



Respecting – Sharing – Learning

Ein **Entwicklungsbericht** des eine-welt-engagement e.v.
zur **2. Folgeprüfung Gütezeichen Outgoing**
der Gütegemeinschaft Internationaler Freiwilligendienst e.V.

0. 25 Jahre *eine-welt-engagement e.v.* - ein partnerschaftlicher Entwicklungsprozess

Als der ewe im September 1995 an einer Schule in Düren gegründet wurde, war das primäre Ziel Schülerinnen und Schülern ein Lernfeld Entwicklungs- und Partnerschaftsarbeit zu erschließen und das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass wir alle in derselben Welt leben und die Zukunft dieser Welt uns anvertraut ist als gemeinsame Gestaltungsaufgabe.

Um dieses Engagement konkret zu machen und über das „Spendensammeln für arme Leute in Afrika“ hinaus eine interkulturelle Lern- und Entwicklungs-Partnerschaft aufzubauen, entsandte der ewe erstmals 1996 jugendliche Freiwillige nach Sambia, um mit den Menschen in den Kirchengemeinden der Southern Province zu leben und so die sambische Kultur zu erleben.

Dieser Freiwilligendienst stand unter dem Leitwort „**Leben und Lernen auf Augenhöhe**“

Seit 2000 wurde dieser Freiwilligendienst zu einem echten interkulturellen Austausch weiterentwickelt auf Wunsch der Partner, um auch sambischen Jugendlichen die Gelegenheit zu geben ein Jahr die deutsche Kultur in deutschen Familien zu erleben.

Seit 2010 steht dieser Freiwilligendienst unter dem Leitwort: **Respecting, Sharing and Learning**

Dieses Leitwort wurde von unseren sambischen Partner formuliert auf die Frage, was Aufgabe und Erwartung an diesen Interkulturellen Austausch sei.

Seit 1996 haben 60 deutsche und 25 sambische Jugendliche diesen Freiwilligendienst gelebt.

1. Impulse der 1. Folgeprüfung zur Weiterentwicklung des ewe-Freiwilligendienstes (2018)

1.1 Framework-Agreement

1. Die schriftlichen Bewerbungen werden um ein Motivationsschreiben (eventuell auch Lebenslauf) in englischer Sprache erweitert, sodass unsere sambischen Partner sich einen Eindruck der Bewerber noch vor dem Auswahlwochenende machen und eventuelle Rückfragen/Anmerkungen an uns zurückgeben können. So wird der sambische ewe aktiv in den Auswahlprozess mit einbezogen.
2. Auswahlverfahren der sambischen Gastfamilien mit aufnehmen (Idee: unsere sambischen Partner bitten, dies zu verschriftlichen, sodass wir es mit aufnehmen können).
3. Der Aspekt des sozialen Lernens sollte noch deutlicher hervorgehoben werden, der Lerndienst ganzheitlicher beschrieben werden.

1.2 Homepage

- Risikobereitschaft im Anforderungsprofil näher erläutern (Ausschreibung auf Homepage).

2. Übernahme und Umsetzung der Impulse im Anschluss an die 1. Folgeprüfung

2.1 Framework-Agreement

2.1.1 Den Freiwilligenjahrgang 2019/ 2020 zeichnete die Besonderheit aus, dass nur eine Bewerbung vorlag und diese sich von den „Normal“ Bewerber*innen (Abiturient*innen 18/ 19 Jahre alt) unterschied durch Alter (24 Jahre) und vollendetes Studium (Kommunikationsdesign).

Dies bot die Gelegenheit, da kein Vorselektieren notwendig war, die sambischen **Partner direkt in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen:**

Die Freiwillige erstellte ein Motivations- und Vorstellungsvideo in englischer Sprache. Dies ermöglichte den Partnern, mögliche Nachfragen mit eigenen Kriterien bereits vor Einsatz zu klären und ggf. Bedenken geltend zu machen.

Diese Form der Partnerbeteiligung am Auswahlprozess sollte für den Jahrgang 21/22 übernommen werden, konnte allerdings in Ermangelung von Bewerber*innen nicht fortgesetzt werden

2.1.2 **Auswahlverfahren sambische Gastfamilien Kriterien- und Prozess-Dokumentation** - Konnte bisher nicht umgesetzt werden, da die sambischen Partner, bedingt durch Personalwechsel und durch Umstrukturierungen im Development Department, derzeit keine Ressourcen dafür hatten. Dies steht allerdings auf der Agenda des Partnergespräches Anfang 2021

2.1.3 Der Freiwilligendienst im ewe gibt den Freiwilligen die Chance, die sambisch-afrikanische Kultur, die sehr stark durch die community geprägt ist, durch Integration in eine Familie und in eine Kirchengemeinde intensiv kennen zu lernen und in ihr mit allen Rechten und Pflichten, die damit einher gehen, zu leben. Diese von unseren sehr verschiedenen Sozialräume stellen westlichen Individualismus infrage und bieten alternativ einen gemeinschaftsorientierten Lebensentwurf an. Die Chance, die ein Freiwilligendienst mit dem ewe bietet, ist eine Integration in eine neue Kultur und Gesellschaft auf Zeit während einer Lebensphase, in welcher junge Menschen sich von ihrer

Herkunftsfamilie lösen, sich neu orientieren und selbst finden.

Dies wurde von einer ehemaligen Freiwilligen aus persönlichem Erleben neu formuliert und in die Beschreibung des Freiwilligendienstes im ewe auf der Website integriert:

<https://eine-welt-erleben.de/index.php/beispiel-seite/>

2.2 Homepage

Risikobereitschaft, die bisherigen Lebensgewohnheiten und sozialen Beziehungen zu unterbrechen, Überdenken des eigenen Konsum- und Lebensstils, Integration in eine afrikanische Familie und deren Rollengefüge auf Zeit.

