige wollen mitarbeiten! Um einschätzen zu können, ob ihr Engagement am richtigen Ort ist, benötigen Interessierte eine klare Beschreibung der Möglichkeiten und Grenzen, die sich für ihren Einsatz und ihre Entfaltung in deiner Organisation bieten.

Diese Fragen zeigen die Rahmenbedingungen für ein Engagement in deiner Organisation:

- Was macht meine Organisation und welche Haltung und welche Werte vertritt sie dabei?
- Warum arbeitet meine Organisation gerne mit Freiwilligen zusammen und wo ist das ggf. Verankert (z.B. Leitbild, Konzept)?
- Wie können sich Freiwillige in der Organisation einbringen?
- Welche Rechte und Pflichten haben Freiwillige in der Organisation und werden diese in einer schriftlichen Engagement-Vereinbarung festgehalten?
- Welche Fortbildungsmöglichkeiten gibt es für Freiwillige?
- Welche Einladungen, Aufmerksamkeiten, Ehrungen oder Vergünstigungen erhalten Freiwillige?
- Gibt es Aufwandsentschädigung oder Fahrkostenerstattungen?

Tipp: Eine vorbereitete Willkommensmappe – sie kann Leitbild und Unternehmensphilosophie, Geschichte und Ziele enthalten, daneben Informationen über die Organisationsstruktur generell und die Unterkunft im Detail – unterstützt das Gespräch und hält die Erinnerung daran lebendig!

Eine klare Beschreibung dessen, wer, was, wann und wo macht, geben die **Engagementprofile** der Organisation. Eine der Besonderheiten im Freiwilligenmanagement in Unterkünften für Geflüchtete



ist, dass sowohl gezielt Freiwillige für bestimmte Angebote oder Aufgaben gesucht werden, als sich auch Engagierte mit ihren Ideen und Projekten initiativ einbringen. In zweitem Fall ist es sinnvoll, ein Engagementprofil gemeinsam mit dem:der Freiwilligen zu erarbeiten, also sozusagen maßzuschneidern. Hier gilt es kreativ zu sein und nicht an vorgegebenen Engagementprofilen festzuhalten. Wichtig ist es jedoch darauf zu achten, dass das neue Profil zur eigenen Organisation passt. In beiden Fällen müssen im Gespräch Aufgaben, Zeitumfang und Verantwortungsgrad der Mitarbeit klar benannt werden.

Wichtige Punkte können z.B. sein:

- Genaue Zeit, Ort und Inhalt des Angebots
- Gruppengröße
- Adressat:innen (z.B. Kinder, Frauen, etc.)
- Vorhandene Ressourcen, Hilfs- und Arbeitsmittel, noch zu besorgende Materialien
- Werbung für das Angebot
- Ansprechpartner:innen (sind andere Mitarbeiter:innen involviert?)
- Art und Umfang des Nutzens von Webdiensten und Austausch von Kontaktdaten von Teilnehmer:innen (Datenschutz)
- Zeiten der Rücksprache mit dem:der Koordinator:in, ggf. Teilnahme an Teammeetings
- Ansprechpartner:in für Notfälle
- Meldepflichten/-ketten (z.B. Bei Verdacht auf Kinderschuttfälle)
- Formale Zugangsvoraussetzungen zur Unterkunft/Räumen (Führungszeugnis, Registrierung bei der Security, ggf. Schlüsselverwaltung)
- Zusätzliche Vorschriften (z.B. Corona-Regeln)
- Geplante Dauer der Mitarbeit in der Organisation

Tipp: Reflektiere die Einsatzmöglichkeiten in deiner Organisation kritisch! Ist der Zugang räumlich und zeitlich niedrigschwellig und barrierefrei? Wen sprechen die Engagementangebote an? Was kann ich ändern, um mehr Vielfalt ins Engagement zu bringen?

Das Kennenlernen der Engagierten

Bei dem Kontakt mit einem:r Freiwilligen geht es immer auch darum, sich auf einen individuellen Menschen einzustellen und mit den eigenen Kompetenzen und Wünschen kennenzulernen.

- Hauptsprache und weitere Sprachen
- berufstätig oder nicht (mehr) berufstätig
- Alter
- Andere ehrenamtliche Tätigkeiten?
- Aus der Nachbarschaft oder längerer Anfahrtsweg?
- Analog oder digital oder beides?
- Ggf. Familiäre Situation
- Ggf. Gesundheitliche Einschränkungen

Eine möglichst gute Kenntnis der Motivationen und Interessenlagen erleichtert die Suche nach „der richtigen Person auf dem richtigen Platz“ und ermöglicht ein passgenaues Matching.



Dabei ist das Erstgespräch kein klassisches Bewerbungsgespräch, das private Themen auslassen muss. Vielmehr stehen die persönlichen Interessen, Wissensgebiete und Hobbies im Vordergrund mit dem Ziel, ein nachhaltiges Engagement zu erreichen, das Spaß macht und Sinn stiftet. Dabei muss auch beachtet werden, dass die Unterkunft ein sensibler Engagement-Raum sein kann, der Freiwillige in einem besonderen Maße fordern kann.

Tipp: Was Menschen zum Engagement bewegt, zeigt der Freiwilligensurvey 2019: "93,9 Prozent der Engagierten geben Spaß als Motiv für ihr freiwilliges Engagement an. Anderen Menschen zu helfen wird von 88,5 Prozent der Befragten als Motiv genannt. ... Engagierte ab 65 Jahren üben ihr Engagement anteilig besonders häufig aus, um mit anderen Menschen zusammenzukommen. Die 14- bis 29-Jährigen dagegen nennen anteilig besonders häufig das Motiv, eine Qualifikation erwerben zu wollen. Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind im Gegensatz zu altersspezifischen Unterschieden nur gering." ([Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019](#), S. 112.)

Vereinbarungen

Am Ende des Erstgesprächs sollte eine verbindliche Vereinbarung stehen, die gemeinsam getroffen wird. Doch was gilt es festzuhalten?

- Möchte der:die Freiwillige noch mal nachdenken, bevor ein Engagement zugesagt wird? Oder bietet der:die Freiwillige ein neues Projekt an, das noch unterkunftsintern z.B. mit Sozialteam und Leitung rückgekoppelt werden muss?
Besprecht, wie viel Zeit nötig ist und wer sich wie bei wem meldet, z.B. telefonisch oder via E-Mail.

Braucht es für Freiwillige und Organisation keine Bedenkzeit mehr, können bereits die nächsten konkreten Schritte folgen:

- In der schriftlichen **Engagement-Vereinbarung** zwischen Freiwilligen und Organisation werden Art und Umfang und evtl. Dauer des Engagements sowie Fragen des Versicherungsschutzes oder einer Aufwandsentschädigung festgehalten
- Eine von der Organisation ausgestellte **Einsatzbescheinigung** brauchen Freiwillige zum Erhalt eines erweiterten Führungszeugnisses

TIPP: Auch nach dem vielversprechendsten Vorgespräch zeigt sich in einer Schnupperphase manchmal, das Freiwillige, Angebot und Organisation nur schwer oder nicht zueinander finden. Um Verbindlichkeit zu schaffen und das Engagement von Anfang an zu begleiten, sollte jetzt schon ein nächstes Gespräch vereinbart werden. Geleitet von den Fragen: "Wie geht's der/dem Freiwilligen? Wie läuft das Engagement? Welche Unterstützung wird noch benötigt?", kann dieser kurze Check-In wenige Wochen nach der Anfangszeit erfolgen.