



Service Civil International
Deutscher Zweig e.V.



Kopfstütze & Handlanger

Handbuch für Campleiter/innen

Internationale Workcamps und Seminare



Service Civil International

Campeitong

Camp konkret



Anhang



SCI – Gemeinsam leben und arbeiten, voneinander lernen

Der Service Civil International (SCI) organisiert internationale Freiwilligeneinsätze und Begegnungen im Rahmen von Workcamps.

Gegründet wurde der SCI 1920, als Freiwillige nach dem ersten Weltkrieg beim Wiederaufbau eines zerstörten Dorfes nahe der Stadt Verdun halfen. Damit bewiesen sie in dieser von Militarismus und Nationalismus geprägten Zeit, dass gemeinsames Arbeiten und internationale Verständigung möglich sind.

In den internationalen SCI-Workcamps lebt diese Idee fort: Gemeinsam arbeiten, leben und lernen Freiwillige für zwei bis drei Wochen beispielsweise in KZ-Gedenkstätten, mit sozial Benachteiligten, mit Kindern und Jugendlichen, im Natur-, Umwelt- und Klimaschutz oder in innovativen Kulturinitiativen. Diese Einsätze sollen zu Frieden und internationaler Verständigung, zu sozialer Gerechtigkeit, zu gleichberechtigten Beziehungen zwischen Nord und Süd, Ost und West sowie zu einer lebenswerten Umwelt beitragen.

In 45 Ländern ist der SCI weltweit vertreten, zusammen mit anderen Freiwilligenorganisationen organisiert er den internationalen Austausch mit über 100 Ländern. Ungefähr 50 Workcamps finden jedes Jahr in Deutschland statt. Für diese sucht der deutsche SCI-Zweig jährlich etwa 80 Campleiter/innen.

Einleitung	5
-------------------	----------

Der Service Civil International (SCI)

1 Allgemeines zum Service Civil International	6
1.1 Die Geschichte und Entwicklung des SCI	6
1.2 Die Entstehung und Entwicklung des deutschen Zweiges (SCI-D)	6
2 Die internationale Arbeit des SCI	8
3 Die Arbeit des SCI – Deutscher Zweig e. V.	9
3.1 Ziele	9
3.2 Arbeitsstrukturen	10
3.3 Projektpartner	12
3.4 Projektbereiche im SCI	12
3.5 Teilnehmer/innen in SCI-Workcamps	16

Campleitung in internationalen Gruppen

1 Die Rolle der Campleiter/innen	17
2 Motivation der Beteiligten / Erwartungen an das Camp	18
2.1 Motivation und Erwartungen der Teilnehmer/innen	18
2.2 Erwartungen des Projektpartners	19
2.3 Ansprüche und Erwartungen an die Campleitung	20
3 Anleitung zur Selbstorganisation	21
4 42x* Kultur? Diversitätssensibles Lernen	22
5 Konflikte im Camp	27
5.1 Einführung	27
5.2 Verhalten in Extremsituationen	33
6 Dynamik und Kommunikation in Gruppen	37
6.1 Entwicklungsphasen in Gruppen	37
6.2 Ansätze aus der Kommunikationspsychologie	40
6.3 Gemeinschaftsbildung	42
7 Nachhaltigkeit und Ökologie	43
7.1 Die Grenzen des Wachstums	43
Klimagerechtigkeit, Ressourcenschutz und ökologisches Leben	
7.2 Was können wir tun?	44

Camp konkret

1 Vor dem Camp	49
1.1 Wie geht es weiter nach dem Vorbereitungsseminar?	49
1.2 Der Projektbesuch	50
1.3 Das Workcamp – ein Mittel der Friedensarbeit?!	54
1.4 Vorbereitung auf den study-part	55
2 Während des Camps	63
2.1 Frühzeitige Anreise der Campleiter/innen	63
2.2 Tipps für Camphaushalt und Einkauf	64
2.3 Das Essen: Die Stimmung im Camp geht durch den Magen	66
2.4 Empfang und Kennenlernen	67
2.5 Der „zweite Tag“ im Camp	68
2.6 Campablaufplan	69
2.7 Müllvermeidung und Mülltrennung im Camp	70
2.8 Nachhaltige Mobilität	71
3 Organisatorisches und Rechtliches	73
3.1 Finanzen: Woher, wofür, wie viel?	73
3.2 Versicherung	75
3.3 Vorsorgemaßnahmen und Erste Hilfe	77
3.4 Aufsichtspflicht	78
3.5 Organisatorische Fragen während des Camps	81
4 Öffentlichkeitsarbeit	82
4.1 Internet	83
4.2 Pressearbeit, öffentliche Medien	83
4.3 Öffentliche Aktionen	86
5 Nach dem Workcamp	87
5.1 Die Nachbereitung	87
5.2 Der Campbericht	87
5.3 „Sag beim Abschied leise Servus“?	90

Anhang

1 Kleine Küchenhilfe	91
2 Spiele zum Kennenlernen, für zwischendurch & danach	93
3 Literaturhinweise	97
4 Interessante Websites für Campleiter/innen	99
5 Das Leitbild des Service Civil International – Deutscher Zweig e.V.	100
Impressum	103
6 Auf einen Blick ...	104
...Knappe und verkürzte Übersicht der Aufgaben einer Campleitung	



Mit diesem Handbuch liegt nun schon die sechste überarbeitete Ausgabe eines Handbuches für Campleiter/innen vor. Inhaltlich basiert das vorliegende Handbuch auf seinen Vorläufern, „Kopfstütze und Handlanger“ und dem „Campbegleiter“. Im Aufbau ist das Handbuch der Struktur unserer Vorbereitungsseminare für Campleiter/innen ähnlich.

Das Kapitel „*Der Service Civil International*“ enthält Informationen zum Verein: Wie ist der Service Civil International (SCI) entstanden? Welche Ziele verfolgt der deutsche Zweig? Wie ist der SCI organisatorisch aufgebaut? Welches sind seine Themen und Arbeitsfelder?

Das Kapitel „*Campleitung in internationalen Gruppen*“ ist als Reflexionshilfe gedacht: Was ist meine Rolle als Campleiter/in? Was ist mein Leitungsverständnis? Was erwarten die Teilnehmer/innen, der Projektpartner, der SCI von mir? Wie leite ich die Selbstorganisation im Camp an? Was bedeutet „Diversitätssensibles Lernen“ und welche neuen Ansätze zum diversitätssensiblen Arbeiten gibt es? Was mache ich, wenn Konflikte auftauchen? Wie erkenne ich die Dynamik der Gruppe und wie kann ich sie bei der Gemeinschaftsbildung unterstützen?

Das Kapitel „*Camp konkret*“ enthält viele Vorschläge, Hinweise und praktische Tipps, die Euch die Arbeit erleichtern sollen: Was muss ich beim Projektbesuch absprechen? Wie bereite ich mich auf den Studienteil vor? Wie gestalte ich die Anfangsphase des Workcamps? Wie mache ich Öffentlichkeitsarbeit? Welche organisatorischen Dinge muss ich während des Camps beachten? Was muss ich über Finanzen und Versicherungen wissen? Wo finde ich Hilfe und Unterstützung bei Problemen? Was habe ich mit dem Thema Nachhaltigkeit und Klima zu tun? Was schreibe ich im Campbericht?

Im „*Anhang*“ findet Ihr eine kleine Küchenhilfe, eine knappe Zusammenstellung von Spielen sowie Hinweise und Links auf empfehlenswerte Methodensammlungen und Handbücher für Gruppenleiter/innen. In der Anlage 5 findet Ihr das Leitbild des SCI-Deutscher Zweig.

Als Bildungs-Arbeitsgemeinschaft (Bildungs-AG) des SCI bereiten wir Freiwillige auf die Aufgaben der Campleitung in SCI-Workcamps vor: Neben den Seminaren soll dieses Handbuch Euch Kopfstütze und Handlanger sein: als Nachschlagewerk, Denkanstoß, Anregung, Reflexionshilfe und Ideenliste.

Ulla Bolder-Jansen und die Bildungs-AG im SCI

1 Allgemeines zum Service Civil International

1.1 Die Geschichte und Entwicklung des SCI

Der SCI wurde nach dem Ersten Weltkrieg von Pazifist/innen um den Schweizer Pierre Ceresole gegründet. Das erste Projekt war 1920 die Hilfe beim Wiederaufbau eines im Krieg zerstörten französischen Dorfes in der Nähe von Verdun, das unter Einbeziehung von Freiwilligen aus den ehemaligen Gegnerstaaten stattfand. Dies erwies sich als zukunftsweisend für die Friedensarbeit des SCI. Schweizerische, ungarische, deutsche, niederländische und britische Freiwillige hatten genug von schönen Reden und wollten in einer von Nationalismus und Militarismus geprägten Zeit tatkräftige Zeichen setzen. Taten und konkretes freiwilliges Engagement sollten den Weg ebnen für Völkerverständigung und internationale Zusammenarbeit. Der SCI war geboren. Nach und nach breitete sich die SCI-Bewegung aus. Nach dem Zweiten Weltkrieg dehnten sich die Aktivitäten des SCI auf weitere Länder in Europa, Afrika, Asien und Nordamerika aus. Freiwilligengruppen schlossen sich zu nationalen Zweigen zusammen und koordinierten sich international unter dem Namen Service Civil International.

Zu Beginn der SCI-Arbeit standen konkrete Hilfsmaßnahmen im Vordergrund, z. B. bei Arbeitseinsätzen in Gebieten, die durch Naturkatastrophen oder Krieg zerstört waren. Dabei handelte es sich zumeist um längerfristige Projekte, in denen Freiwillige aus vielen Ländern zeitweise anreisten und unter großem körperlichen Einsatz mit anpackten.

Während der 60er Jahre kam es – beeinflusst durch die Studentenbewegung – langsam zur Umwandlung in den SCI, wie wir ihn heute kennen. Es etablierten sich zunehmend die internationalen Workcamps, die in festen Gruppen zwei bis drei Wochen dauern. Die Auseinandersetzung mit Ungerechtigkeit, Armut oder anderen gesellschaftlichen Problemen und ihren Ursachen wurde wichtiger, neben die praktische Arbeit trat der „Studienteil“ als Ausdruck eines stärkeren gesellschaftspolitischen Anspruchs in der SCI-Arbeit.

Mehr Informationen zur Geschichte des SCI lassen sich auf der Website des internationalen SCI-Archivs finden: <http://www.service-civil-international.org/>

1.2 Die Entstehung und Entwicklung des deutschen Zweiges

Der deutsche SCI-Zweig wurde 1946 mit Unterstützung des britischen SCI-Zweigs unter dem Namen „Internationaler Zivildienst“ (IZD) ins Leben gerufen und 1969

in SCI umbenannt. Die Gründung in Deutschland war eine Antwort auf den gerade beendeten Krieg. Neben praktischer Aufbauhilfe setzte sich der IZD vor allem für die Anerkennung des Rechtes auf Wehrdienstverweigerung ein. Später nahm der SCI an vielen öffentlichen Protestaktionen gegen die zunehmende Militarisierung der Bundesrepublik Deutschland teil. Das erste Workcamp fand im Durchgangslager Friedland in Zusammenarbeit mit Studierenden der Göttinger Universität statt. Britische und deutsche Freiwillige bauten Unterkünfte und halfen den Flüchtlingen, die aus den Ostgebieten in Richtung Westen unterwegs waren.



Seit 1946, als das erste SCI-Camp in Deutschland stattfand, haben Tausende Freiwillige aus vielen Ländern in Projekten des deutschen SCI-Zweigs wertvolle Arbeit geleistet: Flüchtlings- und Aufbauhilfe nach dem Zweiten Weltkrieg, Versöhnungsprojekte, Ost-West-Austausch während des Kalten Krieges, praktische Solidarität zur Befreiung des südlichen Afrikas von Kolonialismus

und Apartheid, Unterstützung von Bürgerinitiativen gegen Rassismus, Engagement in der Friedensbewegung, Engagement in Ökologieprojekten und Klimaschutz, Einsätze in Frauenprojekten, Unterstützung von alternativen Lebensformen und vieles mehr.

1969 wurde als Auswirkung der gesellschaftlichen Konflikte und Auseinandersetzungen eine neue Satzung entwickelt und verabschiedet. Der Name der Organisation wurde in „Service Civil International – Deutscher Zweig“ umgeändert.

Eine neue Qualität erhielt die Arbeit 1980, als der SCI im Rahmen der Friedensbewegung an öffentlichen Protestaktionen gegen die zunehmende Militarisierung in der Bundesrepublik teilnahm und mit Workcamps antimilitaristische Aktionen unterstützte.

Friedensarbeit drückte sich für den SCI auch in der Solidarität mit den unterdrückten Menschen in anderen Ländern aus, z. B. im südlichen Afrika. In einer Kampagne unterstützte der SCI die namibische Befreiungsorganisation SWAPO, indem er durch Öffentlichkeitsaktionen die Bevölkerung über die Rolle der Bundesrepublik bei der Aufrechterhaltung des rassistischen Regimes im südlichen Afrika aufklärte und dadurch Druck auf die politisch und wirtschaftlich Verantwortlichen machte.

In den 90er Jahren lag ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit des SCI darin, der wachsenden Umweltzerstörung entgegenzuarbeiten. Dies spiegelte sich in der



Vielzahl von Workcamps im ökologischen Bereich wieder sowie in der verstärkten Zusammenarbeit mit Organisationen und Gemeinden, die in diesem Bereich arbeiten.

Ein anderer wichtiger Arbeitsschwerpunkt in Deutschland nach der Wende lag in der Unterstützung und im Aufbau der Gedenkstätten in den ehemaligen Konzentrationslagern. Dort wurde wichtige Pionierarbeit geleistet.

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt in den 90er Jahren war die SCI-Kampagne „Nichts ist vergessen – Stoppt Rassismus“. Unter diesem Motto organisierte

der SCI Aktionen, Workcamps und Bildungsveranstaltungen, um gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit anzugehen. In dieser Zeit wuchs auch die Zusammenarbeit mit den „alternativen Lebensgemeinschaften“.

Der Krieg gegen Jugoslawien, in dem Deutschland eine wichtige Rolle spielte, der Anschlag vom 11. September 2001, der nachfolgende „Krieg gegen den Terrorismus“ und die Gewalt in vielen Ländern der Erde machen neben vielen anderen Beispielen deutlich, dass das Thema „Frieden“ hochaktuell ist.

Der Klimawandel und die Ausbeutung von Land und Ressourcen bedroht vor allem die Länder, die am wenigsten für die Ursachen verantwortlich sind. Krieg, Gewalt, Dürre und Verödung lassen Menschen u.a. aus Syrien, Irak und Afghanistan nach Europa flüchten, das sich wie eine Festung abgrenzt und zu wenig dafür tut, sich mit den Ursachen von Zerstörung und Flucht auseinanderzusetzen. Der SCI als Friedensorganisation wird darauf aufmerksam machen, Initiativen unterstützen und weiterhin für die Menschenrechte und für gewaltfreie Konfliktlösungen eintreten.

Neben den internationalen Workcamps ist in den letzten Jahren bei SCI-D die Vermittlung von Langzeitfreiwilligen stark angestiegen. Viele Freiwillige verbringen ein Jahr in einem Projekt u.a. in Ländern des Globalen Südens. Nach ihrer Rückkehr engagieren sie sich weiter für die Ziele des SCI und bilden mittlerweile eine wichtige engagierte Gruppe im SCI-D.

2 Die internationale Arbeit des SCI

International ist der SCI in 45 Ländern in West-, Mittel- und Osteuropa, Asien, Lateinamerika, in Australien und den USA mit nationalen Zweigen und Gruppen (ohne Stimmrecht beim International Committee Meeting) vertreten. Er hat einen anerkannten Status beim Coordinating Committee for International Volun-

tary Service (CCIVS) bei der UNESCO. Im CCIVS sind Jugend- und Freiwilligenorganisationen aus der ganzen Welt zusammengeschlossen.

Die SCI-Zweige aller Kontinente treffen sich einmal im Jahr beim International Committee Meeting (ICM). Hier wird die Politik der internationalen SCI-Bewegung beraten und beschlossen. Das ICM wählt einen internationalen Vorstand (International Executive Committee, IEC). Der Sitz des internationalen SCI-Sekretariats ist in Antwerpen, Belgien.

Weitere Infos zur Arbeit des internationalen SCI findet Ihr unter <http://www.sci.ngo/>

3 Die Arbeit des SCI – Deutscher Zweig e.V.

3.1 Ziele

Der SCI – Deutscher Zweig e.V. ist als gemeinnütziger Verein anerkannt. Er ist parteipolitisch, weltanschaulich und konfessionell unabhängig.

Der SCI unterstützt aus einer pazifistischen Grundhaltung heraus die Entwicklung einer Gesellschaftsordnung, die

- auf internationaler Solidarität aufgebaut ist,
- überlebenssichernde und lebenswerte Bedingungen für alle Menschen bereitstellt,
- die gerechte Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums sicherstellt,
- allen die Teilhabe an politischen Entscheidungen auf allen Ebenen ermöglicht und auf gegenseitigem Verständnis und dem Respekt vor anderen gründet.

(Bitte beachtet das Leitbild des SCI-Deutscher Zweig e.V. als Anlage 5 am Ende des Handbuchs)

SCI-Freiwilligenarbeit versteht sich seit der Gründung der internationalen SCI-Bewegung vor fast hundert Jahren als Engagement für den Frieden: Umfassende Abrüstung sowie gerechte und menschenwürdige Lebensbedingungen bei verantwortungsvollem Umgang mit den natürlichen Lebensgrundlagen gehören zusammen. Sie erst lassen Frieden und friedliches Zusammenleben der Menschen, frei von Unterdrückung und Ausbeutung, möglich erscheinen.

Mit internationalen Workcamps will der SCI

- gemeinnützige Projekte, Selbsthilfeinitiativen und sozial benachteiligte Gruppen unterstützen;
- durch praktische Arbeit im Natur-, Umwelt- und Klimaschutz für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen aktiv werden;
- durch Öffentlichkeitsarbeit in den Workcamps auf soziale, politische und ökologische Missstände hinweisen und dazu motivieren, dass sich mehr

- Menschen für deren Überwindung einsetzen;
- Verständnis und Solidarität zwischen Menschen verschiedener Länder fördern, über Grenzen hinweg gemeinsame Interessen herausarbeiten und voneinander lernen;
- an die deutsche Geschichte erinnern, aus ihr lernen und Versöhnungsarbeit leisten;
- zur Entspannung und zum Abbau von Feindbildern beitragen;
- durch freiwilliges Engagement Frieden, Abrüstung und internationale Verständigung fördern.

Politisches Ziel der Workcamps, die der SCI auch als Alternative zum kommerziellen Tourismus versteht, ist es, durch eigene Erfahrung im Projekt Einsicht in sozialpolitische Zusammenhänge zu vermitteln, Selbstorganisation in internationalen Gruppen zu üben, (eigene) Feindbilder und Vorurteile zu überprüfen und abzubauen und die Teilnehmer/innen zu sozialem und politischem Engagement zu ermutigen. Detailliert und konkret werden unsere Ziele und Vorstellungen in den Kapiteln über die Camps in den einzelnen Projektbereichen beschrieben.

3.2 Arbeitsstrukturen

Die aktuellen Ziele, Arbeitsschwerpunkte und Arbeitsweisen des Vereins werden von der Mitgliederversammlung und dem (von ihr gewählten) Vorstand des SCI festgelegt. Der Vorstand berät und kontrolliert die Arbeit der Geschäftsstelle. Er bemüht sich um größtmögliche Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen und um Koordination und Transparenz der SCI-Arbeit nach innen und außen. Die Geschäftsstelle des SCI-D befindet sich in Bonn. In der Geschäftsstelle betreuen hauptamtliche Referent/innen gemeinsam mit Freiwilligen die Projekte des SCI-D inhaltlich, strukturell und organisatorisch. In verschiedenen Städten gibt es Lokalgruppen des SCI. Sie werden von Mitgliedern, ehemaligen Campsteilnehmer/innen und Campleiter/innen sowie ehemaligen Langzeitfreiwilligen gegründet und sind Kontaktstellen auf regionaler Ebene. Ihre Arbeitsschwerpunkte bestimmen sie selbst. Oft stellen sie Kontakte zwischen lokalen Initiativen bzw. Projekten und dem SCI-Büro zur Vorbereitung von Camps her, oder sie organisieren selbst ein Workcamp in ihrer Stadt. Manchmal beteiligen sie sich – in Kooperation mit anderen Gruppen – an politischen Aktionen vor Ort. Für Campsteilnehmer/innen organisieren sie regionale Vorbereitungs- oder Auswertungstreffen. Sie unterstützen die Referent/innen im Büro und betreuen ausländische SCI-Gäste oder -Teilnehmer/innen in ihrer Region.