<https://eine-welt-erleben.de/index.php/beispiel-seite/>

3. Perspektiven für die Partnerschaftsarbeit des ewe

Partnerkommunikation

Die Rückholaktion aufgrund der Pandemie im März 2020 war erst die 2. Aktion dieser Art (2003 mussten 2 Freiwillige wegen einer Tollwutinfektion zurückgeholt werden) in 24 Jahren Freiwilligendienst.

Die Rückholaktion zu Beginn der Pandemie hat die Funktionsfähigkeit des Emergency Plan nach Einschätzung beider Partner und der Freiwilligen belegt (Notes of ewe Video meeting 23.5.2020).

Dennoch ist die Partnerkommunikation nach wie vor entwicklungsbedürftig. Dabei sind kulturelle Unterschiede in der Kommunikationsstruktur, wie in der internen Kommunikation der Partner auf beiden Seiten zu bedenken (regelmäßige Vorstands- und Verantwortlichen Treffen vs. Telefon- und eMail-Kommunikation bei Bedarf und abhängig vom Aufenthalt), die zeitliche Verfügbarkeit (in den Abendstunden und am Wochenende) zu berücksichtigen, sowie die technischen Voraussetzungen (Internet- und Stromausfall).

Das erste Video-Meeting der Teams beider Partner und in der Folge vereinbarte Schwerpunktkonferenzen der unterschiedlichen Verantwortlichen sind eine qualitative Weiterentwicklung der Partnerkommunikation.

Diese ersetzen die Partnerbesuche (zuletzt 2018 Sambier in Deutschland) nicht, wobei diese aus ökologischen und ökonomischen Gründen und nicht zuletzt auch aus Effektivitäts-Gründen in Frage zu stellen sind. Für die Kultur der Partnerbeziehung und für das „Sharing“ sind sie unerlässlich

Kontinuität und Personelle Entwicklung

25 Jahre Partnerschaft und interkultureller Austausch lebt auch von und aus der Kontinuität und Verlässlichkeit der grundlegenden Ziele. Diese wurden als Konsens immer wieder weiterentwickelt und konkretisiert. Standen am Anfang Projekte und Menschen in diesen Projekten im Focus der Arbeit, so wurde immer mehr der interkulturelle Austausch und das interkulturelle Lernen von jungen Erwachsenen zum Schwerpunkt des eine-welt-engagement e.v.

Kontinuität in einer Organisation und ihrer Partnerarbeit wird aber auch generiert über Personen, die die Organisationsphilosophie und die Gründungsmythen glaubhaft verkörpern und kommunizieren. Solomon Phiri der Direktor der Caritas des Bistum Monze verkörpert diesen Gründungsmythos oder besser, wie er es ausdrücken würde den ewe-Spirit, als Gründer auf sambischer Seite. Der ewe-Deutschland kann dagegen lediglich im Vorstand auf 19 Jahre personale Kontinuität zurückgreifen. Beiden Vorständen ist gemeinsam, dass sie „in die Jahre gekommen“ sind. Daher ist es wichtig für ewe immer wieder die Kompetenz ehemaliger Freiwilliger zu nutzen und auch verantwortlich einzubinden. Auf deutscher Seite ist dies in den vergangenen Jahren gut gelungen, meist mit einigen

Jahren Abstand durch Studium zum Freiwilligendienst. Aber auch während des Studiums werden „Ehemalige“ immer wieder in Projekte des Vereins eingebunden. So aktuell in die Redaktions- und Designarbeit der Socialmedia-Präsenzen des Vereins. Ziel der Personalarbeit des ewe ist „Verantwortungspäckchen“ anzubieten, die „nebenher“ leistbar sind. Dies verlangt allerdings ein hohes Maß an interner Kommunikationsarbeit und Leitung. Die administrative Arbeit, unabhängig von Freiwilligen im Einsatz oder Vakanz ist gleich aufwändig und bei Personalwechsel sehr zeitintensiv.

Auf sambischer Seite ist die Einbindung ehemaliger Freiwilliger noch schwieriger, da kulturell nicht einfach (Jugend/ Frauen/ Mobilität, ...). Außerdem ist die Integrität in die kirchlichen und hierarchischen Strukturen der Partner oft ein Hindernis in der Motivation zur (ehrenamtlichen) Mitarbeit.

Darüber hinaus sind in der Regel die Partner in der Entwicklungszusammenarbeit abhängig von ausländischen Fördergeldern. So auch im ewe Sambia. Die Mitarbeiter*innen des Development Department/ Caritas Monze werden über Projektfördergelder aus Deutschland, Irland, Dänemark und der EU bezahlt, sind also in ihrem Engagement existenziell abhängig von der Laufzeit dieser Projekte.

Deshalb ist nur eine mittelfristige Planung von Jahr zu Jahr möglich und jeweils neu zu vereinbaren.

Dennoch ist der interkulturelle Austausch im ewe fester Bestandteil der (Jugend-) Pastoralarbeit der Diocese of Monze.

In **Konsequenz** werden wir in jedem Jahr, bevor wir die Werbung für den Freiwilligen-Dienst des jeweils nächsten Jahres starten die Zahl möglicher Einsatzstellen und die entsprechenden Verantwortlichkeiten abfragen und ggf. neu vereinbaren. Dabei bleibt das grundlegende Framework Agreement die langfristig vereinbarte Grundlage der Partnerschaft mit der Diocese of Monze/ Zambia.

Düren, 22. Dezember 2020



Guido Schürenberg
-ewe-Vorsitzender

Anhang:

Respecting, Sharing and Learning – Powerpoint Präsentation