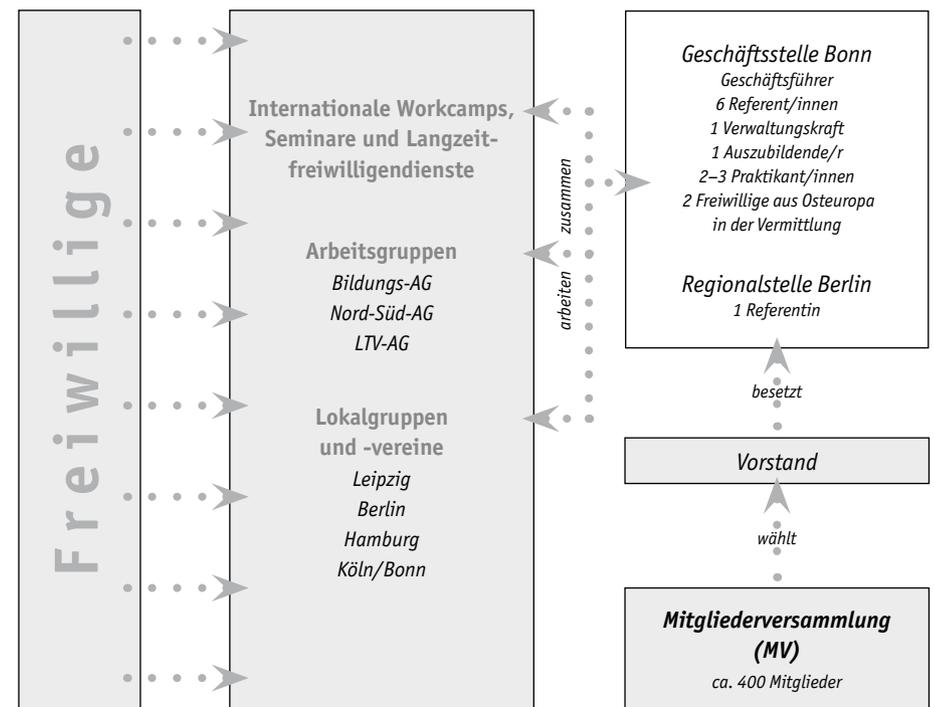
Einen wichtigen inhaltlichen und politischen Bestandteil der Mitarbeit über die Teilnahme an Camps hinaus bieten auch die **Arbeitsgruppen**, bundesweite Zusammenschlüsse von SCI-Aktiven zu verschiedenen Arbeitsfeldern des SCI. Die **Bildungs-AG** (BAG) bereitet die Vorbereitungsseminare für Campleiter/innen vor und führt sie durch. Sie arbeitet kontinuierlich an der konzeptionellen

Weiterentwicklung dieser Seminare und wertet mit Campleiter/innen ihre Erfahrungen aus.

Die **Nord-Süd-Arbeitsgruppe** ist verantwortlich für die Vorbereitung und Auswahl der Freiwilligen, die an Camps in Afrika, Lateinamerika, Asien und Nahost teilnehmen, sowie für die Auswertung dieses Austauschs. Sie organisiert und betreut auch den Rückaustausch (Incoming-Programm bzw. Süd-Nord Programm) für Freiwillige aus den Partnerländern „des Südens“.

Die **Long-Term-Volunteer-AG (LTV-AG)** schult und betreut Langzeitfreiwillige, die einen längeren Freiwilligendienst im Ausland machen wollen. Für ausländische Langzeitfreiwillige sucht sie Projektstellen in der Bundesrepublik und stellt Kontakte her.

Service Civil International – Deutscher Zweig e.V.
früher: Internationaler Zivildienst e.V.



Stand: 2016

3.3 Projektpartner

Projektpartner sind Vereine, Initiativen, Landkreise, Gemeinden, Institutionen, Gemeinschaften und in einigen Fällen Privatpersonen, deren politisches und gemeinnütziges Engagement der SCI unterstützt. Partner des SCI machen auf gesellschaftliche und ökologische Missstände aufmerksam und streben Veränderungen an. Der Projektpartner erhält mit einem Workcamp eine materielle Unterstützung seiner Arbeit: Durch die Renovierung der Bildungsstätte, die Pflege des Biotops, den Aufbau einer Ausstellung über Migration und Flucht, die Gestaltung einer Fassade im Stadtteil, die Betreuung von Kindern während einer Stadtranderholung oder durch Archiv- und Pflegearbeiten in einer KZ-Gedenkstätte.

Ein internationales Workcamp bietet dem Projektpartner die Chance sich neu mit seinem Projekt auseinanderzusetzen: Freiwillige praktizieren neue Formen der Zusammenarbeit und des Zusammenlebens, stellen Strukturen in Frage, bringen neue Ideen mit und fragen nach dem Sinn eines Projektes.

Ein internationales Workcamp macht die Öffentlichkeit und potentielle Zuschussgeber auf das Projekt aufmerksam. Die gemeinnützige Bedeutung des Projektes wird unterstrichen. Ein Projektpartner kommt dann für den SCI in Frage, wenn seine Ziele mit den Zielen des SCI harmonieren, wenn er Interesse an der Kooperation mit dem SCI hat, wenn ein konkretes Arbeitsprojekt und eine entsprechende Arbeitsanleitung gegeben ist und wenn er bereit und in der Lage ist, für Unterkunft und Verpflegung der Campteilnehmer/innen aufzukommen. Voraussetzung ist dabei, dass der SCI mit dem Workcamp niemandem einen Arbeitsplatz wegnimmt, also nicht dort einspringt, wo bezahlte Arbeitskräfte eingesetzt werden könnten. Die Camps dauern zwischen zwei und vier Wochen und finden in der Regel in den Sommermonaten statt.

3.4 Projektbereiche im SCI

Hier werden die Projektbereiche vorgestellt, in denen Camps stattfinden. Diese Darstellung soll einen Überblick geben über die Zielsetzung des SCI in den einzelnen Bereichen und Anregungen geben für Gestaltungsmöglichkeiten eines Rahmenprogramms (study-part, Öffentlichkeitsarbeit, Freizeitprogramm)

Camps gegen Faschismus und Rassismus, Camps mit Minderheiten und Flüchtlingen (Camp-Code 1... und 2...)

Der SCI unterstützt Vereine und Initiativen, die sich im Bereich Antifaschismus und Antirassismus engagieren und für die Rechte von ethnischen Minderheiten und Flüchtlingen eintreten. So arbeitet der SCI vor allem mit Gedenkstätten auf den Geländen ehemaliger Konzentrationslager zusammen, wo sich die Freiwilligen mit der Geschichte des Nationalsozialismus und den Gefahren des Rechtsradikalismus auseinandersetzen.

Projektbeispiele:

- Das Medienkompetenzzentrum Pankow in Berlin ist eine zentrale Einrichtung für Medienarbeit und Ansprechpartner für medienpädagogische Angebote für regionale Bildungseinrichtungen, Multiplikatoren, Kinder und Jugendliche im Bezirk. Die Einrichtung bietet regelmäßig Angebote im Medienbereich an. „Art in Action“ ist ein Projekt, das sich gegen die Diskriminierung und Ausgrenzung von Sinti und Roma richtet. Die Freiwilligen setzen sich inhaltlich mit dieser Problematik auseinander und lernen den Umgang mit neuen Medien unter Einbeziehung von Kompetenzen und Chancengleichheit. So wurde während des Camps beispielsweise eine Stummfilmszene zum Thema Diskriminierung von Sinti und Roma gedreht.
- In der Jugendbegegnungsstätte Buchenwald auf dem Gelände des ehemaligen Konzentrationslagers finden schon seit Jahren Workcamps statt. Das KZ Buchenwald war während des Nationalsozialismus eines der größten KZ, mehr als 250.000 Menschen wurden dorthin verschleppt und zur Zwangsarbeit eingesetzt und mehr als 56.000 verloren ihr Leben. Die Freiwilligen arbeiten auf dem Gelände des ehemaligen Lagers und kümmern sich dort um Pflege- und Erhaltungsarbeiten sowie Freilegungen und Ausgrabungen.

Nord-Süd-Solidaritätscamps (Camp-Code 3...)

Solidaritätscamps unterstützen entwicklungspolitische Gruppen und Organisationen, die sich z.B. durch Öffentlichkeitsarbeit oder den Verkauf fair gehandelter Produkte für bessere Lebensbedingungen in den Ländern des Globalen Südens und für eine gerechtere Weltwirtschaftsordnung einsetzen. In den Camps setzen sich die Freiwilligen auch damit auseinander, welche Transformationsprozesse in den „Ländern des Nordens“ notwendig sind, um globale Gerechtigkeit herbeizuführen.

Camps mit Friedensinitiativen (Camp-Code 4...)

Der SCI versteht sich als Teil der Friedensbewegung und möchte in seinen Camps eine kritische Auseinandersetzung zu militärischen Einsätzen anregen.

Mit Friedenscamps will der SCI

- einen praktischen Beitrag in der Friedensbewegung leisten und Friedensinitiativen direkt unterstützen,
- gewaltfreie Konfliktlösungen fördern,
- einen Austausch über den Stand der Friedensbewegung in den einzelnen Ländern anstoßen und einen Beitrag zur Vernetzung dieser Bewegungen leisten,
- sich mit Themen wie Rassismus und Krieg in den verschiedenen Regionen der Welt, Fluchtursachen und Gewalt in der eigenen Gesellschaft beschäftigen.

Projektbeispiel:

- Das Gelände der ehemaligen NS-Ordensburg Vogelsang, die dazu diente, ausgewählte Parteifunktionäre zu schulen und nach dem Zweiten Weltkrieg als Truppenübungsplatz von den Briten und Belgiern genutzt wurde, öffnete

sich 2006 für Besucher/innen. Zum heutigen Ausstellungs- und Bildungszentrum auf dem Gelände gehört unter anderem das Rotkreuzmuseum im ehemaligen Kameradschaftshaus, dessen Ausstellung sich mit Frieden, dem internationalen Völkerrecht, Menschenrechten, und der Geschichte und Arbeit der Rotkreuz-Bewegung beschäftigt. Die Freiwilligen helfen dort während des Workcamps u.a. bei der Renovierung des Museumsgebäudes und auf dem Gelände.

Camps zum Thema Geschlechterrollen und Sexualität (Camp-Code 6...)

Hier geht es um Themen wie Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit und um das Einnehmen einer geschlechtersensiblen Perspektive. Diskriminierung aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit oder sexueller Orientierung soll aufgedeckt werden, es sollen stereotype Bilder hinterfragt werden und Veränderungsprozesse angedacht werden. Es soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass es Menschen gibt, die sich keinem Geschlecht zuordnen können oder wollen.

Projektbeispiel:

- manCheck ist das Berliner Präventionsteam für MSM (Männer, die Sex mit Männern haben) und die Arbeit von manCheck findet an den Orten statt, wo sich Schwule und andere Männer mit schwulem Sex treffen. Die Freiwilligen werden in der Präventionsarbeit ausgebildet und erhalten anschließend die Möglichkeit, das Präventionsteam bei seiner Arbeit in der Schwulenszene von Berlin zu begleiten. Weitere Projekte werden vorgestellt und besucht.



Camps in sozialen und kulturellen Projekten (Camp Code 5..., 7..., 8... und 9...)

Bei Workcamps in Obdachlosenprojekten, in Zentren oder Ferienprogrammen für Kinder und Jugendliche, in Einrichtungen und Initiativen in der Altenarbeit oder mit Menschen mit Behinderung geht es um Einbeziehung, die demokratische Entwicklung der Gesellschaft, um Partizipation und um Menschenrechte.

Projektbeispiele:

- Die Kinderstadt „Sprossenhausen“ ist ein von der AWO Kiel organisiertes Ferienangebot für Kinder, bei dem diese in die Rollen von Erwachsenen schlüpfen und entscheiden können, was in ihrer Stadt geschehen soll. Die Freiwilligen helfen beim Auf- und Abbau der Kinderstadt und der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in deren Berufen sowie beim Freizeitangebot. Durch die Kinderstadt und auch durch die Mithilfe des Workcamps können die Kinder neue Erfahrungen machen und mehr Toleranz und Bereitschaft zu

Kompromissen und gemeinsamen Problemlösungen lernen.

- Die Evangelischen Pflegedienste Haus Kreuzberg bieten alten Menschen und Demenzzkranken verschiedene Hilfen an: ambulante Pflege, Kurzzeit- und Tagespflege, Wohnplätze. Um mehr Abwechslung und Freude in ihren Alltag zu bringen, wurden in vergangenen Workcamps von den Freiwilligen ein Streichelzoo und ein Therapiegarten für die Bewohner/innen des Hauses errichtet.
- Die Diakonischen Hausgemeinschaften in Heidelberg sind ein Gemeinschaftsprojekt für Menschen mit und ohne Behinderungen, das durch tragfähige Nachbarschaften ein Netzwerk für gegenseitige Unterstützung schaffen will. SCI-Freiwillige helfen beim Bau eines neuen Gemeinschaftshauses.
- In einer kirchlichen Einrichtung für obdachlose und mittellose Menschen in Hamburg helfen Freiwillige u.a. bei der Essensausgabe und in der Kleiderkammer.

Camps im Bereich Umweltschutz, Klima und Nachhaltigkeit (Camp-Code 10... und 11...)

Der SCI arbeitet mit Initiativen, Gemeinden und Einrichtungen zusammen, die sich für eine ökologisch nachhaltige Lebensweise einsetzen, für den Schutz gefährdeter Natur- und Landschaftsschutzgebiete eintreten, Renaturierungsmaßnahmen durchführen und sich gegen den Raubbau und den ungerechten Zugang zu den natürlichen Ressourcen engagieren. In den Camps geht es um die Auswirkungen des Klimawandels und wie wir ihn aufhalten können.

Projektbeispiel:

- Das Zentrum für nachhaltige Entwicklung „artefact“ liegt in Glücksburg an der Flensburger Förde und betreibt u.a. einen Energie-Erlebnispark für Jugend- und Seminargruppen und führt Projektstage zu globalem Lernen durch. Die Gebäude, die komplett mit erneuerbaren Energien versorgt werden, der Energiepark und der Naturerlebnisraum müssen immer wieder instand gesetzt und durch neue Stationen erweitert werden. Dies wird durch die Freiwilligen während der Workcamps unterstützt. Das Thema Klimawandel mit seinen Folgen und erneuerbare Energien werden im Verlauf des Workcamps in Diskussionen aufgegriffen.

Camps zu Kunst, Kultur und Lokalgeschichte (Camp-Code 12...)

Hier geht es um die Unterstützung bei der Erhaltung und Pflege des kulturellen Erbes, um Stadtteilprojekte und Denkmalschutz aber auch um die Mitarbeit bei innovativen Kulturprojekten und Festivals.

Projektbeispiel:

- Der ehemalige Bahnhof von Hitzacker, ein altes Ziegelgebäude aus dem 19. Jh., wurde von einem Verein von Künstler/innen, Handwerker/innen und anderen Menschen gekauft, die es nach den Denkmalschutzbestimmungen zu einem lebendigen Treffpunkt für verschiedene kulturelle Veranstaltungen

und interkulturellen Austausch ausbauen wollen. Auch die Unterstützung von Flüchtlingen, die insbesondere aus dem Nahen und Mittleren Osten kommen, gehört zu den Aufgaben des Vereins. SCI-Freiwillige unterstützen das Projekt bei den anfallenden Renovierungsarbeiten.

Camps in Lebensgemeinschaften (Camp-Code 13...)

Der SCI unterstützt hier alternative Lebensgemeinschaften, die sich zum Ziel gesetzt haben, in Gemeinschaft und nach ökologischen, ethischen oder sozialen Grundüberzeugungen zusammenzuleben und Gemeinschaftsbildung zu praktizieren.

Projektbeispiel:

- Schloss Tonndorf liegt im Weimarer Land – der sogenannten „Toscana des Ostens“. Zum 15 ha großen Anwesen gehören das Schloss (eine ehemalige Höhenburg) mit Burgturm, Brunnen und Burggraben, weitere Wohn- und Arbeitsgebäude sowie Wald, Obstwiesen, Weiden und Gärten. Zu der Lebensgemeinschaft gehören derzeit 34 Erwachsene und 30 Kinder. Gemeinsam erwecken sie diesen besonderen Ort zu neuem Leben, bauen gemeinschaftlich Wohnungen und Arbeitsstätten aus, pflanzen und ernten, veranstalten Feste, Märkte, Lesungen, Konzerte, Seminare und Workcamps mit jährlich insgesamt ca. 5.000 Besucher/innen. Freiwillige helfen hier unter anderem beim Gärtnern, Kochen und beim Bau von Unterständen für Holz.

3.5 Teilnehmer/innen in SCI-Workcamps

An SCI-Camps nehmen in der Regel zehn bis fünfzehn Menschen teil, manchmal sind die Gruppen auch kleiner oder größer. Die ausländischen Teilnehmer/innen sind mindestens 18 Jahre alt, die deutschen sind über 16 Jahre.

Eine Altersbegrenzung nach oben gibt es nicht. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass der SCI eine Friedens- und Freiwilligenorganisation und keine Jugendorganisation ist. Zwar sind die meisten Teilnehmer/innen zwischen 20 und 26 Jahre alt, aber der SCI legt großen Wert darauf, für alle Altersgruppen offen zu sein. Das unterscheidet den SCI auch von anderen Workcamp-Organisationen.

Die Mehrzahl der Teilnehmer/innen sind Studierende. Nach Möglichkeit sollte das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen sein, was aber nicht garantiert werden kann. In den meisten Camps ist der Frauenanteil höher als der Männeranteil. Die ausländischen Teilnehmer/innen kommen vorwiegend aus West- und Osteuropa sowie aus Asien. Die Teilnehmer/innen reisen in der Regel einzeln an.

Campleitung in internationalen Gruppen

Vorweg wollen wir, als Bildungs-AG, unsere Vorstellung von „Leitung“ kurz umschreiben: „Leitung“ stellt für uns eine Funktion dar, die wichtig ist für die Existenz, die Produktivität und Kreativität einer Gruppe. Sie muss von Euch wahrgenommen und verantwortet, den Beteiligten wie dem Umfeld entsprechend ausgestaltet und verändert werden, um – im Sinne des SCI-Mottos – das gemeinsame Leben und Arbeiten, das voneinander Lernen zu unterstützen. Euer „Leitungsstil“ wird im Wesentlichen ausgefüllt durch Eure (fachliche und soziale) Kompetenz, Euer Selbstverständnis, Euer Verhalten und Eure Persönlichkeit. Die nachstehenden Abschnitte sollen Euch dazu anregen, Eure Rolle bzw. Funktion im Camp zu reflektieren.

1 Die Rolle der Campleiter/innen

Als Campleiter/innen habt Ihr inhaltlich und organisatorisch eine besondere Rolle, die für den Ablauf des Camps entscheidend ist. Sie ergibt sich daraus, dass Ihr

- durch die Teilnahme an einem Vorbereitungsseminar die allgemeinen Ziele des SCI kennt und zur Umsetzung der Ziele und Methoden des voneinander Lernens und der inhaltlichen Arbeit in einer internationalen Gruppe einige Anregungen bekommen habt;
- an der Vorbereitung des Camps beteiligt wart, d.h. konkrete Vorschläge zur Gestaltung des Studien- und Freizeit-Teils überlegt habt und einen Informationsvorsprung gegenüber den Teilnehmer/innen bezüglich des Projekts, der Arbeit, der Bedingungen und Möglichkeiten vor Ort habt;
- die Vertreter/innen des SCI im Camp seid: gegenüber dem Projektpartner, den Teilnehmer/innen sowie gegenüber Ämtern, Presse, Ärzt/innen ...;
- als Einheimische gegenüber den meist ausländischen Teilnehmer/innen besser über Einkaufsmöglichkeiten, Einkaufspreise und Verkehrsverbindungen Bescheid wisst ;
- Verantwortung übernommen habt hinsichtlich dem Schutz der Minderjährigen;
- dafür verantwortlich seid, einen möglichst reibungslosen Campablauf zu unterstützen und zu gewährleisten, dass das Workcamp ordnungsgemäß abgeschlossen wird (Verantwortung für die Finanzen, korrektes Ausfüllen der Teilnehmerliste, sorgfältiger Umgang mit der Unterkunft, u.a.).

Ihr seid Leiter/innen, Organisator/innen und Vermittler/innen, aber auch Teil der Camp-Gruppe. Ihr bleibt ebenso Menschen mit Bedürfnissen nach Spaß, Ruhe, Leute kennen lernen ... Damit Ihr nicht „im Strudel untergeht“ und Eure eigenen Bedürfnisse vernachlässigt, solltet Ihr deshalb vor Campbeginn für Euch klären:

- Was erwarte ich vom Camp? Von den Teilnehmer/innen? Von meinem/r Co-Leiter/in?
- Was sind meine Bedürfnisse während des Camps?
- Wie und wo hole ich mir Energie und Ausgleich für das „Leiten“?
- Wie gut Sorge ich für mich selbst? Wie und wo lade ich ab?
- Wo finde ich meine innere Ausgeglichenheit?

Als Campleiter/innen seid Ihr weder die „Chefs“, die das Programm bestimmen und allen Leuten Anweisungen geben, noch seid Ihr „normale“ Teilnehmer/innen, die nur darauf warten, was sich denn so in der Gruppe entwickelt. Als Leiter/innen übernehmt Ihr Verantwortung für die Abläufe im Camp, das heißt aber nicht, dass Ihr für alles allein verantwortlich seid oder bleiben müsst. Wie Ihr diese Rolle konkret ausfüllt, hängt von Euch (Eurem Temperament, Eurer Erfahrung und eurem Leitungsstil) ab.

Uns ist bewusst, dass es definitiv nicht einfach ist, die Balance zwischen Leiten, Begleiten und Teilnehmen zu finden. Solltet ihr im Verlauf des Camps Fragen zu Eurer Rolle haben oder einen Austausch darüber suchen, dann findet Ihr bei der Hotline der Bildungs-AG bzw. im Büro kompetente Unterstützung.



2 Motivation der Beteiligten / Erwartungen an das Camp

Während des Camps treffen unterschiedliche Erwartungen und Interessen der Teilnehmer/ innen, des Projektpartners und der Campleiter/innen aufeinander. Auch der SCI verbindet Erwartungen an das Workcamp – diese werden im Kapitel „Camp konkret“ näher ausgeführt.

2.1 Motivation und Erwartungen der Teilnehmer/innen

Beispiele für die unterschiedliche Motivation an einem Workcamp teilzunehmen, sowie für Erwartungen an das Camp sind:

- In den Ferien etwas Sinnvolles tun (z. B. sich aktiv für Gerechtigkeit und Frieden einsetzen, sich für den Erhalt der Umwelt einsetzen, Gedenkstättenarbeit ...);
- ein anderes Land kennen lernen;
- Menschen aus anderen Ländern kennen lernen, Kontakte knüpfen, Freundschaften schließen;
- preiswert Urlaub machen; intensive Gruppenprozesse erleben;
- einen/n Partner/in finden;
- Interesse am Camp-Thema, am Projekt;
- im Camp in der Gruppe zusammenleben und –arbeiten, Gemeinschaft bilden;
- etwas Neues und Ungewöhnliches zu erleben;

- Sprachkenntnisse verbessern;
- Städte-Touren, Ausflüge, Besichtigungen ... („Programm“)
- ...

Wie kann der/die Campleiter/in mit den unterschiedlichen Erwartungen der Teilnehmer/innen umgehen?

Nach einer ersten Phase des Kennenlernens empfiehlt es sich, die Erwartungen der Teilnehmer/innen in Erfahrung zu bringen. Damit können Missverständnisse bereits im Vorfeld ausgeräumt bzw. vermieden werden, die z.B. aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen, was ein Workcamp ist, entstehen können. Als Teil einer Gemeinschaft äußert Ihr Eure Bedürfnisse als Campleiter/in ebenso wie die Teilnehmer/innen. Partnerschaftliches Zusammenleben im Camp heißt demnach, die unterschiedlichen Erwartungen in Einklang zu bringen und eine gemeinsame Programmgestaltung vorzunehmen.

2.2 Erwartungen des Projektpartners

Beispiele für Erwartungen an das Workcamp von Seiten des Projektpartners können sein:

- Fertigstellung / Erledigung der Arbeit;
- „Arbeitsdisziplin“ (z.B. ein bestimmtes Arbeitspensum erfüllen, hohe Motivation der Teilnehmer/innen, pünktlicher Arbeitsbeginn, ...);
- Akzeptanz und Respekt von bestimmten Regeln im Projekt;
- Vermeidung von Unordnung und Chaos;
- „Werbung“ für das Projekt; Öffentlichkeitsarbeit;
- die Ideen, Ideale des Projekts weitertragen, weitervermitteln;
- Motivationsschub von den Campteilnehmer/innen ;
- ...

Wie kann der/die Campleiter/in mit den Erwartungen des Projektpartners umgehen?

Hinsichtlich der Teilnehmer/innen und des Projektpartners habt Ihr als Campleiter/innen eine Vermittlungsfunktion: Einerseits solltet Ihr dafür sorgen, dass z. B. Informationen über das Projekt, die Arbeit, das (Studien-)Thema möglichst viele Teilnehmer/innen erreichen; andererseits vertretet Ihr die Interessen der Camp-Gruppe (hinsichtlich der Gestaltung der Arbeit, des Studienteils, der Freizeit) gegenüber dem Projektpartner.

Vieles geschieht in gemeinsamer Absprache und Zusammenarbeit zwischen den Campleiter/innen und dem Projektpartner; unterschiedliche Interessen von Campteilnehmer/ innen und Projekt können allerdings zu Spannungen und Auseinandersetzungen führen.

2.3 Ansprüche und Erwartungen an die Campleitung

Die Erwartungen von Teilnehmer/innen und Projektpartner an das Camp spiegeln nicht nur unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse wider, sondern stellen meist auch ganz konkrete Ansprüche und Forderungen an die Campleiter/innen dar, die z.T. mit bestimmten Vorstellungen des „Leitens“ verbunden sind. Welche Ansprüche werden an die Rolle der Campleitung gestellt?

- Unterschiedliche Interessen der Teilnehmer/innen koordinieren;
- alle Teilnehmer/innen einbeziehen;
- die Sprachbarriere überwinden helfen;
- zur Auseinandersetzung mit dem Projekt und seinen Zielen anregen;
- Freiräume lassen;
- die Freizeit organisieren;
- auf unterschiedliche Bedürfnisse und Verhaltensweisen eingehen;
- Kontakte zur Bevölkerung schaffen;
- zur Auseinandersetzung mit Konflikten anregen / Konflikte lösen;
- einen Studienteil vorbereitet haben; Anregungen zu Diskussionen geben;
- Öffentlichkeitsarbeit organisieren / Vertretung des SCI gegenüber der Öffentlichkeit;
- zwischen Projektpartner und Camp-Gruppe vermitteln;
- über den SCI informiert sein und informieren;
- zur Arbeit animieren und Übersicht behalten
- ...

Die Teilnehmer/innen kommen aus ganz verschiedenen Ländern und haben z.T. sehr unterschiedliche Sozialisationen (Erziehung, Schule ...) hinter sich. Deshalb kann es ganz verschiedene Vorstellungen von Leitung und Autorität im Camp geben. Es kann z. B. passieren, dass Ihr als Campleiter/innen mit der Erwartung nach autoritärem Leitungsverhalten konfrontiert werdet. Auch wenn Ihr Euer Verhalten nicht nach diesen Erwartungen ausrichten wollt, gibt dieses „Stichwort“ sicherlich Anlass zu einem Gespräch, in dem man sich über die verschiedenen Auffassungen von „Leitung“ unterhält.

Wie können die Campleiter/innen mit den unterschiedlichen Ansprüchen an ihre Leitungsrolle umgehen?

Als Campleiter/innen solltet Ihr Euch durch die unterschiedlichen (Leitungs-) Erwartungen nicht verunsichern lassen oder gar denken, dass Ihr allem und allen gerecht werden müsst. Es ist keineswegs Eure Aufgabe als Campleiter/innen, diesen Erwartungen zu entsprechen bzw. diese zu erfüllen; vielmehr ist es Eure Aufgabe, diese in der gemeinsamen Gestaltung des Camp-Alltags, der Arbeits- und Freizeit, angemessen zu berücksichtigen, beispielsweise indem Ihr darauf achtet, dass jede/r seine/ihre Interessen zum Ausdruck bringen kann und anfallende Aufgaben gemeinsam angegangen werden.

Hier stellt sich die Frage, wie Ihr es als Campleiter/innen schafft, die Balance zwischen Leiten, Begleiten und Teilnehmen zu halten, also mal in die Gruppe einzutauchen, sich treiben zu lassen und trotzdem, wenn nötig, leitend und lenkend einzugreifen.

Damit verbunden sind die Fragen: Wie leite ich eine Gruppe zur Selbstorganisation an? Wie kann ich einer Gruppe dazu verhelfen, sich selbst zu organisieren?



3 Anleitung zur Selbstorganisation

Die Campteilnehmer/innen unterstützen mit ihrer Arbeit ein Projekt. Sie sind allerdings in der Regel nicht in den Alltag des Projekts integriert, sondern schaffen sich ihre eigenen Strukturen des Zusammenlebens. Selbstorganisation im Camp heißt aber nicht, dass sich

die Campleiter/innen völlig „raushalten“ sollen – nichts organisiert sich von selbst! Der Prozess, der in einer Gruppe – vor allem zu Beginn des Camps – zur Selbstorganisation und Eigenverantwortlichkeit notwendig ist, kann und soll angestoßen und unterstützt werden. Ihr als Campleiter/innen seid dabei „Wegweiser/innen“, Vermittler/innen: Ihr leitet an, bringt Selbstorganisationsprozesse in Gang, fördert Eigeninitiative und Eigenverantwortung; Ihr besorgt die (für eine Entscheidung erforderlichen) Informationen, zeigt verschiedene Möglichkeiten auf, bietet Entscheidungshilfen an...

Durch eure frühzeitige Anreise und Vorbereitungen für das Workcamp habt Ihr zunächst die Rolle der „Gastgeber/innen“ übernommen, um die Teilnehmenden in Ruhe ankommen zu lassen. Diese Aufgaben können nach und nach die früher angereisten Teilnehmer/innen übernehmen, indem sie z. B. die neu Angekommenen empfangen, ihnen die Unterkunft zeigen, sie über den weiteren Ablauf informieren ...

Als Campleiter/innen seid Ihr bereits mit dem Projekt und der Umgebung vertraut. Um nicht in die Rolle des/der „Wissenden“ zu bleiben, empfiehlt es sich, Euren Informationsvorsprung „abzubauen“, z.B. indem Ihr einen Ortsrundgang macht und auf die verschiedenen Einkaufsmöglichkeiten hinweist, eine Landkarte mit unterschiedlichen Freizeitmöglichkeiten aufhängt, die Teilnehmer/innen zur Erkundung der näheren Umgebung anregt ...

Ein erstes Gespräch über die Gestaltung des Studienteils und der Freizeitaktivitäten solltet Ihr z. B. für den zweiten oder dritten Abend vorschlagen. Als Vorgehensweise bietet sich ein leerer Ablaufplan an. Auf Zetteln werden

Vorschläge gesammelt. Zusammen mit einer Reihe bereits ausgefüllter Zettel („Projektführung“, „Besuch des Stadtteilvereins“, „Brauereibesichtigung“, „Schwimmen gehen“ ...) werden diese dann von den Teilnehmer/innen in den leeren Plan eingeklebt.

Es ist nicht sinnvoll, gleich am Anfang die ganzen Camp-Wochen zu verplanen; viele Interessen und Bedürfnisse entwickeln sich erst während des Camps. Als Campleiter/innen solltet Ihr Räume schaffen, die es den Teilnehmer/innen ermöglichen, während des gesamten Camps mitzuplanen, mitzugestalten, mitzuentcheiden ...

Beispielsweise können nach dem gemeinsamen Abendessen (Freizeit-) Aktivitäten abgesprochen oder es kann über wichtige (Programm-) Punkte informiert werden. Von Zeit zu Zeit sollten Auswertungen (in welcher Form auch immer) stattfinden, um Bedürfnisse herauszubekommen, neue Ideen aufzugreifen, mögliche Konflikte zu erkennen ...

Sind die Teilnehmer/innen also erst einmal „angekommen“ und beginnen damit, sich in ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden, können sie Schritt für Schritt in die gemeinsame Gestaltung des Camps einbezogen werden. Diesen Prozess anzuleiten, gehört zu Eurer Aufgabe als Campleiter/innen: Ihr thematisiert das Zusammenleben und -arbeiten im Workcamp, macht die entstehenden und bestehenden Strukturen transparent bzw. fordert dazu auf, diese gemeinsam festzulegen.

42

4 42x* Kultur? Diversitätssensibles Lernen

** Die Zahl 42 ist laut dem Roman „Per Anhalter durch die Galaxis“ von Douglas Adams die Antwort auf die Frage aller Fragen. Für uns bezieht sich diese Frage auf den Umgang mit dem Begriff Kultur. Im nachfolgenden Text taucht das Wort „Kultur“ außerdem genau 42 Mal auf. Wir sind selbst überrascht, wie oft wir diesen Begriff verwenden mussten, um einen kulturkritischen Ansatz vorzustellen.*

Es gibt sehr viele unterschiedliche Sichtweisen und Ansätze zu Kultur und Diversität. Auch innerhalb des SCI gibt es verschiedene Positionierungen zu dieser Thematik. Als einen Ansatz möchten wir Euch das Konzept des diversitätssensiblen Lernens vorstellen, dessen Inhalte wir als gute gemeinsame Grundlage für unsere Arbeit beim SCI erachten.

Bei internationalen Workcamps begegnen sich Menschen, die ganz unterschiedlich beeinflusst sind von sozialen, ökonomischen, historischen, geographischen und kulturellen Faktoren. Dabei treffen z. B. ein Teilnehmer aus Deutschland, der sein Englisch verbessern möchte, eine Studentin aus Russland, die zum ersten

Mal von zuhause weg ist und sehr große Schwierigkeiten hatte, überhaupt ein Visum zu bekommen, und eine viel gereiste Diplomantochter aus Thailand aufeinander. Die spezielle Workcamp-Atmosphäre und das intensive Zusammenleben und -arbeiten der Teilnehmenden während dieser Zeit fördern eine besondere Möglichkeit des Austauschs und der Auseinandersetzung mit sich selbst und den anderen Personen. Denn bei aller Unterschiedlichkeit der Teilnehmenden bringen sie viel Gemeinsames mit: Die Neugierde auf das Projekt, den Projektort und die anderen Teilnehmenden; den Wunsch, neue Erfahrungen zu machen, und in einem gemeinnützigen, sinnvollen Projekt zu arbeiten. Viele Teilnehmende von internationalen Workcamps machen die Erfahrung, dass sie mit anderen Teilnehmenden oft ähnliche Werte, Ideen und Vorstellungen teilen und somit mehr Gemeinsamkeiten haben als mit den eigenen Nachbar/innen zuhause. Genau diese Erfahrung gehört auch zu den Gründen, weshalb sie bei einem internationalen Workcamp mitmachen. Die Gemeinsamkeiten bilden den Rahmen, in dem Unterschiede in den Hintergrund treten, hinterfragt und reflektiert werden können.

Diversität anstelle von Interkulturalität

„Diversität“ ist mittlerweile zu einem zentralen Begriff in der internationalen Jugendarbeit geworden. Er stellt eine Weiterentwicklung des gängigen Verständnisses von „Interkulturalität“ dar, das Kultur als statisch und determinierend (das bedeutet: klar abgrenzbar und unveränderbar, also festgelegt) verstand. Der Kultur-Begriff, der aus diesem Verständnis hervorgeht, wird in „klassischer“ Weise meistens dazu benutzt, verschiedenste Einflüsse (u.a. soziale, ökonomische und historische) undifferenziert durch den Begriff „Kultur“ zu verallgemeinern und zum Ausdruck zu bringen. Oft wird dabei Kultur mit Nationalkultur gleichgesetzt und vorausgesetzt, dass Menschen aus unterschiedlichen Ländern unterschiedlichen Kulturen angehören, die klar voneinander abgrenzbar sind. Hierin sehen wir eine Problematik, welche durch einfache Fragen deutlich werden kann: Was ist DIE deutsche Kultur? Sind WIR Deutschen alle gleich? Und wer sind WIR Deutschen eigentlich? Bei einem diversitätssensiblen Lernen wird abgelehnt, dass es DIE Kultur einer Person bzw. Gruppe gibt. Kultur wird als etwas Heterogenes und Dynamisches betrachtet, das durch (soziale) Prozesse (u.a. Fremd- und Selbstzuschreibungen) erst hergestellt wird und nicht als naturgegeben existiert.

Rassismus und Diskriminierung in Workcamps

Gleichzeitig ist es wichtig zu beachten, dass nicht alle Teilnehmenden aus gleichberechtigten Lebensverhältnissen kommen und gleiche rechtliche, ökonomische und soziale Positionen haben. Für einige ist es selbstverständlich, jedes Jahr ins Ausland zu reisen, für andere ist der Besuch des Workcamps eine absolute Ausnahme und mit großen Schwierigkeiten verbunden. Auch gibt es große Unterschiede der Teilnehmenden bezüglich der Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung. Während einige selbst z.B. von Rassismus betroffen sind, haben sich andere noch nie mit dem Thema auseinandergesetzt oder han-

deln sogar selbst rassistisch (oft auch unbewusst). Wieder andere beschäftigen sich auf theoretischer Ebene mit Rassismus und setzen sich für Menschenrechte ein. Auch während eines Workcamps kann es zu Situationen kommen, in denen Teilnehmende diskriminiert und/oder rassistisch behandelt werden. Dies kann in Zusammenspiel mit weiteren Personen (z. B. Polizist/innen, die bei einem gemeinsamen Ausflug bestimmte Teilnehmende aufgrund ihrer Hautfarbe kontrollieren), aber auch innerhalb der Workcamp-Gruppe, beispielsweise durch diskriminierendes Verhalten (z. B. Ausgrenzung von Teilnehmenden aufgrund von eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, geringeren Englischkenntnissen, dem Alter oder unterschiedlichen Ernährungsweisen) geschehen. Rassistische Einstellungen oder Kommentare (z. B. Benachteiligung aufgrund der Hautfarbe, der Herkunft oder von Kulturalisierungen, also der Zuschreibung von u.a. bestimmten Eigenschaften aufgrund der Zuschreibung zu einer vermeintlichen, statischen Kultur) können ebenfalls eine Rolle spielen.

Rassismus ist einer der Gründe, weshalb das Konzept der „klassischen“ interkulturellen Pädagogik bzw. des interkulturellen Lernens kritisiert wird. Wenn Kultur als etwas Statisches und Unveränderbares angesehen wird, bedeutet dies, dass auch die Menschen, denen eine bestimmte Kultur zugeschrieben wird, als statisch und unveränderbar betrachtet werden. Menschen verlieren bei dieser Zuschreibung ihre Individualität und werden auf „ihre Kultur“ reduziert (sie selbst werden als diese Kultur angesehen). Dabei wird nicht mehr ihre eigene Diversität wahrgenommen (z. B. Alter, Geschlecht, Religion, Einkommen, Bildungshintergrund, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität), sondern sie selbst werden nur noch nach ihrer Herkunft beurteilt. Kultur dient in diesem Falle als Ersatz für Begriffe wie Volk, Ethnie oder Nation, also Begriffe, die von statischen, biologischen Zugehörigkeiten zu bestimmten einheitlichen Gruppen ausgehen und rassistische Zuschreibungen legitimieren. Im Beispiel „interkulturelles Grillen“ soll näher darauf eingegangen werden.

Eine diversitätssensible Haltung entwickeln

Bezogen auf die Begegnungen mit anderen Teilnehmenden während der Workcamps ist die Einsicht wichtig, dass wir selbst immer von gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsprozessen (z.B. Privilegierungen und Benachteiligungen) beeinflusst sind. Schließlich werden wir von Beginn an durch die Gesellschaft, in der wir groß werden, geprägt, auch wenn wir dies nicht wollen und uns dessen oft nicht bewusst sind. Aufgrund dieser Sozialisation schreiben wir anderen Personen automatisch und oft unbewusst bestimmte Differenzmerkmale (z. B. aufgrund der Hautfarbe, eines bestimmten Dialektes, des Alters oder der Zuschreibung zu einer vermeintlichen „Kultur“) zu.

Ziel eines diversitätssensiblen Lernens ist es, dass wir uns selbst mit Differenz- und Diskriminierungsmerkmalen auseinandersetzen, unsere eigenen Verwicklungen in Machtverhältnisse erkennen und eine selbstreflexive Perspektive bezüglich unserer eigenen Zugehörigkeiten und unseres Handelns entwickeln. So

ist es wichtig, andere Teilnehmende nicht (nur und nicht primär) als Repräsentant/innen ihres Landes wahrzunehmen, ihnen infolgedessen bestimmte Eigenschaften bzw. Differenzmerkmale zuzuschreiben und diese eventuell sogar zu diskriminieren. Diese selbstreflexive Haltung, auch bezüglich Stereotypen und Vorurteilen, kann ein Verhältnis der gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung während des Workcamps und darüber hinaus fördern. Gleichzeitig kann sie unseren Umgang mit anderen Menschen, unseren Blick auf sie und uns selbst, verändern. Somit trägt ein diversitätsbewusstes Lernen einen sehr wichtigen Teil zu einem gelungenen Workcamp für alle Beteiligten bei.

Vom „interkulturellen Grillen“ zu „diversitätssensiblen Gesprächen“

Das „interkulturelle Grillen“ ist ein Klassiker, der bei vielen internationalen Workcamps dazugehört. Dieses Grillen kann Ausgangspunkt für vielseitige Diskussionen sein, wenn die Teilnehmenden sich wertgeschätzt und angesprochen fühlen. Allerdings kann es auch Stereotype über angebliche „Kulturen“ (re)produzieren:

Die Campleiterin möchte ein interkulturelles Grillen veranstalten und bittet daher alle Teilnehmenden, typische Zutaten aus „ihren Kulturen“ mitzubringen. Das stellt einige Teilnehmende vor ernste Herausforderungen. Jannis ist in Deutschland geboren und aufgewachsen. Mit Freund/innen grillt er oft und gerne. Doch natürlich weiß er auch, was von ihm bei einem interkulturellen Grillen erwartet wird: „Deutsches Grillen“ bedeutet Würstchen und Steaks, Bier und Oktoberfest. Das alles mag er nicht, außerdem ist er Vegetarier. Doch er weiß, dass es nicht um ihn geht, danach wurde auch nicht gefragt. Gefragt wurde nach „der Kultur“, die ihm zugeschrieben wird, verbunden mit Bildern und Stereotypen, in denen er sich kaum wiederfindet. Und mal wieder fragt er sich, warum nicht einfach mal nach ihm gefragt wird und danach, was er gerne zum Grillen isst. Also ignoriert Markus die Bitte und bringt das mit, was er mag: Selbstgemachte Seitan-Würstchen und Salate. Und daraus entstehen Diskussionen, die für ihn wirklich wichtig sind, nämlich über das Jonglieren und Seitan-Rezepte.

Es gibt noch unzählige solcher Beispiele. Oft werden die Teilnehmenden gebeten, Musik und Filme aus „ihren Kulturen“ mitzubringen. Meistens wird dann auf folkloristische und traditionelle Klischees (etwa Volkslieder oder -tänze) zurückgegriffen, die mit dem Alltag der meisten Teilnehmenden nichts zu tun haben. Trotzdem ist ihnen oft klar, was von ihnen erwartet wird. Doch was bedeutet „diese Kultur“? Würden wir wissen, was wir mitbringen sollen? Warum ist das wichtig? Was soll gezeigt werden? Warum machen wir es uns so einfach und wollen allen Teilnehmenden eine „Kultur“ zuschreiben? Was ist mit Teilnehmenden mit oder ohne Migrationserfahrung, die aus familiären oder persönlichen Gründen keine Vertreter/innen „einer Kultur“ sein können?

Statt die Teilnehmenden zu Repräsentant/innen ihrer vermeintlichen Nationalkultur zu machen, können wir sie bitten, Musik, Filme, Zeitschriften, Fotos,



Rezepte etc. mitzubringen, die für sie wichtig sind und die etwas über sie aussagen. Das wird authentischer und oft verbindender und regt zu Diskussionen über die tatsächliche Lebenssituation und Charakteristika der Teilnehmenden an. Es geht um die Teilnehmenden selber und darum, wie sie sich sehen.

So könnt Ihr als Campleiter/innen auch z. B. politische, ökologische oder soziale Aspekte, die in unterschiedlichen Ländern eine Rolle spielen, aufgreifen, ohne dabei die Workcamp-Teilnehmenden zu Repräsentant/innen, Expert/innen oder sogar Verantwortlichen für Ereignisse in ihren Herkunftsländern zu machen. Dafür könnt Ihr gemeinsam oder auch schon vor dem Workcamp ein für die Teilnehmenden und das Projekt relevantes Thema (z. B. der Umgang mit historisch wichtigen Orten, Umweltproblemen, Minderheitengruppen, Menschenrechten oder auch Jugendszenen und persönlichen Filmheld/innen) heraussuchen, und die Teilnehmenden nach ihren Erfahrungen, Meinungen und Ideen, aber auch nach Stellungnahmen von anderen Menschen aus ihrem Umfeld, fragen. Toll ist es natürlich, wenn die Teilnehmenden sich länger darüber Gedanken machen und eventuell schon vor dem Workcamp etwas dazu vorbereiten können. Wichtig ist dabei, dass für alle Teilnehmenden deutlich wird, dass es auch innerhalb eines Landes ganz unterschiedliche Ansichten gibt.

Diversitätssensibles Lernen kann natürlich auch anhand von Methoden ganz direkt angeleitet werden. Wir möchten Euch dazu motivieren, die eine oder andere Methode während Eurer Workcamps mit allen Teilnehmenden durchzuführen. Somit können bewusst Gespräche über Diversität, einen statischen und determinierenden Kultur-Begriff, Differenzierungen und Zuschreibungen, Rassismus und Diskriminierung, Macht- und Herrschaftsprozesse und eigene Zugehörigkeiten und eigenes Handeln angeleitet werden. Das Ziel wäre, darüber einen selbstreflexiven und respektvollen Umgang miteinander zu fördern.

Wir sehen es dabei als Chance, dass sowohl bei den Campleitungsseminaren als auch bei Workcamps Menschen mit verschiedenen Vorstellungen von Kultur und Diversität aufeinandertreffen und so z. B. von diversitätssensiblen, transkulturellen, „klassischen“ interkulturellen oder nationalkulturellen Ansätzen ausgehen. Gleichzeitig möchten wir auch andere Sichtweisen anerkennen und mittels eines diversitätssensiblen Lernens gemeinsam Fragen aufwerfen und Strukturen und Haltungen reflektieren, welche bei anderen Ansätzen nicht bzw. weniger oder anders hinterfragt werden.

Eine Sammlung von Methoden zum diversitätssensiblen Lernen findet Ihr im Wiki für Campleiter/innen.



Quellen und Tipps zum Weiterlesen:

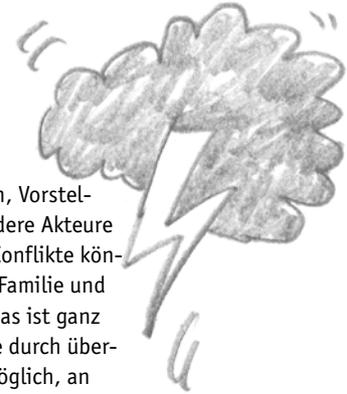
- DIVE – Netzwerk für DIVERstitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit (2012): Gemeinsames Papier zum Verständnis diversitätsbewusster Jugendarbeit. Letzter Zugriff (14.02.2016): http://transfer.carina.uberspace.de/dive/Dokumente/Gemeinsames%20Papier%20DIVE_endg.pdf
- Drücker, Ansgar/ Reindlmeier, Karin/ Sinoplu, Ahmet/ Totter, Eike (Hrsg.) (2014): Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung. Letzter Zugriff (14.02.2016): http://www2.transfer-ev.de/uploads/handreichung_dive.pdf
- Reindlmeier, Karin (2010): Create your space. Impulse für eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit. In: Forscher – Praktiker Dialog. Internationale Jugendarbeit. Letzter Zugriff (14.02.2016): www.karinreindlmeier.de/createyourspace.pdf
- Winkelmann, Anne Sophie (2014): More than culture. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. Letzter Zugriff (17.03.2016): https://www.jugendfuereuropa.de/download/doctrine/WebforumJFEWebsiteBundle:Publikation-file-3628/more_than_culture.pdf

5 Konflikte im Camp

5.1 Einführung

Wenn immer sich Akteure (Individuen, Gruppen) in ihren Interessen, Vorstellungen oder in ihrer Wahrnehmung zu deren Realisierung durch andere Akteure beeinträchtigt sehen, besteht ein Konflikt.¹ Kleinere und größere Konflikte können überall entstehen, wo Gesellschaft ist: am Arbeitsplatz, in der Familie und mit Freund/innen, im öffentlichen Leben und auch im Workcamp. Das ist ganz normal. Wichtig ist der Umgang mit Konflikten und der Versuch, sie durch überlegtes Handeln im Hinblick auf Lösungen zu bearbeiten. Es ist unmöglich, an dieser Stelle einen Überblick über alle im Workcamp potentiell auftretenden Konflikte und Lösungsansätze zu erstellen. Jede Konfliktsituation ist unterschiedlich und hängt zu weiten Teilen von der persönlichen Wahrnehmung und damit verbundenen Emotionen ab. Die folgenden Abschnitte sollen Euch in Workcamps häufiger auftretende Konfliktursachen und -hintergründe näherbringen und allgemeine Tipps für einen konstruktiven Umgang damit in Eurer Rolle als Campleiter/in geben.

- 1 Definition frei nach Friedrich Glas: Konfliktmanagement, 1999: S 14–15: „Sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen, usw.), wobei wenigstens ein Akteur Unvereinbarkeiten im Denken/ Vorstellen/Wahrnehmen und/oder Fühlen und/oder Wollen mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge.“



Konflikte und Rolle der Campleitung

Konflikte sind sehr unterschiedlich. Sie hängen vom Gegenstand, den Beteiligten und ihren Beziehungen zueinander ab. Dementsprechend unterschiedlich ist auch die Form der Austragung. Es gibt „heiße“ Konflikte, die laut und offen ausgetragen werden und „kalte“ Konflikte, die unterschwellig verlaufen und nicht auf den ersten Blick bemerkbar sind. Unabhängig von ihrer Art, Beziehungs- und Akteurskonstellation sind Konflikte für das Gruppengeschehen von Bedeutung. Konflikte können für die Gruppe oder die Einzelnen als belastend empfunden werden.

Als Campleiter/in seid Ihr gleichberechtigter Teil der Gruppe, habt gleichzeitig durch die Koordinierungsfunktion eine hervorgehobene Rolle und tragt Mitverantwortung für das allgemeine Wohlergehen und die Gruppendynamik.

Wenn es zu Konflikten kommt, heißt das jedoch keinesfalls, dass Ihr Euch bei jeder Gelegenheit etwas anlasten und gar die Schuld dafür geben sollt. Vielmehr wird von Euch als Campleitung erwartet, das Gruppengeschehen durch aktive Teilnahme aufmerksam zu beobachten und proaktiv und frühzeitig zu reagieren. Zur Konfliktvorbeugung und -bearbeitung hilft es meistens, guten Kontakt zur Gruppe zu halten und bei wichtigeren Entscheidungen Präsenz zu zeigen (z.B. als Gruppenmoderator/in oder Abfrager/in von Interessen und Bedürfnissen), ein Auge auf die Stimmung und Entwicklungen wie Grüppchenbildung und evtl. Außenseiter/innen zu haben.

Konfliktbearbeitung: Möglichkeiten und Grenzen, allgemeine Tipps

Nicht jeder Konflikt kann auf die gleiche Weise bearbeitet werden und es gibt keinen goldenen Weg zur Konfliktlösung. Die Art und Weise, wie sich Konflikte im Workcamp entwickeln, wie sie ausgetragen und gelöst werden, hängt sowohl von der Motivation der Teilnehmer/innen als auch von Eurem Auftreten als Campleiter/innen ab. Indem Ihr auftauchende Probleme offen ansprecht, gebt Ihr den Teilnehmer/innen die Möglichkeit, auch ihr Verhalten offen zu hinterfragen. Damit könnt Ihr als Campleiter/innen zum Ausdruck bringen, dass Ihr gleichberechtigter Teil der Gruppe im Camp seid. Offen Probleme oder Konflikte ansprechen muss nicht bedeuten, dass dies in jedem Fall vor der gesamten Gruppe geschieht. Oft sind Einzel- oder Kleingruppengespräche mit betroffenen Personen hilfreich, um sich ein ausgewogenes Bild über die Lage und die persönlichen Hintergründe zu verschaffen. Sofern die am Konflikt Beteiligten einverstanden sind, kann eine direkte Vermittlung (z. B. ähnlich einer Mediation) durch die Campleitung zwischen ihnen zielführend sein.

Die eigene Persönlichkeit und vorherigen Konflikterfahrungen beeinflussen (z.T. unterbewusst) den individuell vorgezogenen Umgang mit Konflikten. Idealerweise sollte die gewählte Art der Konfliktbearbeitung im Einklang mit sich selbst stehen. Bevor, oder spätestens, wenn die Stimmung im Camp einmal hochkochen sollte, empfehlen wir daher Campleiter/innen, sich, im Tandem oder

alleine, ruhige Momente zu gönnen und sich folgende Fragen durch den Kopf gehen zu lassen und ggf. Notizen zu machen: Welche Konflikte und welchen Umgang damit kenne ich aus meinem persönlichen Umfeld? Was gefällt mir an der Art des Umgangs, was weniger? Was für ein Konflikttyp bin ich selbst? Gehe ich Konflikten eher aus dem Weg oder mache ich sie offen zum Thema? Was empfinde ich dabei? Welche Rolle könnte ich konkret in der Konfliktbearbeitung im Camp einnehmen?

Im akuten Konfliktfall spielen zudem Fragen zur eigenen Beziehung zu Konfliktgegenstand und -parteien eine Rolle: Worum geht es bei dem Konflikt? Was sind die offen artikulierten oder versteckten Interessen der Beteiligten? Wie stehe ich zu ihnen persönlich? Gehöre ich eventuell selbst zu einer Konfliktpartei? Wenn beispielsweise – und das kann durchaus vorkommen – ein/e Campleiter/in selbst als Konfliktpartei involviert ist oder ihr sehr nahe steht, wird es für sie/ihn schwieriger, eine vermittelnde Rolle einzunehmen. In jedem Fall hilft es, sich der eigenen Position bewusst zu werden, sie verantwortungsbewusst zu kommunizieren und demnach zu handeln.

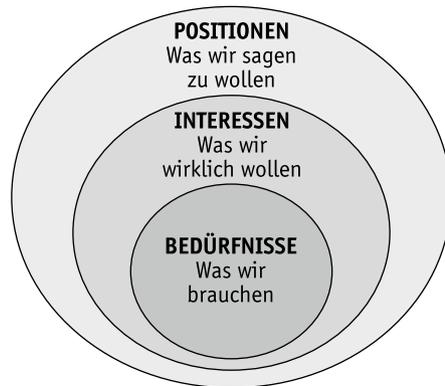
Ganz wichtig zu merken: In der Regel steht Ihr in Konfliktsituationen nicht alleine da. Zur Absprache und Unterstützung gibt es je nach Situation Eure Co-Leitung, den Projektpartner, Campteilnehmer/innen, die Hotline der Bildungs-AG oder die SCI Geschäftsstelle in Bonn.

Es kann im Extremfall gerechtfertigt sein, einem/einer Teilnehmer/in dringend nahe zu legen, das Camp zu verlassen. Das gilt für den Fall, dass ein/e Teilnehmer/in keinerlei Motivation zur gemeinsamen Arbeit zeigt (z.B. während des Camps versucht, eine bezahlte Arbeit zu finden und deshalb im Camp nicht mehr mitmacht). Das gilt auch für unsoziales Verhalten (z.B. bei sexueller Belästigung). Auf jeden Fall solltet Ihr vorher Rücksprache mit dem SCI halten! Viele Konflikte lassen sich - zumindest im Rahmen des Camps – nicht lösen. Ein/e Campleiter/in kann kein/e perfekte/ e Konfliktlöser/in sein und sollte in diesem Sinne keinen falschen Ehrgeiz entwickeln. Konflikte sind nicht nur als Problem, sondern als Chance und Anlass zu diversitätssensiblen Lernen zu begreifen. Im Folgenden sind einige Beispiele für Konflikte, die häufiger auftreten können, aufgeführt. Die Aufzählung ist natürlich nicht vollständig und: Diese Konflikte müssen auch nicht in jedem Workcamp auftauchen.

Unterschiedliche Interessen/Bedürfnisse

Hinsichtlich der gemeinsamen Arbeit, des (Studien-) Themas, der Freizeitaktivitäten und nicht zuletzt des Zusammenlebens bestehen oftmals unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse. Sie sind situativ bedingt durch die unterschiedlichen Erwartungen an das Workcamp, die Gemeinschaft und die persönlichen Hintergründe der Gruppenmitglieder (kulturell, sozial, Alter, Geschlecht, etc.). Prinzipiell sind solche Unterschiede für ein lebendiges Gruppenleben bereichernd; in manchen Fällen können sie zu Spannungen und Problemen führen.

Lautstärke in der gemeinsamen Unterkunft, unterschiedliche Essgewohnheiten oder Ansprüche an die Freizeitgestaltung sind nur einige der häufiger auftretenden Beispiele. In diesen Fällen ist es wichtig, die oftmals hinter Positionen „versteckten“ Interessen und Bedürfnisse (s. Abb: „Konfliktzwiebel“) der Beteiligten möglichst offen zu legen und zu kommunizieren. Wenn die Motivationen aufgedeckt und einander verständlich werden, ergeben sich leichter Lösungen, die allen gerecht werden. Allgemein zu beachten ist, dass die Campgruppe nicht immer alles zusammen machen muss, sondern dass den verschiedenen Bedürfnissen und Interessen nachgegangen werden kann.



„Konfliktzwiebel“ Quelle: Stefan Soleder / ITWO (2011)

Schritte bei der Konfliktbearbeitung

Es ist hilfreich, sich bei der Bearbeitung von Konflikten folgende sechs Schritte zu vergegenwärtigen:

- (1) Überlegt Euch zunächst den Rahmen, innerhalb dessen Ihr Euer Anliegen zur Sprache bringen möchtet: Alleine oder gemeinsam? Mit den betreffenden Personen oder mit der gesamten Gruppe? Wann?
- (2) Definiert nun den Konflikt, den Ihr bearbeiten werdet. Beschreibt, was passiert ist, und achtet dabei auf Gemeinsamkeiten.
- (3) Klärt dann die Hintergründe. Bemüht Euch, das Geschehen vom Standpunkt aller Beteiligten zu betrachten.
- (4) Sucht nach Lösungsmöglichkeiten. Beachtet, was Ihr gemeinsam habt.
- (5) Trefft eine Übereinkunft: Entscheidet Euch für eine Lösung und verabredet nachprüfbar Schritte.
- (6) Vielleicht macht es Sinn, später auf den Konflikt und seine Bearbeitung zurückzuschauen.

Sprachprobleme

Im Rahmen einer internationalen bzw. mehrsprachigen Begegnung ist es sehr wichtig, dass jede/r Teilnehmer/in im Camp über das allgemeine Geschehen auf dem Laufenden ist. Fehlende Verständigungsmöglichkeiten können leicht zu Missverständnissen und ggf. Konflikten führen oder dazu, dass Einzelne sich ausgeschlossen fühlen und so zu Außenseiter/innen werden können. Als Campleiter/innen solltet Ihr deshalb immer genügend Zeit für Übersetzungen vorsehen bzw. darauf achten, dass zumindest die wichtigsten Passagen der Besprechungen und Informationen zuverlässig übersetzt werden, den study-part so anschaulich wie möglich gestalten und (kreative) nonverbale Methoden einsetzen. Übersetzung ist dabei nicht zwangsläufig eine Aufgabe der Campleitung. Teilnehmer/innen können hier Verantwortung übernehmen und einander helfen. Eine gemeinsam gestaltete Übersicht im Gruppenraum mit den wichtigsten Ausdrücken oder die Einführung einer eigenen „Workcampsprache“ (oft ein Mix aus Englisch und Vokabeln anderer Sprachen) kann hilfreich sein, um Sprachbarrieren abzubauen. Weitere Möglichkeiten hierfür bilden spielerische Methoden der Sprachanimation wie z. B. „Obstsalat“.

Alkohol/Drogen

In den Vorbereitungsseminaren taucht immer wieder das Thema „Alkohol/Drogen“ als Konfliktpotential im Camp auf. Alkohol- und Drogenkonsum kann zu Spannungen in der Campgruppe führen, die thematisiert werden sollten. Gerade, wenn Menschen auf engem Raum miteinander leben und arbeiten, ist eine Auseinandersetzung über gegenseitige Rücksichtnahme wichtig. Unterschiedliche Trinkgewohnheiten, beispielsweise zwischen der lokalen Bevölkerung und den internationalen Freiwilligen, kann unter Umständen negative Auswirkungen auf Gruppe und Workcamp haben. Zwar sind die meisten Teilnehmer/innen über 18 und damit volljährig, also selbst verantwortlich, wie viel und was sie konsumieren; jedoch müsst Ihr als Campleiter/innen beachten, dass minderjährige Teilnehmer/innen unter die Aufsichtspflicht fallen und daher geschützt werden müssen. Die in Deutschland gültigen Gesetze zu Drogenkonsum und Kinder- und Jugendschutz gelten natürlich auch im Workcamp. Als Campleiter/innen sollt ihr keine Polizistenrolle einnehmen. Falls der jeweilige Konsum sich jedoch in der Gruppe als ein Problem herausstellen sollte und der rechtliche Rahmen überschritten wird, solltet ihr umgehend das Gespräch mit den Personen suchen und auch den SCI kontaktieren, um weitere Schritte zu besprechen.

Bilder von und Vorurteile gegenüber Anderen

Im Großen wie im Kleinen fungieren Vorurteile, d. h. voreingenommene Bewertungen oder negativ konnotierte Zuschreibungen von Eigenschaften von Angehörigen anderer sozialer Gruppen, häufig als Ursache oder Treiber von Konflikten. Gesellschaftlich wirkmächtig tragen Vorurteile zur Entstehung und Verstärkung von diskriminierenden Strukturen und Praktiken bei. Mit den Workcamps soll ein Beitrag zum Abbau von Vorurteilen und zur Bewusstseinsbildung gesellschaftlicher Diversität geleistet werden. Tradierte Vorstellungen und Vor-

urteile werden über Jahre der Sozialisation „erlernt“. Während eines dreiwöchigen Camps lassen sich solche Prozesse des „wieder Verlernens“ also bestenfalls anstoßen. Das Workcamp bietet ein ideales Lernumfeld, um über die eigenen Vorstellungen über die „Anderen“ und deren gesellschaftliche Auswirkungen kritisch zu reflektieren und voneinander zu lernen.

Alle Informationen zu diesem wichtigen Punkt findet Ihr im Kapitel 4 zum Diversitätssensiblen Lernen.

Es kann vorkommen, dass ausländische Camp Teilnehmer/innen von rassistisch motivierten Personen außerhalb des Camps beschimpft, bedroht oder auch angegriffen werden (vgl. auch den Abschnitt „Rassistische Übergriffe“). In einem solchen Fall ist es wichtig, dass Ihr im Camp mit der Gruppe darüber sprecht, dass Ihr den/die betroffene/n Teilnehmer/in schützt, indem Ihr dafür sorgt, dass er/sie sich nicht allein vom Camp entfernt, dass Ihr evtl. Kontakt zu örtlichen antirassistischen Initiativen aufnehmt und dass Ihr den SCI darüber informiert und diesen Vorfall auch im Campbericht schildert.

Außenseiter/innen

In der Gruppe kann leicht jemand zum/zur Außenseiter/in werden. Diese „Randstellung“ kann selbst gewählt (z.B. fehlendes Interesse an gemeinsamen Aktivitäten) oder ungewollt (z.B. aufgrund schlechter Sprachkenntnisse) sein. In eine Außenseiterrolle kann jemand auch von Einzelnen oder der Gruppe gedrängt werden (z.B. aufgrund zugeschriebener Unzulänglichkeiten, Verhaltensweisen ...). Als Campleiter/innen solltet Ihr hier integrierend wirken, z. B. indem Ihr abwertende Bemerkungen aufgreift, auf Verhaltensweisen anderer Teilnehmer/innen hinweist, bestimmte Fähigkeiten und positive Eigenschaften des/der Betroffenen unterstreicht ...

Genderaspekte / Konflikte zwischen Männern und Frauen

Gemeinsames Leben und Arbeiten im Camp bedeutet auch gleichberechtigtes Leben und Arbeiten. In unserer Gesellschaft herrschen Strukturen, die Frauen und Männern bestimmte Rollen und Einflussbereiche zuweisen. Deshalb sollte im Camp darüber eine Auseinandersetzung geführt und das Camp als Lernfeld begriffen werden. Es besteht die Chance, sich von einem traditionellen Geschlechterbild zu lösen, Neues auszuprobieren, zu reflektieren und Bedürfnisse zu hinterfragen. Als Campleitung solltet Ihr und der Gruppe folgende Fragen stellen:

- Ist das Camp bezüglich Männer/Frauen- Anteil ausgeglichen?
Wenn nicht, was bedeutet das für die Gruppe, für die einzelnen Personen?
- Inwieweit hat die Geschlechterverteilung im Leitungsteam Auswirkung auf die Gruppe?
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Verteilung von Arbeit?
- Nehmt Ihr im Camp Formen von geschlechtsspezifischer Benachteiligung wahr?

- Sind die Motive, am Camp teilzunehmen, bei Männern und Frauen unterschiedlich?
- Gibt es Konflikte im Camps, die geschlechtsspezifische Ursachen haben?
- Wie können sich Männer und Frauen gegenseitig darin unterstützen, Neues zu lernen und auszuprobieren?

Gelegentlich kommt es im Camp vor, dass Frauen zurückhaltend sind gegenüber handwerklicher Arbeit oder Männer sich weigern, sich an Haus- und Putzarbeiten zu beteiligen. Konflikte können im Diskussionsverhalten bis hin zur plumpen „Anmache“ auftreten. Dies liegt zum Teil an dem „engen Raum“, in dem sich die Teilnehmer/innen eines Camps aufhalten, zum größeren Teil aber an den Rollen- vorstellungen und -zuschreibungen von Mann und Frau, die auf unterschiedlichen Hintergründen beruhen und bei den Teilnehmer/innen unterschiedlich ausgeprägt sind. Einige Probleme können pragmatisch gelöst werden. So solltet Ihr als Campleiter/innen darauf achten, dass es die Möglichkeit getrennter Schlaf- und Duschräume (bzw. getrennte Duschzeiten für Frauen und Männer) gibt. Bei Schwierigkeiten bezüglich der Arbeitsteilung könnt Ihr mit Hilfe eines partizipativ entwickelten Arbeitsplans auf einen Wechsel der Arbeiten hinwirken. Es ist wichtig, sensibel mit diesen Konflikten umzugehen und sie in der Gruppe auch dann zu thematisieren, wenn sie nicht von den Teilnehmer/innen angesprochen werden. Konflikte, die durch „Anmache“ entstehen, sind weit schwieriger zu lösen. Als Campleiter/in habt Ihr die Aufgabe, die Situation zu klären. Ihr solltet zunächst das Gespräch mit der betroffenen Person suchen und mit ihr über ihre Vorstellung einer Lösung (evtl. Gespräch der Campleiter/innen mit der anderen Person, Gruppengespräch) sprechen. In bestimmten konkreten Situationen kann es notwendig sein, die betroffene Person zu schützen: Es muss gewährleistet sein, dass die/der Betroffene sich im Camp sicher fühlen kann; sie/er sollte sich der Unterstützung der Campleiter/innen sicher sein!

5.2 Verhalten in Extremsituationen

Wir möchten Euch hier einige Hinweise geben, die hilfreich sein könnten, falls Ihr in eine schwierige Situation kommen solltet. Lasst Euch aber bitte keine Angst dadurch machen. Die allermeisten Camps verlaufen, ohne dass die Gruppe in solche Notlagen gerät. Ihr habt auch jederzeit die Möglichkeit, Euch Unterstützung und Hilfe zu holen, im Projekt, bei der Hotline der Bildungs-AG als auch natürlich im SCI-Büro. Scheut Euch bitte nicht, anzurufen.

Sexualisierte Gewalt gegen Frauen

In einer patriarchalischen Gesellschaft, die nach männlichen Maßstäben ausgerichtet ist, kommt es immer wieder vor, dass Frauen und Mädchen innerhalb oder außerhalb eines Camps sexuell belästigt werden oder Gewaltsituationen ausgesetzt sind. Gewalt gegen Frauen ist kein individuelles, sondern ein weltweites Problem. Gerade wenn Frauen alleine unterwegs sind, sind sie häufiger Anmache

und Diskriminierung ausgesetzt. Auch im Camp können Situationen, z. B. bedingt durch die räumliche Nähe oder bestimmte Gruppensituationen, für Frauen bedrohlich sein.

Was könnt Ihr als Campleiter/innen tun, um Frauen und Mädchen vor sexuellen An- und Übergriffen zu schützen?

Es ist absolut notwendig, Gewalt gegen Frauen und Mädchen innerhalb eines Camps zu thematisieren. Es geht nicht darum, die Frauen und Mädchen einzuschüchtern oder ihnen Panik einzujagen, sondern darum, Handlungsperspektiven aufzuzeigen und deutlich zu machen, wie sich Frau gegen Gewalt schützen kann. Grundsätzlich sollte immer klar sein, dass sich keine Frau einer Situation aussetzen muss, in der sie Angst hat.

Hier ein paar Tipps:

- Frauen und Mädchen sollten möglichst in fremden Städten in Gruppen unterwegs sein und absichern, wie sie in das Camp zurückkommen, z. B. dass sie zusammen abgeholt werden, anstatt einen langen, einsamen Rückweg alleine zu machen.
- In öffentlichen Verkehrsmitteln (z. B. in U-Bahnen) ist es sinnvoll, nachts in den ersten Wagen einzusteigen, wo notfalls der/die Fahrer/in um Hilfe gebeten werden kann.
- Bedauerlicherweise hat es sich auch herausgestellt, dass die Bevölkerung auf laute „Feuer“-Rufe mehr reagiert als auf „Hilfe“-Rufe. Gute Erfahrungen sind auch damit gemacht worden, den Angreifer mehrmals befehlend direkt anzubrüllen („Hau ab!“).

Was kann ein/e Campleiter/in tun, wenn es zu einer Vergewaltigung gekommen ist?

Als Erstes solltet Ihr dem Opfer Eure volle Unterstützung zusichern. Macht nichts ohne Zustimmung der betroffenen Frau, sie muss sich absolut sicher fühlen können. Innerhalb von 24 Stunden sollte eine ärztliche Untersuchung erfolgen. Die Frau sollte sich nicht waschen und nicht die Kleidung wechseln, sämtliche Beweismittel, die mit dem Täter in Berührung gekommen sind, sollten aufgehoben und alle Verletzungen dokumentiert werden. Eine Anzeige bei der Polizei sollte schnell und persönlich gemacht werden, möglichst in Begleitung einer Mitarbeiterin aus einem Frauennotruf, den es in sehr vielen Städten und auch im Ausland gibt.

Weitere Infos unter : <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/>

Fremdenfeindliche und rassistische Gewalt

Es kommt relativ selten vor, dass Campleiter/innen von bedrohlichen Situationen in ihren Camps berichten oder Teilnehmer/innen sich außerhalb des Camps bedroht fühlten. Wir halten es dennoch für sinnvoll, dass Ihr Euch als Campleiter/innen im Vorfeld Gedanken zum Thema „Fremdenfeindliche Gewalt“ macht.



Grundsätzlich gilt: Wenn Ihr merkt, dass Teilnehmer/innen Angst vor Übergriffen haben oder Nachfragen stellen, würgt das Thema nicht ab, sondern spricht darüber. Oft reicht es, wenn man/frau die Möglichkeit hat, darüber zu sprechen. Schürt nicht die Angst! Bleibt ruhig und macht den Teilnehmer/innen deutlich, dass es unwahrscheinlich ist,

dass etwas passiert. Vermittelt ihnen auch, dass Ihr Euch als Campleiter/innen Gedanken gemacht habt und nicht unvorbereitet seid.

Was könnt Ihr als Campleiter/innen machen, um Euer Camp abzusichern?

Im Workcamp selbst: Ist ein Telefon/Handy vorhanden (auch nachts)? Wenn nicht, an wen könntet Ihr Euch wenden? Verseht das Telefon bzw. eine zentrale Stelle (Pinnwand o.ä.) mit den wichtigsten Rufnummern (Notruf: Polizei 110 / Feuerwehr und Rettungsdienst 112, Telefonkette, Nachbarn usw.) Gibt es einen Feuerlöscher? Macht Euch und die Teilnehmer/innen mit dem Gebäude/Gelände vertraut. Wo gibt es Fluchtwege? Je nach Camport ist ebenfalls im Vorfeld eine Kontaktaufnahme mit der Polizei (je nach Lage und Projekt) über den Projektpartner möglich: Erklärt, was und wo das Camp ist und wer Ihr seid, so dass die Polizei weiß, wohin sie fahren muss. Schickt evtl. auch schriftliche Informationen zu. Orientiert Euch in der Nachbarschaft des Camps, nehmt Kontakt mit den Nachbarn auf und erzählt, wer Ihr seid und was Ihr macht. Nehmt ebenfalls Kontakt mit örtlichen Initiativgruppen, Asylgruppen, Antirassismusgruppen, Kirchengemeinden auf. Vielleicht gibt es von dieser Seite schon Überlegungen vor Ort, wie Ausländer/innen geschützt werden können, so dass das Camp dann „aufgenommen“ werden kann. Dadurch könnt Ihr auch die Stimmung vor Ort herausfinden. Eine Begegnung mit einer örtlichen Initiativgruppe kann auch gut im Rahmen des Study-parts durchgeführt werden. Lasst Euch nicht davon abhalten, auf Euren Einsatz hinzuweisen, bei dem die Begegnung zwischen Menschen aus verschiedenen Ländern ermöglicht und mit dem ein sinnvolles Projekt unterstützt wird. Geht auf die Straße, macht Öffentlichkeitsarbeit, ladet die Presse ein, um dieses Engagement aufzuzeigen und die Idee weiterzutragen.

Verhalten in Gewaltsituationen

Hier einige Tipps, die außerhalb des Camps in Bedrohungssituationen wichtig sein können:

1. SEI VORBEREITET

- Denk' Dir eine Situation aus, in der ein Mensch belästigt, bedroht oder angegriffen wird (z.B.: Ein farbige Campteilnehmerin wird in der Bahn von zwei glatzköpfigen Männern angepöbelt).
- Überlege, wie Du Dich in einer solchen Situation fühlen würdest.
- Überlege, was Du in einer solchen Situation tun würdest.

2. BLEIBE RUHIG

- Konzentriere Dich darauf, das zu tun, was Du Dir vorgenommen hast.
- Lass' dich nicht ablenken von Gefühlen wie Angst oder Ärger.
- Vermeide hektische Bewegungen.

3. Handle SOFORT

- Reagiere immer sofort, erwarte nicht, dass ein anderer Mensch hilft. Je länger Du zögerst, desto schwieriger wird es, einzugreifen.

4. HOL' HILFE

- In der Bahn: Nimm' das Handy und rufe die Polizei (110) oder ziehe im äußersten Notfall die Notbremse.
- Im Bus/Straßenbahn: Alarmiere den/die Fahrer/in.
- Auf der Straße: Schrei' laut, am besten »Feuer!!!«, darauf reagiert jede/r.

5. ERZEUGE AUFMERKSAMKEIT

- Sprich' andere Zuschauer/innen oder Beteiligte persönlich an.
- Ziehe sie mit in die Verantwortung: »Sie in der gelben Jacke, können Sie bitte den Busfahrer rufen?«.
- Sprich laut. Deine Stimme vermittelt dir Selbstvertrauen und ermutigt andere zum Einschreiten.

6. VERUNSICHERE DEN TÄTER

- Schrei' laut und schrill. Das geht auch, wenn die Stimme versagt.

7. HALTE ZUM OPFER

- Nimm' Blickkontakt zum Opfer auf. Das vermindert seine Angst.
- Sprich' das Opfer direkt an: »Ich helfe Dir«.

8. WENDE KEINE GEWALT AN

- Spiel' nicht den/die Helden/in und begib' dich nicht unnötig in Gefahr.
- Setze keine Waffen ein, diese führen häufig zur Eskalation.
- Fass' den Täter niemals an, er kann dann schnell aggressiv werden.
- Lass' dich selbst nicht provozieren, bleib' ruhig.

9. PROVOZIERE DEN TÄTER NICHT

- Duze den Täter nicht, damit andere nicht denken, Du würdest ihn kennen.
- Starre dem Angreifer nicht direkt in die Augen, das könnte ihn noch aggressiver machen.
- Kritisiere sein Verhalten, nicht aber seine Person.

10. RUFE DIE POLIZEI (110)

- Beobachte genau und merke Dir Gesichter, Kleidung und Fluchtweg der Täter.
- Erstatte Anzeige und melde Dich als Zeuge/in.



6 Dynamik und Kommunikation in Gruppen

6.1 Entwicklungsphasen in Gruppen

In jeder Gruppe sind bestimmte Entwicklungsphasen zu beobachten, unabhängig davon, wie lange die Gruppe zusammen bleibt. Dabei verläuft die Entwicklung nicht linear, sondern spiralförmig. Es können auch Phasen übersprungen werden oder die Gruppe kann in eine vorherige Phase zurückfallen. Man bezeichnet die Phasen oft mit den Begriffen Forming, Storming, Norming, Performing und Adjourning oder Reforming. Was die Phasen kennzeichnet und was das für die Campteilnehmer bedeutet, findet Ihr in der nachfolgenden Übersicht.

**WAS IST
CHARAKTERISTISCH
FÜR DIE GRUPPE?**

- Fremdheit
- wenig Vertrauen
- Unsicherheit
- konventionelle Umgangsformen
- Ich-Denken
- Erkundung der Anderen
- Abtasten eigener Möglichkeiten
- erste Beziehungen
- Dilemma zwischen Nähe und Distanz

- Spannungen, Unbehagen
- Sympathien und Antipathien werden deutlich
- Stärken und Schwächen werden deutlich
- Infragestellung der Leitung
- Infragestellung der Regeln
- Dilemma zwischen Autonomie und Gruppen-zusammengehörigkeit
- Positionskämpfe
- Gefahr des Ausscheidens
- vorläufige Beziehungsklärung

- Gruppenregeln werden bewusst oder unbewusst vereinbart
- die Gruppe einigt sich
- verstärktes zwischenmenschliches Engagement
- Tendenz zum gegenseitigen Sich-Offenbaren
- Bedürfnis nach Harmonie
- Wir-Gefühl entsteht
- Gefahr der Konformität
- ungern Aufnahme neuer Leute
- Abgrenzung nach außen
- gemeinsame Zielsetzung wird deutlicher

- Große Stabilität
- große Kommunikationsfähigkeit
- freier Austausch möglich
- sachliche Konfliktlösung und Entscheidungsfindung
- Rollenflexibilität
- neue Leute können integriert werden
- Kontakte zu anderen Gruppen
- Zielerreichung möglich

- Gruppenziel erreicht
- Orientierungsverlust
- Angst vor Auflösung
- keine Investitionen mehr in die Gruppe
- Rückblick, Bilanz, Ausblick
- Freude über Vergangenes vs Leugnen, Resignieren, Entwerten
- Orientierung nach außen
- Auseinandergehen
- oder (Reforming) in eine neue Runde mit neuer Zielsetzung eingehen

**Entwicklungsphasen
von Gruppen**

Forming
ANKOMMEN UND
SICH-ORIENTIEREN

Storming
AUSEINANDERSETZUNG
UND STREIT

Norming
REGLUNG UND
ÜBEREINKOMMEN

Performing
PRODUKTIVITÄT UND
LEISTUNG

Adjourning / Reforming
ABSCHLUSS UND ABLÖSUNG /
NEUBEGINN

**WAS BEDEUTET DAS
FÜR DIE CAMPLEITUNG?**

- Freundliche Atmosphäre schaffen
- freundliches Willkommen
- Teilnehmende ernst nehmen
- Namen merken
- Interesse zeigen
- gewahr sein
- kulturelle Unterschiede beachten
- Verständnis für Unsicherheit
- Bedürfnisbefriedigung beachten
- Informationsvorsprung abbauen
- durch eigenes Verhalten zu hilfreichen Gruppennormen beitragen
- Vorstellungsrunde
- Erwartungen einholen
- Zusammenarbeit unterstützen
- niemand darf isoliert bleiben
- Gruppe als Ganzes ansprechen
- Geduld

- Gruppe als Ganze ansprechen
- versuchen, alle einzubinden
- Regeln offen zur Diskussion stellen
- faire Diskussionsregeln
- gewahr sein
- vermitteln
- Positionskämpfe klären helfen
- auf psychische Sicherheit aller achten
- klare und faire Aufgabenverteilung aller Gruppenmitglieder
- Infragestellung der Leitung nicht persönlich nehmen
- positive Grundhaltung bewahren

- Gruppenentwicklung unterstützen
- gemeinsame Erlebnisse ermöglichen
- über verschiedene Bedürfnisse sprechen
- Sachaufgaben
- Stärken der einzelnen nutzen
- Leitung teilweise abgeben
- Ziele und Rahmenbedingungen bewusst haben
- offen für Probleme bleiben
- darauf achten, dass nicht vorschnell Lösungen angestrebt werden
- darauf achten, dass unterschiedliche Ansichten akzeptiert werden
- darauf achten, dass Rollen nicht auf einzelne fixiert werden
- verschleierte Spannungen bewusst machen und lösen helfen

- Phase am Laufen halten
- etwas von Leitungsrolle zurücktreten
- Vertrauen in die Gruppe
- Stärken der einzelnen nutzen
- klare Verantwortlichkeiten
- Impulse geben
- ggf. an gemeinsame Ziele erinnern
- Gelegenheit bieten, gemeinsam nach außen zu handeln
- Zwischenauswertung

- Wieder stärker Leitungsfunktion einnehmen
- Gruppe rechtzeitig vorbereiten
- Ablösung unterstützen
- Blick in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft
- auswerten und Ergebnisse herausstellen
- Emotionen thematisieren
- mit Auswertung abschließen
- ggf. Resignation akzeptieren
- Impulse/Informationen zur Neuorientierung geben
- Form finden für Verabschiedung
- auf sich selbst achten
- nicht aus der Rolle/Funktion gehen

6.2 Ansätze aus der Kommunikationspsychologie

Im Folgenden werden Euch einige Ansätze vorgestellt, die aus einer humanistisch-systemischen Psychologie entstanden sind und dazu verhelfen wollen, sowohl die Kommunikation zwischen Einzelnen als auch in Gruppen zu verbessern und die Menschen mehr in Einklang mit sich, den anderen und dem Umfeld zu bringen. Sie sind von einer ethischen Grundhaltung geprägt und es wird ein Bemühen widergespiegelt, wertschätzend und konstruktiv miteinander umzugehen.

Die Gewaltfreie Kommunikation (GfK) nach Rosenberg

Rosenberg sieht es als wesentlich an, Beobachtungen, Gefühle und Bedürfnisse wahrzunehmen und klar zu benennen. Es bedarf der Schulung und der Übung, um diesem gerecht zu werden. Gefühle müssen von Gedanken unterschieden und klar benannt werden können. Es muss unterschieden werden zwischen dem, wie ich mich fühle und dem, was ich denke, wie andere reagieren oder sich mir gegenüber verhalten. Es braucht einen reichen Wortschatz, aus dem ich schöpfen kann, um meine Gefühle klar und nicht vage zu benennen. Was bedeutet es konkret, „ein gutes Gefühl zu haben“? Bin ich zum Beispiel glücklich, erleichtert, angeregt, aufgeregt, verliebt, vergnügt, entspannt, zuversichtlich? Wenn ich mich präziser ausdrücke, fällt es meinem Gegenüber und mir selbst auch leichter, mit mir in Kontakt zu kommen. Indem ich mir meine Gefühle bewusst mache, kann ich auch die Verantwortung dafür übernehmen und brauche nicht die Schuld dafür, dass es mir schlecht geht, bei anderen zu suchen.

Die vier Komponenten der Gewaltfreien Kommunikation (GfK) sind:

1. Beobachtungen

Hier soll die Beobachtung mitgeteilt werden, ohne zu werten oder zu verurteilen. Das, was die andere Person macht, soll einfach beschrieben und sich dazu geäußert werden, ob man es mag oder nicht mag.

2. Gefühle

Ich spreche aus, was ich fühle, bei dem, was jemand macht. Bin ich verletzt, froh, erschrocken, irritiert?

3. Bedürfnisse

Hier werden die Bedürfnisse, die hinter diesen Gefühlen stehen, ausgesprochen.

4. Bitten

Hier äußere ich, was ich von der anderen Person will, damit unser beider Leben schöner wird. Die Einstellung, dass ich die Person bitte und nicht auffordere oder etwas von ihr verlange, ist in diesem Schritt maßgeblich.

In gleicher Weise nehme ich die Informationsteile von meinen Mitmenschen auf.

Themenzentrierte Interaktion (TZI) von Cohn

Ruth Cohn geht davon aus, dass es in einer Gruppensituation immer erstens das *Ich* (die Persönlichkeit), zweitens das *Wir* (die Gruppe), drittens das *Es* (das Thema) gibt. Es ist ein Dreieck inmitten einer Kugel, die die Umgebung (den Globe) darstellt, in welcher sich die interaktionelle Gruppe trifft. In der TZI findet Ihr drei Grundsätze, die für die Arbeit u.a. mit Gruppen wesentlich sind

- Sei dein eigener Chairman, die Chairperson deiner selbst!
Nimm' dich selbst, die anderen und die Umwelt in den Möglichkeiten und Grenzen bewusst wahr und nimm' jede Situation als ein Angebot für die eigene Entscheidung an.
- Störungen haben Vorrang!
- Verantworte dein Tun und Lassen – persönlich und gesellschaftlich!

Kommunikationsmodelle von Schulz von Thun

Im Folgenden lernt Ihr das Modell „Kommunikationsquadrat“ (mit den vier Schnäbeln und vier Ohren) und das Modell „das Innere Team“ kennen. Die verwendete Ich-Form steht für die Person, die sich damit beschäftigt.

Das Kommunikationsquadrat macht deutlich, dass ich in jeder Äußerung, die ich mache, vier Botschaften weitergebe. Genauso höre ich vier Botschaften, wenn jemand zu mir spricht. Ich bin also sowohl Sender als auch Empfänger.

Folgende Botschaften werden geäußert:

- eine Sachinformation (worüber ich informiere, was ich sachlich beizutragen habe)
- eine Selbstkundgabe (was ich von mir zu erkennen gebe)
- ein Beziehungshinweis (was ich von dir halte und wie ich zu dir stehe)
- ein Appell (was ich bei dir erreichen möchte, was ich dir rate, wozu ich dich bewegen möchte).

Meine Äußerung kommt also aus meinen vier Schnäbeln als Sender und empfängt mit den vier Ohren als Empfänger. Das erzeugt viele Missverständnisse. Ich bin daher dazu angehalten, mir bewusst zu machen, mit welchem Schnabel ich gerade spreche und mit welchem Ohr ich gerade etwas höre und was ich letztendlich damit zum Ausdruck bringen möchte. Indem ich mir dies klar mache, komme ich dazu, klarer und eindeutiger zu kommunizieren bzw. mein Gegenüber zu fragen, wie eine Äußerung gemeint ist. Dadurch können falsche Signale vermieden werden. Durch diese Technik lerne ich, mich selbst besser zu reflektieren und nicht vorschnell auf einen Impuls zu reagieren.

Das Modell „das Innere Team“ macht deutlich, dass ich in mir verschiedene Stimmen und Meinungen höre, die meistens gegensätzlich miteinander ringen. Mein Inneres Team, das schon gespalten ist, trifft in einer Gruppensituation auf verschiedene Menschen, die jeweils auch mit ihrem jeweiligen Inneren Team ausgestattet sind. Bei diesem Modell lernt der Mensch, sein Inneres Team wahrzu-

nehmen, indem er jedem „Teammitglied“ eine eigene Stimme gibt und dieser zuhört. Er kann dann die verschiedenen Stimmen zusammenbringen und die Synergiekräfte, die aus dieser Pluralität erwachsen, für sich und den Gruppenprozess nutzen.

6.3 Gemeinschaftsbildung

Als Campleiter/innen habt Ihr die Aufgabe, Gemeinschaftsbildung zu unterstützen. Echte Gemeinschaft bildet sich nicht von selbst, sondern muss angelegt werden. Dabei spielt die Leitung eine wichtige Rolle in ihrer Haltung gegenüber sich selbst und den Gruppenteilnehmenden. Ziel soll sein, dass sich die Gruppenmitglieder sowohl mit den anderen verbunden als auch frei fühlen. Eure Teilnehmenden und Ihr als Campleiter/innen solltet eine Atmosphäre schaffen, in der sich alle integriert und angenommen fühlen, in der man sich einander anvertrauen kann, in der auch Konflikte ihren Platz haben. Vorteil von echten Gemeinschaften ist, dass sie produktiv sind, Reibungsverluste vermeiden, ihr Wissen teilen, ihre Potentiale entfalten können und sich die Teilnehmenden gegenseitig unterstützen. Auch der Gemeinschaftsgeist spielt eine wichtige Rolle, um die Gruppe zusammen zu halten. Viele Hinweise, die Ihr im Handbuch erhaltet, unterstützen Euch darin, die Gemeinschaftsbildung zu unterstützen.

Für eine gelingende Gemeinschaftsbildung sind folgende Voraussetzungen wichtig:

- Vertrauen untereinander,
- Gefühle zeigen können,
- sich der eigenen Macht bewusst zu sein,
- selber denken und Wissen teilen,
- ein respektvoller Umgang miteinander,
- Verbundenheit,
- Freiheit,
- autonomes Handeln in der Gemeinschaft,
- Neues wagen,
- über sich hinauswachsen,
- spielerisches Ausprobieren,
- Verständnis füreinander,
- ein seelischer Austausch und eine Gemeinschaftskultur,
- Identifikation mit der Gemeinschaft und Gemeinschaftsgeist,
- eine Art von Spiritualität,
- bestimmte gemeinsame Rituale.

Eine wertvolle Hilfe, Gemeinschaft anzulegen, ist die Kreisform. Das Ideal von Gemeinschaft wird oft mit dem Symbol des Kreises verbunden. Der Kreis gilt als ein universelles Symbol. Als natürlichste aller Formen gilt das Runde als heilig. Es drückt Ganzheit und Insichgeschlossenheit aus, es symbolisiert das Selbst, das Unendliche, das Ewige.

Manitonquat (Medicine Story) ist ein Ältester der Assonet Wampanoag, der seit vielen Jahren gegen die Zerstörung von Lebensgrundlagen ankämpft. Er sieht seine Lebensaufgabe darin, weltweit den Weg des Kreises in Gemeinschaften vorzustellen und zu lehren. Er geht davon aus, dass, um in Harmonie mit der Schöpfung zu sein, die Menschen kreisartig denken und handeln müssen. Die Menschen sollen sich in Kreisen zusammen tun, sich miteinander verbinden und austauschen, sich auf Einfachheit besinnen im Sinne von Konsumverzicht und somit zur Weltveränderung beitragen.

Es bietet sich für Gruppen, die Gemeinschaft bilden wollen, an, diese Grundform zu verinnerlichen, indem sie sich in die Kreisform setzen oder auch stellen. Die Kreisform gewährleistet, dass jede/r jede/n sehen kann, dass äußerlich keine Hierarchien festzumachen sind, dass alle auf einer gleichen Ebene miteinander kommunizieren. Die Mitte kann gestaltet werden, z. B. durch eine Kerze, ein Tuch, persönliche Gegenstände, Blumen, Steine, Zweige, o.ä.

7 Nachhaltigkeit und Ökologie

7.1 Die Grenzen des Wachstums Klimagerechtigkeit, Ressourcenschutz und ökologisches Leben



Was wir heute tun, entscheidet, wie die Welt morgen aussieht. Von uns Menschen ausgestoßene Treibhausgase wie Kohlendioxid, Methan oder Lachgas sind ein wichtiger Grund für die Klimaerwärmung. Sie verbreiten sich und wirken global. Die Verursacher waren in der Vergangenheit hauptsächlich die Industriestaaten, und immer noch tragen sie einen sehr großen Teil bei. Die von den Folgen des Klimawandels am meisten betroffenen Länder sind jedoch in ganz anderen Teilen der Welt zu finden, z. B. in Afrika oder dort, wo sich kleine Inselstaaten befinden. Diese stark Betroffenen haben in der Regel wenig zum Klimawandel beigetragen – es ergibt sich daraus eine Gerechtigkeitsfrage.

Allein mit der Menge der bisher ausgestoßenen Treibhausgase lassen sich beachtliche Schäden nicht mehr vermeiden. Umweltschutz ist kein „Luxus“, sondern essenziell, um Leben zu erhalten. Gerade weil die Betroffenen nicht immer direkt „sichtbar“ sind, weil sie auf anderen Kontinenten oder in der nächsten Generation leben. Die Erde als einen Lebensraum zu erhalten und Schäden zu vermindern, erfordert dringend Handlungsschritte auf allen Ebenen: global, lokal und individuell.

Das Weltklima wurde in den letzten Jahren zum zentralen Umweltthema. Nicht zuletzt durch das nach jahrelangen zähen Verhandlungen im Dezember 2015 in Paris abgeschlossene globale Klimaabkommen. Doch die Klimakrise alleine zu lösen wäre zu wenig, denn sie ist nur ein Teil der globalen Umweltkrise: Boden-

degradierung, Landübernutzung, Verlust von Lebensräumen, dadurch Verlust von Artenvielfalt. All das ist Ausdruck von ausbeuterischem Verhalten, das Menschen gegenüber der Erde, und auch gegenüber Mitmenschen ausüben, angetrieben vom Glauben an die Notwendigkeit fortwährenden wirtschaftlichen Wachstums. Möglich wird dies auch dadurch, dass viele Menschen den Bezug zur Erde und wie ihre Bedarfsgüter produziert werden, verloren haben. In kleinen Siedlungen können alle Bedürfnisse durch lokale Ressourcen gedeckt werden, doch in den großen Städten der Industrieländer ist dies nicht möglich. Die Güter, die meist im Überfluss vorhanden sind, kommen von weit her. Eine Übernutzung des Bodens – auch unbewusst oder unbeabsichtigt – ist oft die Folge. Die Umweltschäden sind weder am Produkt noch an seinem Preis ablesbar. Beispiele hierfür lassen sich leicht finden; Palmöl etwa, dessen Produktion an vielen Orten zur Abholzung von Regenwald führt, versteckt sich in sehr vielen Produkten, darunter Schokocreme, Brotaufstriche und Shampoo.

Zahlreiche lokale Initiativen und Vereine, wie z. B. Transition Town Initiativen, setzen Impulse für einen Wandel hin zu einer erdölfreien und enkeltauglichen Gesellschaft. Viele dieser Initiativen und Vereine finden sich in der Degrowth-Bewegung wieder und stellen den weit verbreiteten Glauben an die Notwendigkeit und Möglichkeit fortwährenden wirtschaftlichen Wachstums infrage. Doch anstelle nur dagegen zu sein, geht es den meisten Leuten darum, einen sinnvollen Gegenentwurf zu leben und konsequent nachhaltige Projekte umzusetzen. Letztendlich ist jede/r Einzelne gefragt, denn es geht darum, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

7.2 Was können wir tun?

Joanna Macy, eine bekannte Wissenschaftlerin und Umwelt- und Friedensaktivistin, beschreibt den großen Wandel in drei Dimensionen:

Erstens geht es darum, **schädliche Handlungen zu vermeiden**. Das, was an natürlicher Vielfalt und Ressourcen noch da ist, muss geschützt werden, indem wir versuchen, keinen neuen Schaden anzurichten. Dies kann mittels Food-sharing oder Containern geschehen, aber auch durch Aktivismus von NGOs wie Greenpeace, über Kampagnen und Demonstrationen.

Zweitens geht es darum, **nachhaltige Systeme zu schaffen**, also durch neue ökonomische und soziale Strukturen Alternativen und Lösungen zu finden. Beispiele für gelebte Alternativen sind Gemeinschaftsgärten, Bio-Produkte, Repair Cafés, Ökodörfer, Carsharing, Fair Trade, ethische Banken, Transition-Bewegung, erneuerbare Energien, Solidarische Landwirtschaft, ...

Drittens braucht es einen **Bewusstseinswandel**, den Wandel in unseren Denkmustern, Werten und in unserer Wahrnehmung. Nur dadurch sind Veränderungen in

den anderen beiden Dimensionen langfristig gesichert. Um überzeugt und mit Freude ökologisch und sozial gerecht zu leben, hilft es uns sehr, unsere Verbindung zur Natur wiederzuentdecken und zu vertiefen. Wenn wir begreifen, wie das Wohlbefinden von uns Menschen mit der Gesundheit unseres Planeten und dem Wohl von Tieren und Pflanzen verknüpft ist, kann sich eine Kultur des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung viel einfacher entwickeln.

Was hat das jetzt mit einem friedenspolitischen Workcamp zu tun?

Die derzeitige Übernutzung der Ressourcen birgt enormes Potenzial für Konflikte. Viele Kriege finden um Rohstoffe statt, die den Klimawandel anheizen oder mit lokaler (sozialer) Ausbeutung einhergehen. Wenn Öl und Kohle und Co. im Boden blieben, würden viele Konflikte wahrscheinlich erst gar nicht entstehen. Unser übermäßiger Konsum trägt zu Landnutzungskonflikten, wirtschaftlicher Abhängigkeit und Armut bei. Armut und fehlende Entwicklungsperspektiven sind in vielen Teilen der Welt der Nährboden für Intoleranz, Vorurteile und Hass.

Landnutzungskonflikte entstehen beispielsweise, wenn Konsum in Industrienationen zu Übernutzung von Land, z.B. in Afrika oder Südamerika, führt. Oft kann dann die dortige Bevölkerung nicht mehr ihre eigenen, traditionellen Nahrungsmittel anbauen und wird abhängig durch finanziell auf den ersten Blick günstigere importierte Nahrungsmittel. So kommt es zur Auslagerung der wahren Kosten unseres Lebensstils einerseits in andere Erdteile und andererseits auf die Zukunft, also die folgenden Generationen.

Ein Workcamp ist nicht nur eine gute Gelegenheit, sich dieser ökologischen und sozialen Zusammenhänge bewusst zu werden. Da eine Gruppe innerhalb kurzer Zeit die Werte für ihr Zusammenleben selbst definiert, bietet es auch die Chance, ganz bewusst ökologisch zu leben, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen und auch alltägliche Gewohnheiten zu hinterfragen. Es ist ein Raum für neue Erfahrungen: Um sich auszutauschen und auszuprobieren sowie Ideen für den Alltag nach dem Camp zu sammeln. Im Workcamp kommen Menschen mit sehr unterschiedlichen Hintergründen zusammen, so dass alle ihre bisherigen Erfahrungen miteinbringen können.

Und wie kann ich das Thema in meinem Camp behandeln?

Das ist gar nicht so schwer und dazu müsst Ihr auch keine Profis in Sachen Ökologie oder Klimaschutz sein. Oft sind es schon die kleinen Dinge, die etwas auslösen, etwa über das Zubereiten und Genießen einer leckeren vegetarischen Speise oder das gemeinsame Zeitverbringen draußen in der Natur. Vielleicht findet Ihr ja auch einige dieser Ideen und Anregungen interessant:

- Zu Gesprächen über Naturerfahrungen der Teilnehmer/innen in der Heimat anregen oder wie sie die Landschaft um das Camp herum wahrnehmen.
- Einen Rahmen schaffen für gemeinsame Naturerfahrungen, bewussteres Wahrnehmen und positives Erleben der Landschaft, Tiere, Pflanzen und Vögel um uns herum.

- Einen study-part gestalten, zum Beispiel mit der SCI-Wanderausstellung zum Klimawandel, der Reflektion des eigenen ökologischen Fußabdrucks, dem Austausch über schon spürbare Auswirkungen des Klimawandels in den Herkunftsländern der Teilnehmenden, den Schnittpunkten von Klima & Frieden, einem (Kurz-)filmabend, etc.
- Das Leben im Camp selbst möglichst nachhaltig gestalten: Regt zur Anreise zu Fuß, mit dem Rad oder öffentlichen Verkehrsmitteln an, mit warmem Wasser und Energie sparsam umzugehen, Seife statt Duschgel zu verwenden und Müll zu vermeiden. Eine gute Möglichkeit, ökologische Bewusstseinsbildung im Workcamp zu fördern, bietet sich beim Essen. Schon beim ersten Einkauf könnt Ihr, wenn Ihr bewusst einkauft, die Grundlagen legen (siehe hierzu Seite 64 bis 67).
- Zusammen mit den Werten des SCI die SCI-Klimakampagne „Create a Climate for Peace“ vorstellen (siehe Box auf Seite 47).
- „Climate Messenger“ einladen – eine gute Möglichkeit, gerade wenn ihr Euch mit dem Thema nicht sicher fühlt. Climate Messenger haben SCI-Seminare zu Klimafragen besucht und sich mit entsprechenden Methoden auseinandergesetzt.
- Besucht eine der zahlreichen lokalen Initiativen und Vereine, die Impulse für den Wandel hin zu einer langfristig lebenserhaltenden Gesellschaft setzen. Dazu bieten sich beispielsweise Transition Town Initiativen an oder Permakultur-Gruppen, die auf den Prinzipien von Fürsorge für die Menschen, Fürsorge für die Erde und gerechtem Verteilen und Wirtschaften beruhen.
- Ihr könnt auch eine ganzheitlichere Perspektive einnehmen und gesellschaftlichen Frieden und Respekt und Wertschätzung von Tieren, Pflanzen und anderen Lebensformen mit persönlichem Frieden verknüpfen (Frieden im Innen wie im Außen).

Methodenhinweise:

- Recherchiert in Kleingruppen, welche Stoffe in Eurem Essen sind. Wo kommt Euer Essen her? Unter welchen Bedingungen wurde es produziert? Wo ist es gewachsen, wie lang und welchen Weg ist es gereist, wie wurde es verarbeitet? Aus welchem Saatgut ist es gekeimt? Womit wurden die Tiere gefüttert? Welche Menschen haben alle dazu beigetragen, dass wir es nun genießen können? Wie ist es verpackt? Wie wird die Verpackung entsorgt und was passiert dann mit ihr?
- Einladung zu einem Perspektivwechsel durch einen größeren zeitlichen Kontext: Bei Repräsentation der Erdgeschichte in einem 24h-Tag existiert menschliches Leben nur in den letzten 5 Sekunden vor Mitternacht. Stellt man wiederum die Menschheitsgeschichte in einem 24h-Tag dar, so ereignet sich die industrielle Revolution um 23:58 und in den letzten 20 Sekunden vor Mitternacht werden mehr Ressourcen verbraucht als in der ganzen bisherigen Menschheitsgeschichte.
- Toolkit der Create a Climate for Peace-Kampagne, abrufbar unter www.sci.ngo/climate-justice-campaign/useful-material
- Methoden im SCI-Wiki (siehe unten)

“Create a Climate for Peace“-Kampagne

Create a Climate for Peace Campaign, what is that?

Started in 2014, SCI “Create a Climate for Peace Campaign” aims at raising awareness about climate justice and sustainable living and at inspiring and supporting SCI branches and partner organizations in taking concrete actions related to these issues. Through events, workshops, trainings, workcamps, all volunteers and activists in SCI network are invited to look how our behaviors impact the climate and human rights tied to it, and to work on developing a more fair and sustainable society.

Why is it important?

Today climate change is for us what World War I was to Pierre Ceresole in early 20th century: it presents a growing threat to peace, nonviolence and human rights. As SCI is working on peace, we cannot ignore the consequences of climate change, and we cannot avoid doing everything we can to reduce our impact and to support communities already impacted. This is what climate justice stands for!

How can we participate with our workcamps?

By labeling your workcamps as part of the campaign, you commit to follow the Climate for Peace workcamp guidelines when organizing your camp.

The main ideas are:

- the working part should be related to environmental and climate issues,
- the workcamp should be a practical example of sustainable living,
- the study part should closely relate to the campaign, in particular topics which are linking peace and climate justice.

To learn more about what this can mean in practice, refer to the Climate for Peace workcamp guidelines on the website of SCI International.

<http://www.sci.ngo/climate-justice-campaign>



Filme

Ihr findet diese Filme jeweils, wenn Ihr auf youtube diese Titel eingibt.

- Film mit beeindruckenden Bildern der Erde: **HOME**
- Film über die Folgen der weltweiten Präsenz von Plastikabfall: **Plastic planet**
- Film über die Abgründe industrieller Lebensmittelproduktion: **We feed the world**
- Kurzfilm zu Konsum: The Story of Stuff, **The Story of Solutions**
- Kurzfilm von Germanwatch zu Klimagerechtigkeit: **The Bill**
- Kurzfilme zum Thema Boden: **Better save soils, Let's talk about soil**

Links

- **Degrowth** oder **Postwachstum** ist eine Wirtschaftsweise und Gesellschaftsform, die das Wohlergehen aller zum Ziel hat und die ökologischen Lebensgrundlagen erhält. Dafür ist eine grundlegende Veränderung unserer Lebenswelt und ein umfassender kultureller Wandel notwendig. <http://www.degrowth.de>
- In der **solidarischen Landwirtschaft** tragen mehrere Privat-Haushalte die Kosten eines landwirtschaftlichen Betriebs, wofür sie im Gegenzug dessen Ernteertrag erhalten. Durch den persönlichen Bezug zueinander erfahren sowohl die Erzeuger/innen als auch die Konsument/innen die vielfältigen Vorteile einer nicht-industriellen, marktunabhängigen Landwirtschaft. <http://www.solidarische-landwirtschaft.org>
- **Foodsharing** rettet Lebensmittel vor der Mülltonne. Engagierte Menschen nehmen Lebensmittel, die fast abgelaufen sind, direkt beim Supermarkt entgegen und verteilen sie weiter. <http://www.foodsharing.de>
- **Tiefenökologie ist eine Philosophie**, die auf den Erkenntnissen der wechselseitigen Bedingtheit allen Lebens beruht. Sie sieht die Erde als lebendigen Organismus, in dem alles miteinander verbunden und voneinander abhängig ist und in dem **jedem Lebewesen** sein **Eigenwert** zukommt. <http://www.tiefenoekologie.de/>
- Eine andere, zukunftsfähige Kultur des Lebens und Wirtschaftens wird vielerorts vorgelebt und ausprobiert. Die **Stiftung Zukunftsfähigkeit** zeigt an handfesten Beispielen wie Visionen in Wirklichkeit verwandelt werden. <http://www.futurzwei.org>. Wie werden wir gelebt haben wollen?

1 Vor dem Camp

1.1 Wie geht es weiter nach dem Vorbereitungsseminar?

Kontaktaufnahme mit Co-Teamer/in und Projektpartner

Wenn Ihr Euch für die Leitung eines bestimmten Workcamps entschieden habt, beginnt für Euch die Vorbereitung auf das Camp. Nach dem Vorbereitungsseminar bekommt Ihr vom SCI-Büro Informationen über das Projekt (u.a. Kontaktdaten des Projektpartners, falls vorhanden den Campbericht des Vorjahres, das Campübersichtsblatt, das Vereinbarungsformular, ...) per E-Mail zugeschickt. Aus dem Campbericht erfahrt Ihr, wie das Camp aus Sicht der jeweiligen Campleitung zu einem früheren Zeitpunkt gelaufen ist. Im Campübersichtsblatt bekommt Ihr Informationen zum Projektpartner und zur Kontaktperson sowie weitere wichtige Infos, die für die Campleitung relevant sind. In der Vereinbarung sind wichtige Punkte aufgezählt, die Ihr als Campleiter/in zu erfüllen habt und welche der SCI zu erfüllen hat. Bitte schickt die Vereinbarung baldmöglichst ausgefüllt an den SCI.

Neben den Unterlagen zu Eurem Camp bekommt Ihr vom Büro auch Zugangsdaten geschickt, um den geschützten Bereich für Campleiter/innen im **SCI-Wiki** zu nutzen. Hier findet Ihr wichtige Unterlagen und Links. Falls Ihr euch dauerhaft im SCI engagiert, könnt Ihr Euch auch eigene Nutzungsdaten erteilen lassen und Euch im Leute-Profil eintragen lassen. Stöbert im SCI-Wiki und schaut auf die angegebenen Links.

Bitte nehmt bald darauf Kontakt mit dem Projekt, evtl. dem/der zuständigen Projektreferenten/in und Eurem/Eurer Co-Teamer/ in auf. Vereinbart einen Termin für eine Vorbesprechung im Projekt (den „Projektbesuch“).

Außerdem könnt Ihr euch jederzeit über den Vermittlungsstand in Eurem Camp informieren. Bitte wendet Euch dafür an die/den Vermittler/in (placement officer): incoming@sci-d.de. Ihr bekommt die E-Mail-Adressen Eurer Teilnehmenden zugeschickt und könnt Euch kurz vor Campbeginn damit an Eure Gruppe wenden, um Euch vorzustellen und evtl. Fragen an die Gruppe zu stellen bzw. Infos zu geben. Die Teilnehmenden Eures Camps bekommen vom SCI ein ausführliches Workcamp-Infosheet zugesandt, in dem alle wichtigen Infos zum Camp enthalten sind. Ihr als Campleitung bekommt dieses Workcamp-Infosheet ebenfalls zugeschickt.

Teilnehmer/innenliste und Camp-Päckchen

Etwa eine Woche vor dem Camp bekommt Ihr nochmals einen wichtigen Brief. Darin enthalten sind:

- Ein Merkblatt, in dem nochmals die wichtigsten organisatorischen Dinge, die Ihr beachten müsst, aufgeführt werden;
- eine ausgedruckte Übersicht über die Teilnehmer/innen;
- organisatorische Unterlagen (Teilnehmer/innen-Liste, Abrechnungsbogen, Versicherungsunterlagen, Muster Programmverlauf ...);
- ein „Campleiterausweis“, der bestätigt, dass Ihr ein Camp im Rahmen der Arbeit des SCI leitet. Er ist kein offizielles Dokument. Ihr könnt versuchen, damit etwas einfacher an Spenden, kostenlose Schwimmbadkarten etc. zu kommen.

Wir schicken die Informationen über die Camp-Teilnehmer/innen nicht früher zu, weil sich die Zusammensetzung der Teilnehmer/innen oft bis kurz vor dem Camp noch ändert.

Ebenfalls ca. eine Woche vor dem Camp wird ein Päckchen mit SCI-Informationen (für Euch, für die Teilnehmer/innen und die Presse/ Öffentlichkeit) direkt an das Projekt geschickt.

1.2 Der Projektbesuch

Der Projektbesuch sollte so bald wie möglich stattfinden. Dadurch erhaltet Ihr einen realistischen Überblick für die konkreten Vorbereitungen des Camps und lernt Euch untereinander und die Leute vom Projekt kennen. Planung und Vorbereitung eines Camps geschehen zunächst in Kooperation von Projektpartner und SCI; die Campleiter/innen steigen dann in die Vorbereitung ein. Der konkrete Ablauf während des Camps regelt sich durch Kooperation zwischen Projektpartner, Campleiter/innen - und natürlich den Teilnehmer/innen.

Der folgende Fragenkatalog („Leitfragen für den Projektbesuch“) beinhaltet die wichtigsten Punkte, die Ihr mit den Leuten vom Projekt unbedingt klären solltet. Darüber hinaus werdet Ihr sicher noch eine Reihe von anderen Fragen haben.

Eine gründliche Vorbereitung der Fragen und Punkte, die Ihr besprechen wollt, lohnt sich: Ein ergiebiges Treffen erspart telefonische und schriftliche Nachfragen und Missverständnisse zwischen Euch und den Leuten vom Projekt.

Hilfreich ist es, alle getroffenen Absprachen zwischen Euch und dem Projektpartner schriftlich (als eine Art Spickzettel) festzuhalten, um diese kurz vor Campbeginn noch einmal gemeinsam durchzugehen. Diesen Spickzettel könnt ihr nach Eurem Gespräch dem Projektpartner zur Kenntnisnahme zuschicken. So wird Missverständnissen vorgebeugt.

Leitfragen für den Projektbesuch

Orientierungshilfen, Leitfäden, Checklisten bergen immer die Gefahr, dass – wenn man sich buchstabengetreu an ihnen festhält – nicht alle Aufgaben abgedeckt sind und vieles unerledigt bleibt. Noch schlimmer: Sie können ihren Zweck verfehlen, weil sie womöglich nicht auf das konkrete Projekt und die situativen Bedingungen vor Ort passen. Als Orientierungshilfe soll die folgende Übersicht ein Leitfaden sein, den Ihr für Eure Camp-Vorbereitung überdenken, abändern und ergänzen müsst. Einfach Punkte „abhaken“ gilt nicht!

a) Informationen über den Projektpartner

- Welches waren die Motivationen bzw. gesellschaftlichen Hintergründe zur Entstehung des Projekts?
- Gibt es einen Trägerverein ...? Welche Funktion hat er?
- Wie finanziert sich die Arbeit des Projekts?
- Welche Ziele verfolgt dieses Projekt? Könnt Ihr diese in der konkreten Arbeit erkennen?
- Wer ist ständige/r Ansprechpartner/in des Projekts für Euch während des Camps?
- Wer stellt die Arbeit des Projekts während des Camps vor?
- Gibt es schriftliches Material über das Projekt?
- Ist das Workcamp-Infosheet noch aktuell? (Falls nicht, Änderungen dem SCI-Büro mitteilen.)

b) Unterkunft, Haus, Infrastruktur

- Ist das Telefon des Projektpartners, das auf dem Workcamp-Infosheet angegeben ist, am Anreisetag besetzt?
- Wo sollen die Teilnehmer/innen schlafen?
- Gibt es genügend Betten bzw. Schlafstellen? Reichen die sanitären Anlagen aus? Gibt es für Frauen und Männer getrennte Schlaf- und Wasch-/Duschmöglichkeiten? (Nach unseren Erfahrungen ist davon auszugehen, dass es Teilnehmerinnen und Teilnehmer gibt, die nicht in einem Raum schlafen und nicht gemeinsam duschen wollen.)
- Gibt es einen gemütlichen und ausreichend großen Aufenthaltsraum? Gibt es genügend Tische und Stühle?
- Ist eine Teil- oder Vollverpflegung durch den Projektpartner vorgesehen?
- Ist genügend Geschirr und Kochgerät vorhanden? Ist eine ausreichend große Kochstelle vorhanden?
- Sind Putzmittel, Putztücher, Geschirrhandtücher, ... vorhanden?
- Gibt es eine Möglichkeit, Geld und Wertsachen wegzuschließen?
- Gibt es einen Erste-Hilfe-Koffer? Pflaster, Mullbinden, Medikamente, ...?
- Wo gibt es einen Feuerlöscher, wo sind (Not-)Ausgänge?

c) Die „Umgebung“ des Hauses

- Welche Einkaufsmöglichkeiten gibt es in der Umgebung (Markt, Lebensmittelgeschäft, Bauer, Bioladen, Weltladen, Supermarkt, Bäcker,...)?
- Wie funktioniert die Müllbeseitigung (Kompost, Altglas, Altpapier ...)?
- Welche Transport- und Fortbewegungsmittel gibt es? Wo gibt es Fahrpläne von Zug/Bus/Straßenbahn?
- Wo ist das nächste Telefon? (Wichtig, wenn es im Projekt ein Funkloch gibt)
- Wo ist der/die nächste Arzt/Ärztin, die nächste Apotheke? Gibt es eine Liste des (Wochenend-)Notdienstes? Welches sind die jeweiligen Telefonnummern?

d) Arbeitsorganisation und Arbeitsmaterial

- Was soll konkret gearbeitet werden? Ist die Arbeit ausreichend bemessen für die Zeit und die Teilnehmer/innenzahl? Ist die Arbeit von Freiwilligen, die über keine spezielle Qualifikation verfügen, zu bewältigen? Ist die Arbeit zumutbar?
- Ist die Arbeit sinnvoll? Steht sie in einem sichtbaren Zusammenhang zum Projekt?
- Wer leitet die Arbeiten an?
- Gibt es Ausweicarbeiten, falls schlechtes Wetter ist?
- Sind – auch schon bei Campbeginn – genügend Werkzeuge und Arbeitsmaterialien vorhanden? Werden umweltverträgliche Arbeitsmaterialien benutzt?
- Gibt es Arbeitskleidung (Schuhe, Handschuhe)?
- Welche Sicherheitsmaßnahmen sind zu beachten?
- Gibt es bereits einen realistischen Arbeitsplan? Wie lange und an welchen Tagen wird gearbeitet?
- Ist die Arbeit – wenigstens in einem Abschnitt – beendbar, so dass für die Teilnehmer/innen ein Erfolg sichtbar ist?
- Wenn die Arbeitsstätte getrennt von der Unterkunft ist: Wie ist der Transport der Teilnehmer/innen gesichert?

e) Freizeit und Kultur

- Welche Begegnungsmöglichkeiten gibt es, um mit Leuten aus dem Projekt oder der Umgebung in Kontakt zu kommen?
- Gibt es in der Umgebung Bademöglichkeiten (Welche Gefahren gibt es an offenen Gewässern?), einen Grillplatz, ein Sportgelände?
- Welche Wandermöglichkeiten gibt es?(Wanderkarte besorgen!)
- Gibt es ein Kino? Eine Disco? Gute/ bekannte/ typische Kneipen?
- Gibt es Spiele, Bälle, ... im Camp?
- Welche Freizeitaktivitäten kann der Projektpartner organisieren? Gibt es Zeitungen/Zeitschriften mit dem lokalen/regionalen Veranstaltungsprogramm? Wer kümmert sich darum, dass sie zu Campbeginn da sind und den Teilnehmer/innen Anregungen geben können, was (gemeinsam) unternommen werden kann?

f) Bausteine für den study-part

- Hat der Projektpartner Vorschläge für die inhaltliche Beschäftigung mit dem Campthema? Kann er/sie Medien zur Verfügung stellen? Sind ihm/ihr Referent/innen zum Campthema bekannt?
- Gibt es (zum Camp-Thema) lokal/regional interessante Dinge zu besichtigen (Stadtbummel mit Führung, Museum, Fabrik, Biotop ...)?
- Über welche für das Camp sinnvollen Kontakte (zu städtischen Einrichtungen, zur Kirche, zu Parteien, politischen Gruppierungen, Vereinen, interessanten Menschen ...), verfügt der Projektpartner?
- Wer stellt das Projekt vor? Wann wird es vorgestellt?

Es ist weder Eure noch die Aufgabe des Projektes, alle Ideen für den study-part zu liefern, den gesamten study-part vorzubereiten und durchzuführen. Gut ist es, Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmer/innen zu berücksichtigen und genügend Raum für Eigeninitiative zu lassen. Aus diesem Grunde ist es auch ratsam, sich mit den Teilnehmer/innen möglichst am Anfang des Workcamps über die verschiedenen Vorstellungen und Möglichkeiten auszutauschen.

g) Finanzen

- Wie hoch ist der für das Camp zur Verfügung stehende Betrag? Muss von diesem Betrag alles bestritten werden oder gibt es weitere Geldquellen für bestimmte Ausgaben (z. B. für den Studienteil)?
- Wie ist die Auszahlung von Camp-Kassenbeträgen an Euch vorgesehen? Wer sorgt dafür, dass von Euch „angefordertes“ Geld abgehoben und Euch ausgehändigt wird? (evtl. Klärung Eurer Zuständigkeit für die Campkasse, d.h. Eurer Verantwortung für die Verwendung des Geldes)
- Gibt es „Vergünstigungen“, z. B. bei Verpflegung/Einkauf, im Freizeitbereich ...? Woher sind evtl. Spenden zu erhalten? Gibt es Sponsoren für das Camp?

h) Öffentlichkeitsarbeit

- Welche lokalen/regionalen Presseorgane, Rundfunk- und Fernsehanstalten gibt es? Welches sind die Adressen und Ansprechpartner/innen?
- Verfügt das Projekt selbst über Kontakte zu diesen Medien?
- Wer organisiert einen Presse-/Fototermin, wer macht eine Pressemitteilung ?

i) Gemeinsamer Zeitplan

Am Ende des Vorbereitungstreffens sollte von Euch und den Leuten vom Projekt ein Plan erstellt werden, der die noch durchzuführenden Schritte in eine zeitliche Reihenfolge bringt und in dem die Verantwortlichkeiten festgelegt sind. Je klarer diese Absprachen sind, umso besser läuft die Vorbereitung auf das Camp. Haltet die Absprachen schriftlich fest und schickt ein Exemplar davon an das Projekt zurück. Wenn eine vernünftige, arbeitsteilige Absprache stattgefunden hat, ist es erheblich leichter und effektiver, eventuelle Unklarheiten und noch zu erledigende Sachen, an die Ihr während des Vorbereitungstreffens vielleicht nicht gedacht hattet, telefonisch in der Zeit bis zum Campbeginn zu erledigen.

1.3 Das Workcamp – ein Mittel der Friedensarbeit?!

Als internationale Friedens- und Freiwilligenorganisation leistet der SCI Friedensarbeit. Es ist daher ein wichtiges Ziel des internationalen SCI, diesen Aspekt der Friedensarbeit zu stärken.

Frieden – positiv verstanden und nicht bloß negativ als die Abwesenheit von Krieg – zielt auf die Abwesenheit aller struktureller Gewalt, auf ein sozial gerechtes Miteinander, das unsere Erhaltung und Entfaltung nachhaltig ermöglicht. Friedensarbeit kann auf der strukturellen Ebene ansetzen und auf der zwischenmenschlichen und auf der personalen. Sie dient der Entwicklung von Friedenskompetenz, der Fähigkeit zum sozial gerechten Miteinander.

Das Workcamp bietet einen Rahmen, um miteinander arbeiten und leben, um voneinander lernen zu können und Gemeinschaft zu bilden. Es ist ein ideales Lernfeld. Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund leben als internationale Gruppe und arbeiten an einem gemeinsamen Projekt. Das sind auch gute Bedingungen für den study-part des Workcamps, der sich etwa mit dem SCI, dem Gastland, dem Projektpartner, den Teilnehmenden und ihrem kulturellen Hintergrund, dem Gruppenleben, der Diskussion von Themen wie Gewalt, Frieden oder Eine Welt beschäftigen kann. Immer kann der Zusammenhang der strukturellen, zwischenmenschlichen und personalen Ebene betrachtet werden, gerade auch am Beispiel des Workcamps selbst.

Die Friedenskompetenz, deren Entwicklung das Workcamp dienen soll, kann in vier Bereiche aufgefächert werden:

Erstens gibt das Workcamp-Setting Gelegenheit zu einer bewussteren Selbst- und Fremd-Wahrnehmung. Wahrnehmung kann losgelöst von Bewertung erfolgen; Anderes kann als Anderes wahrgenommen, die eigenen Reaktionen darauf können bezeugt werden.

Zweitens ist ein Workcamp eine Einladung zur Anerkennung von Anderem als Anderem, zur Ambiguitätstoleranz (*Fähigkeit, Ambiguitäten*, also Widersprüchlichkeiten, Unterschiede oder mehrdeutige Informationen, die schwer verständlich oder sogar inakzeptabel erscheinen, wahrzunehmen und nicht negativ zu bewerten). Vielleicht gelingt es, Unklarheiten auszuhalten, ja sogar neugierig zu sein. Ein Selbst-Konzept kann tragfähig sein, ohne Anderes abwerten zu müssen.

Drittens kann man im Workcamp seine Kommunikations- und Konflikt(lösungs)fähigkeit üben. Seine Bedürfnisse und Interessen zu verbalisieren und die Perspektive seines Gegenübers einzunehmen hilft, Konflikte gewaltfrei und argumentativ auszuhandeln.

Viertens gibt ein Workcamp Gelegenheit, sich kognitiv mit den Belangen der Friedenskompetenz auseinanderzusetzen. Das eigene Erleben und Verhalten kann reflektiert, (daran anschließende) Sachthemen können diskutiert werden.

Und was heißt das nun für Euch als Campleitung? Friedensarbeit ist weniger etwas, was noch hinzukäme zu all dem, um das Ihr Euch ohnehin schon kümmern müsst. Das Workcamp als solches ist bereits Friedensarbeit, und wir möchten diesen Aspekt bewusst machen. Und uns mit kleinen Schritten den großen Zielen nähern. **Für Euch als Campleitung heißt das:**

Erstens Könnt Ihr Euch selbst bewusst machen, dass der SCI mit seinen Workcamps zur Friedenskompetenz der Teilnehmenden beitragen möchte. Ihr könnt überlegen, was Ihr selbst unter Frieden(skompetenz) versteht und ob Ihr die hier vorgestellten Überlegungen teilt. Ihr müsst die Teilnehmenden nicht von etwas überzeugen, und es ist okay, wenn Ihr mehr Fragen als Antworten habt. **Zweitens** könnt Ihr mithelfen, eine angenehme Workcamp-Atmosphäre zu schaffen, in der die Teilnehmenden sich wohl fühlen und aufeinander zugehen. Man wird sich an Eurem Verhalten orientieren. Denkt an eine persönliche Begrüßung und den Willkommensabend. Und daran, dass die Gruppe gelegentlich zu einer Runde zusammenkommt. Besondere Gelegenheiten sind die anfängliche Erwartungsabfrage, die Zwischen- und die Endauswertung.

Drittens ist es wichtig, dass Ihr einen kognitiven (auf Erkenntnis beruhenden) Rahmen setzt. Ihr solltet anfangs darauf hinweisen, dass der SCI eine Friedensorganisation ist und ihr an einem Friedensprojekt teilnehmt. Zwischen- und Endauswertung sollten Bezug zur Friedensarbeit nehmen. Die Erfahrungen der Teilnehmenden sind wichtig und die Gruppe muss die Möglichkeit haben, über das, was in ihrem Camp passiert, zu reflektieren.

Viertens habt Ihr vielleicht Lust, Frieden im study-part zu behandeln.

1.4 Vorbereitung auf den study-part

In der Regel treten hier, in der praktischen Umsetzung des Studienteils, die meisten Schwierigkeiten auf: Der Begriff „study-part“ allein weckt Assoziationen, die mehr mit dem Lernen in Universitäten, Hörsälen und Seminarräumen zu tun haben als mit dem lebendigen Lernen in einer internationalen Gruppe. Der sogenannte „Studienteil“ ist eben kein abgehobenes, abstraktes, theoretisches Thema, mit dem sich das Workcamp beschäftigt, nur weil es im Programm steht, im Übrigen aber mit dem konkreten Projekt und dem persönlichen Hintergrund der Teilnehmer/innen nichts zu tun hat. Entsprechend missverständlich wird die Rolle der Campleitung als einer Organisator/in für Vorträge und anspruchsvolle Diskussionen gedeutet. Dem könnt Ihr vorbeugen, in dem Ihr eine Kartenabfrage macht und die Teilnehmenden fragt, was sie unter dem study-part verstehen.

Was genau ist unter „study-part“ zu verstehen?

Neben der Arbeit im Projekt setzt sich die internationale Gruppe mit dessen Hintergrund, Zielen und daraus entstehenden Fragen auseinander. Das Campthema soll dabei auf das jeweilige Projekt bezogen und in Verbindung mit der Arbeit am Projekt stehen. Austausch und Auseinandersetzung knüpfen an den Erfahrungen der Teilnehmer/innen an.

Für Teilnehmer/innen aus unterschiedlichen Ländern, die das besuchte Land meistens noch nicht kennen und dessen Sprache nicht sprechen, gehören auch viele Freizeitaktivitäten zum study-part, z. B. bummeln in einer größeren Stadt, der tägliche Einkauf für das Camp oder auch Stadtbesichtigungen. Diese Erfahrungen zu hinterfragen und zu reflektieren, kann und sollte von den Campleiter/innen angestoßen werden (vgl. Kasten „Stadtführung zur Stadtentdeckung“). In den ersten Tagen wollen sich die Teilnehmer/innen erst einmal kennen lernen, sich über ihren unterschiedlichen Hintergrund austauschen und sich vertraut machen.

Das läuft von selbst, sollte aber von den Campleiter/innen ebenfalls angeleitet und vertieft werden, z. B. durch den sogenannten zweiten Tag oder Berichte der Teilnehmer/innen über die Situation in ihrem Land.

In der Anfangsphase des Camps sollte das Projekt ausführlich vorgestellt, d.h. seine Ziele und Aufgaben erläutert und zur Diskussion gestellt werden, um den Teilnehmer/innen einen Einblick zu geben und deutlich zu machen, warum dieses Camp stattfindet. Manchen Teilnehmer/innen sind unabhängige politische Gruppen und Zentren aus ihren eigenen Ländern nicht bekannt. Ergänzend können Vertreter/innen lokaler Initiativen zum Gespräch/zur Diskussion eingeladen werden.

Was ist meine Rolle/Aufgabe als Campleiter/in?

Wichtig: *Campleiter/innen sind keine Alleinunterhalter/innen!!!*

Einiges, was direkt mit dem Projekt und der Arbeit zu tun hat (z. B. Projektvorstellung), solltet Ihr fest einplanen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, einiges in petto zu haben, was mit Eurem Camp-Thema zu tun hat. Auf jeden Fall solltet Ihr an den Interessen der Teilnehmer/innen ansetzen, Hilfestellung bei der Umsetzung ihrer Ideen geben bzw. Aktivitäten gemeinsam mit dem Projektpartner koordinieren. Die Vorbereitung des study-parts beginnt schon mit dem Projektbesuch mit Hilfe des Projektpartners (vgl. Kasten „Leitfragen für den Projektbesuch“). Der Projektpartner kennt die Möglichkeiten vor Ort meistens besser als Ihr und ist zeitlich nicht so gebunden. Auch hier gilt es, klare Absprachen zu treffen, um unnötigen Stress mit dem Projektpartner vor und während des Camps zu vermeiden.

Flexible Planung und Konzeption des study-parts, um auf spontane Ideen, Wünsche und Anregungen der Teilnehmer/innen eingehen zu können, sollte sich

von selbst verstehen. Hilfreich ist oftmals ein „Campablauf-Plan“ bzw. ein Plakat, auf dem einige Vorschläge notiert bzw. aufgemalt sind. Die Teilnehmer/innen können damit eine Vorstellung von den verschiedenen bestehenden Möglichkeiten bekommen, eigene Ideen entwickeln und Ergänzungen einbringen. Eine Wandzeitung kann Ausgangspunkt gemeinsamer Planung des Studienteils sein.

Wer oder was kann dir bei der Vorbereitung helfen?

Dir stehen eine Vielzahl an möglichen Ressourcen und Hilfen bei der Vorbereitung des study-parts zur Verfügung, z. B.

- interessante lokale Projekte und Organisationen
- interessante Leute vor Ort
- die Teilnehmer/innen, ihre Fähigkeiten und Interessen
- eine SCI-Lokalgruppe in Eurer Nähe oder Besuch aus dem Büro
- Projektpartner
- Camp- oder Projektberichte der letzten Jahre
- das Vorbereitungsseminar für Campleiter/innen: Viele der dort verwendeten Methoden lassen sich eins zu eins oder leicht abgewandelt ins Camp übertragen

Gemeinsam mit deiner/m Co-Teamer/in kannst du überlegen, ob und wie Ihr solche Ressourcen nutzen wollt.

Worauf muss ich als Campleiter/in bei der Vermittlung besonders achten?

Gerade wegen des Verständigungsproblems stellt der Studienteil eine besondere Herausforderung an die Kreativität der Gruppe dar und erfordert eine besondere Art der Vermittlung. Vor allem Medien und Diskussionen sollten darauf abgestimmt werden. Zur Integration sprachlich isolierter Teilnehmer/innen ist es sehr wichtig, immer alles zu übersetzen, viel Aktion und Anschauung mit aufzunehmen und den Schwerpunkt nicht auf die sprachliche Darstellung zu legen. Anzustreben ist eine größtmögliche „Abwechslung“, nicht als Selbstzweck, sondern um mit unterschiedlichen Herangehensweisen auch unterschiedliche Menschen anzusprechen und dazu anzuregen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Abgewechselt werden sollte zwischen

- Aktion – Ruhe
- Spaß – Ernst
- Persönlicher Bezug
- Kleingruppe, Großgruppe, Camp, Camp & Gäste
- Orte im Camp – Orte außerhalb des Camps
- Stadt – Land
- Projekt-/arbeitsbezogene Themen – allgemeine Themen
- Verbale – nonverbale Auseinandersetzung
- Methoden, die Kopf – Herz – Hand – Sinne ansprechen
- Künstlerische Aktionen

Kreative Methoden für den study-part



KOPF: Vorträge, Infos, (stumme) Diskussion, Sprachspiele...



HERZ: Lebensgeschichte, persönlicher Bezug, persönliche Betroffenheit, Meditation, künstlerisches Tun...



HAND: Kreatives Gestalten (Malen, Skulpturen, Theater...), Öffentlichkeitsarbeit (Aktionen, Mahnwache, Infostände, verstecktes Theater, Straßenfest, Kunst für andere...), Spiele...



SINNE: Musik, Bilder, Fotos, Bücher, Video, Kochen, Essen, Rallyes, Pläne... Methoden, die gleichzeitig Kopf, Herz, Hand und alle Sinne ansprechen, sind im Camp besonders geeignet.

Hier einige Beispiele:

- **Sprache lernen:** Karteikarten mit unterschiedlichen Begriffen im Raum (oder unter den Teilnehmer/innen) verteilen; die Teilnehmer/innen müssen jemanden suchen, der/die diesen Begriff erklären kann; Wandzeitung mit Begriffen in den vertretenen Sprachen beschriften;
- **Rundgänge** (Projekt, Arbeit, Camp, Stadt, ...): Bei einzelnen Stationen können für alle kurze Informationen gegeben werden; beim Spazieren zur nächsten Station kann nachgefragt, übersetzt, einzelnes vertieft oder über etwas ganz anderes geredet werden;
- **Vorträge** (wenn's denn welche sein müssen): einsprachig in einfachen Worten (eine Referentin mit Expertinnen-Englisch bringt uns nicht weiter); in einzelnen Ecken Übersetzungsgrüppchen bilden; darauf achten, dass es langsam geht; auf Anschaulichkeit (Bilder, Tafel, Fotos...) achten; kreative Methoden einschleppen (Brainstorming...);
- **Stadtrundgang** mit Thema: z.B. „Was ist uns fremd?“; oder: Aufgaben stellen: ein Eis kaufen, Leute (nach dem Weg) befragen, im Café sitzen, etwas Gefundenes mitbringen, ...; abends: kreatives Umsetzen der Erfahrungen (Malen, Basteln, Theater, Skulpturen machen, Musik, Video ...);
- **Öffentlichkeitsarbeit:** z. B. Mahnwachen, Info-Stände, (verstecktes) Theater, Radiosendung (Offener Kanal), Flohmarkt, Straßenfest...;
- **Ausflüge / Exkursionen:** z. B. Besuch bei dem/der Bürgermeister/in, Besuch eines Winzerbetriebes, Besuch einer Mülldeponie, Besuch umliegender Projekte, Fabriken, (thematischer) Stadtbummel, Besuche in Einrichtungen für Jugendliche...; Umsetzung von Erlebtem und Erlerntem in Bild und/oder Ton (s.o.).

Stadtführung zur Stadtentdeckung

Inhaltliche und methodische Ideen

Dieses Konzept einer Stadtführung ist sicherlich auf die wenigsten Camps in dieser Form zu übertragen. Es soll ein „Steinbruch“ sein für Ideen und Anregungen inhaltlicher und methodischer Art, wie man Besichtigungen und Erkundungen mit anderen Fragestellungen und Methoden machen kann. In diesem Sinne kann von diesem Konzept von Euch sehr viel angewendet werden.

1. Vorbereitung und Einstimmung

a) Was bereits vorher zu klären/herauszufinden ist:

- Welche Bedürfnisse hat die Gruppe?
- Was will sie sehen/wissen?
- Welche Vorkenntnisse hat die Gruppe? Was weiß sie über die Stadt bzw. was hat sie bereits gesehen?

b) Was zu Beginn der Stadtführung/des Rundgangs herauszufinden bzw. mit der Gruppe abzusprechen ist:

- Welche Tageskonstitution hat die Gruppe? Ist sie eher müde oder voller Tatendrang? Ist demnach eher eine kürzere/längere Führung angesagt? Häufigere Pausen?
- Mehr Erklärungen oder aktiverer Einbezug der Gruppe (z.B. durch Erkundungsaufgaben)?

c) Einstimmung auf das Thema: Atmosphäre schaffen, Neugierde wecken!

- Führung an typischem Punkt beginnen, z. B. alte Brücke oder Tafel mit geschichtlichem Hinweis oder altes Denkmal (bei Führung mit Schwerpunkt Stadtentwicklung) oder Gebäude mit Funktion in NS-Zeit (bei Führung zum Thema Nationalsozialismus),
- Themen, Schwerpunkte, Route, Stationen, Dauer der Führung grob umreißen, damit der/die einzelne weiß, auf was er/sie sich einstellen soll (zwecks guten Überblicks vielleicht Handzettel mit eingezeichneter Route und den wichtigsten Stationen austeilen, oder Turm besteigen und von dort Orientierung geben),
- bestimmte Materialien einsetzen, die auf das Thema hinweisen und einstimmen, z. B. historische Fotos/Landkarten/Stadtpläne (Thema Stadtentwicklung) oder Prospekte von Bauprojekten/Wohnanlagen (bei Stadtführung) oder Stellenanzeigen aus der Lokalzeitung (Thema Wirtschaftsentwicklung),
- vom Bekannten, alltäglich Vertrauten zum Thema hinführen, z. B. Plastiktüten eines bekannten Kaufhauses oder Postwurfsendungen (Werbung).

2. Erkundung/Spurensuche

Grundsatz: Von dem ausgehen, was jede/r selber wahrnehmen (d.h. sehen, hören, riechen, schmecken, fühlen) kann, d.h. Suche und Aufsuchen von Spuren, die auf Geschichte und Alltag der Stadt hinweisen (bei Stadterkundung mehr „Suche“, bei Führung mehr „Aufsuchen“). Gründe: Was man/frau selbst wahrnimmt, bleibt besser in der Erinnerung; man/frau entwickelt eher einen Bezug dazu. Der Stadtrundgang soll nicht durch einen Vortrag zu Hause ersetzbar sein, die „Mühe“ eines Rundgangs soll sich lohnen, indem man/frau mehr wahrnimmt als z. B. mit Hilfe eines Buches möglich gewesen wäre.

Bandbreite der Spuren:

a) Spuren der Vergangenheit, der Gegenwart, der Zukunft

- Vergangenheit: Gebäudereste, Wassergräben, Denkmäler,
- Gegenwart: Geschäfte, Restaurants/Kneipen, Türschilder/Klingelanlagen, Sanierung/Renovierung, Denkmäler (bzgl. Umgang mit der Vergangenheit),
- Zukunft: Bautafeln.

b) Erkennbare, schwer erkennbare, falsche (fingierte), fehlende Spuren

- Erkennbare Spuren: Stadtmauerrest,
- Schwer erkennbare Spuren: „versteckte“ Denkmäler, Grundrisse inzwischen verschwundener Gebäude,
- Falsche Spuren: falsche Aufschriften/Bezeichnungen/Namen,
- Fehlende Spuren: häufig bei offiziellen Tafeln kein Hinweis auf „dunkle“ Punkte, z. B. Rolle des Gebäudes in der NS-Zeit.

c) Unterteilung der Spuren nach verschiedenen Gegenständen

- Denkmäler, Gebäude, Fassadenmalerei, Namen, Straßennamen, Schilder/Hinweisschilder, Straßenverläufe, Geländestrukturen, Geschäfte...

d) Sehen, Hören, Riechen, Schmecken, Fühlen, Empfinden

- Sehen: s.o.,
- Hören: Straßenlärm, (Volks-, Straßen-)Musik, Vögel, Wasser, Stille
- Schmecken: Essen, Trinken (lokaler/regionaler Spezialitäten),
- Riechen: Abgase, Maroni, Glühwein, Lebensmittel, Hopfen (Brauereien), Blumen,
- Fühlen: Baumaterialien, Pflanzen, Wasser,
- Empfinden: Enge, Anonymität, Düsterei, Gemütlichkeit, Wohnlichkeit.

e) Aktiv werden – selbst entdecken

- Aufgaben stellen und die TN selbst entdecken lassen: Bringt etwas Gefundenes mit, ...
- Leute befragen: nach Fakten über Deutschland, nach Infos über die Stadt
- Stadtrallye: spielerisch (neue) Wege entdecken

Probleme bei der Spurensuche und deren Grenzen:

- a) Man/Frau übersieht viele Spuren,
- b) Nicht alle Entwicklungen haben direkt erkennbare Spuren hinterlassen,
- c) Nicht alle Entwicklungen lassen sich mit den noch auffindbaren Spuren erklären (z. B. Nationalsozialismus).

Lösungsansätze:

zu a)

Die Wahrnehmung während einer Führung zu schärfen ist natürlich schwierig, dies fällt wesentlich leichter innerhalb eines Seminars oder mehrwöchigen Kurses. Aber auch während einer Führung lässt sich einiges machen:

- Gesamtes Spektrum/Bandbreite von möglichen Spuren aufzeigen,
- Bestimmte Beobachtungsaufgaben geben,
- Die gewohnte Perspektive verlassen und einen anderen Standort einnehmen (Straßenverläufe und Stadtstrukturen sind z. B. von Türmen oder sonstigen Aussichtspunkten besser erkennbar als von ebener Erde),
- Hintergrundinformationen geben.

zu b)

Quellenstudium, Archivbesuch und Befragungen wären notwendig, vor Ort mit der Gruppe lassen sich aber allenfalls Gespräche bzw. Befragungen in beschränktem Umfang durchführen.

zu c)

Oft finden sich zwar Spuren (z. B. Gebäude aus einer bestimmten Zeit), aber allein durch das Äußere dieser Gebäude kann ein Zeitabschnitt mit seinen Ereignissen und häufig auch Grausamkeiten (z. B. Nationalsozialismus) noch nicht erklärt werden. Der Erklärungsansatz muss hier über die Funktion der Gebäude gehen.

3. Deutung, Erklärung, Diskussion

Die Spuren sprechen nur teilweise für sich selbst, häufig ist eine Deutung/Interpretation notwendig. Dafür sind Hintergrundinformationen (aufgrund von Quellenstudien, Archivbesuchen und Befragungen) notwendig. Mit der Gruppe selbst sind in gewissem Umfang Gespräche und Befragungen von „Experten/innen“ (z.B. Pförtner/innen, Führer/innen, „Wärter/innen“ etc.) und Nachbar/innen oder Bewohner/innen eines Stadtviertels durchführbar. Die anderen Informationen müssen von der Person kommen, die die Stadtführung macht.

Wie können diese Informationen möglichst gut vermittelt werden?

- Erzählung (aber möglichst nicht zu lange an einem Stück),
- Vorlesen (z.B. Augenzeugenberichte, Bücher, Zeitungen),
- Fotos,
- Stadtpläne (aktuelle und historische),
- Schaustücke (z.B. Einkaufsstüte, Geschäft/Kaufhaus, alte Abbildungen auf irgendwelchen Gegenständen, Prospekte zum Wohnungsbau etc.)

Außerdem ist wichtig:

- An eigene Erfahrung (in) der Gruppe anknüpfen,
- Möglichkeit zu Vergleichen geben,
- Aktuelle Diskussion und aktuellen Umgang zu einem Thema bringen (z. B. bezüglich Ehrentempeln, Verkehrsplanung, Universität/Student/innen, Wohnungsnotsituation), aus Internet/Zeitung/Radio/TV zu entnehmen,
- Diskussion innerhalb der Gruppe anregen/fördern.

4. Aneignung

Dabei geht es um die eigene Auseinandersetzung und Weiterbeschäftigung mit einem bestimmten Thema oder Stadtteil, also um einen intensiveren Einstieg. Diese Phase kommt vor allem bei mehrtägigen Seminaren (also auch bei Workcamps) oder regelmäßig stattfindenden Kursen zum Zuge, weniger bei Einzelführungen.

Einige Möglichkeiten, um diese Auseinandersetzung und Weiterbeschäftigung zu ermöglichen bzw. zu unterstützen:

- Sich nach der Führung noch in der Kneipe (oder im Camp) zusammensetzen und diskutieren,
- Faltblatt/Plan mit Route und Stichworten zu einzelnen Themen bzw. Standorten ausgeben,
- Hinweise auf Literatur, sonstige Quellen, Filme/Videos, Museen, Ausstellungen, andere Führungen/Erkundungen zu diesem Thema, auf Ereignisse, Treffpunkte (z. B. Kneipen, Stadtteilstefte, Märkte, Sitzungen/Veranstaltungen) geben, die über bestimmte Themen Auskunft geben können oder einfach eine typische Atmosphäre widerspiegeln.

Dieses Konzept wurde von Renate Straub/„Stattreisen München“ entworfen und von der Redaktion gekürzt und leicht verändert. Die „Stattreisen“-Vereine gibt es in verschiedenen deutschen Großstädten. Sie bieten (gegen Honorar) Stadtführungen zu verschiedenen Themen an und setzen dabei meist kreative Methoden ein.

2 Während des Camps

2.1 Frühzeitige Anreise der Campleiter/innen

Um die letzten Vorbereitungen treffen zu können, ist es sehr wichtig, dass Ihr mindestens ein, zwei Tage vor Campbeginn ins Projekt fahrt.



„Bestandsaufnahme“ und letzte Absprachen

Am besten geht Ihr mit Eurer Ansprechperson aus dem Projekt noch mal alle Punkte aus der Vorbesprechung (vgl. „Projektbesuch“) durch. Oftmals sind nicht alle „Hausaufgaben“ erledigt und alle

Absprachen erfüllt worden. Außerdem gibt es sicher noch eine Reihe von Absprachen zu treffen, die bei der Vorbesprechung noch nicht getroffen worden sind oder werden konnten.

Besorgungen und Einkäufe

In den meisten Camps verpflegt Ihr Euch selbst; es gibt aber auch Camps, in denen Ihr vom Projekt (teil)verpflegt werdet.

Da die meisten Workcamps am Samstag oder Sonntag beginnen, ist es sicherlich vernünftig, wenn Ihr vorher einiges einkauft. Und auch so ist es schön, wenn die nach einer zum Teil sehr langen Reise ankommenden Teilnehmer/innen schon etwas für's leibliche Wohl vorfinden (vgl. „Tipps für den Camphaushalt und Einkauf“):

- Einen Grundbestand an Nahrungsmitteln (Reis, Nudeln, Kartoffeln...) anlegen. Vergesst dabei nicht: Gewürze, Essig, Öl, Salz, Pfeffer, Zucker und Honig, Kaffee und Kaffeefilter, Tee und Teenetz...;
- Putzmittel, Spülmittel, Seife, Lappen, Abtrockentücher, Toilettenpapier... (falls das nicht schon im Projekt vorhanden ist);
- Material für die (Kennenlern-)Spiele, Schreib- und Malutensilien (Filz- oder Wachs-Stifte), Papier, Papierreste (kostenlos erhältlich bei Druckereien), Tapeten- oder Zeitungspapier-Rollen (als Restrollen erhältlich bei Zeitungsdruckereien) oder alte Plakate (Rückseite), Kreppband, Quittungsblock...

Nützliche Sachen für das Workcamp

(evtl. von zu Hause mitnehmen)

- Taschenrechner
- nachhaltige Rezepte für viele Personen
- Musik und Liedtexte
- Gitarre oder anderes Instrument
- Packpapier oder alte Poster/Papierreste, Stifte, farbiges Papier, Kreppband, Sicherheitsnadeln, Paketschnur, Wäscheklammern
- Fotos oder Infomaterial über Deutschland, deine Stadt
- Informationen über die Stadt/den Ort, in der/dem das Camp stattfindet (evtl. vorher Touristen-Info kontaktieren)
- Fahrplan für Busse und Bahnen
- Spiele (Ball, Karten, Würfel...)
- Informationen über Lokalzeitungen, Radio
- Infomaterial für den study-part
- Geldbeutel für das Campgeld

2.2 Tipps für Camphaushalt und Einkauf

Obwohl die Finanzierung der Workcamps ausreichend sichergestellt ist, bedeutet das noch lange nicht, dass der Camphaushalt ein Leben in Saus und Braus zulässt. Außerdem könnt Ihr Euch als Gruppe überlegen, ob nicht über einen geringeren Aufwand an Lebensmittelkosten andere Aktivitäten der Gruppe mit Hilfe des überschüssigen Geldes mitfinanziert werden können. Wie Ihr das genau machen wollt, hängt in besonderem Maße von den Interessen der Gruppe ab.

Sicher ist jedoch, dass Ihr bei Selbstversorgung eigenverantwortlich die Planung und Zubereitung für das Essen übernehmt. Achtet darauf, dass Geld über die ganze Campdauer hinweg vorhanden ist. Von daher ist es nicht schlecht, zu Beginn des Camps eine Übersicht aufzustellen, um zu sehen, wie viel Geld Ihr pro Tag ausgeben könnt, ohne die letzten zwei Tage mit leeren Händen dastehen zu müssen. In der Regel gilt, dass Ihr das Geld für die Campkasse vom Projektpartner erhaltet. Inwieweit Ihr dafür einen detaillierten Verwendungsnachweis erbringen müsst (Quittungen sammeln und aufkleben), müsst Ihr vor Ort mit Eurem/r Ansprechpartner/in im Projekt klären. Viele Projektpartner brauchen die Quittungen nicht. Wenn der SCI oder der Projektpartner die Quittungen benötigt, gilt, dass jede Ausgabe per Quittung belegt werden muss. (vgl. „Finanzen“). Ein Tipp: Am Ende jeden Tages die Quittungen sammeln und in ein Heft einkleben. Somit habt Ihr erstens selber einen Überblick und zweitens keine Probleme mit herumfliegenden Quittungen. Versucht einzuschätzen, was Ihr braucht und

übt Euch darin, Euren Bedarf angemessen zu kalkulieren. Wenn ihr die Quittungen nicht braucht, tragt die Ausgaben und Einnahmen in das Formular *Kassenabrechnung* ein. **Achtet darauf, dass Ihr Reste vom Vortag aufbraucht und keine Lebensmittel wegwerft!**

Im Anschluss sind weitere Punkte aufgeführt, die Euch helfen können, die Kosten für Lebensmittel ein wenig zu senken:

- Fragt bei ortsansässigen, lebensmittelverarbeitenden Betrieben nach Sachspenden an. Spendenbescheinigungen können ggf. vom SCI ausgestellt werden. In den Camp-Unterlagen erhaltet ihr entsprechende Formulare für Spendende.
- Bittet die Dorfbevölkerung über den Projektpartner um Obst- oder Gemüsespenden.
- Falls Ihr auf dem Markt einkauft: Vergleicht die Preise an verschiedenen Ständen! Und fragt eventuell auch mal nach Obst und Gemüse zweiter Wahl.
- Fragt in den Geschäften nach verbilligten Reststücken (z. B. bei Käse, Gemüse...) und in Bäckereien nach Brot vom Vortag, das normalerweise wesentlich billiger abgegeben wird.
- Denkt bei der Erstellung der Einkaufsliste daran, wie häufig Ihr bestimmte Lebensmittel braucht: Oft ist der Einkauf größerer Mengen/Packungen billiger. Zum Einkauf in größeren Mengen eignen sich: Nudeln, Reis, Kartoffeln, Zwiebeln, Kaffee, Tee, Zucker, Salz, Gewürze, Öle und Fette, Marmelade, Honig, Süßkram, Kekse, Müsli(-Zutaten), Klopapier, Filtertüten, evtl. Putz-/Spülmittel...
- Kalkuliert frische Sachen (z. B. bestimmte Gemüse) pro Mahlzeit, da sie sich in der Regel nicht lange aufbewahren lassen.
- Alkohol sollte – außer in geringen Mengen mal zu einem besonderen Anlass (Begrüßung, Geburtstag eines/r Teilnehmer/in, Abschiedsabend...) – und wenn überhaupt, privat gekauft bzw. nach Strichliste privat bezahlt werden: Das schont nicht nur die Campkasse, sondern vermeidet auch regelmäßige Besäufnisse.
- Probiert auch mal aus und regt an, selbst Brotaufstriche zu machen oder Kuchen zu backen (vgl. Rezepte im Anhang).
- Schneidet Käse in Scheiben, anstatt ihn als Klotz auf den Tisch zu legen. Dann verbraucht Ihr weniger.
- Bemüht Euch, in Läden oder Betrieben vor Ort einzukaufen, um regionale Strukturen zu unterstützen.
- Kauft nach Möglichkeit und Budget preiswerte Bioprodukte.
- Das Thema Einkaufen und Essen ist wunderbar dafür geeignet, sich mit dem Thema Nachhaltigkeit, Fairer Handel und Klimaschutz auseinander zu setzen. Versucht, auf Fleisch und Wurst zu verzichten und erklärt der Gruppe, warum dies wichtig ist. Macht den Teilnehmenden durch leckere Gerichte und tolle Deko Lust auf nachhaltige Speisen. Seid Euch aber auch hier bewusst, dass sich ein jahrelanges Verhalten nicht von heute auf morgen ändern lässt. Ziel ist es, dass sich alle Teilnehmenden im Camp wohlfühlen.

Nachhaltiges Einkaufen

Mit dem, was wir einkaufen und essen, tragen wir entscheidend dazu bei, in was für einer Welt wir leben. Deshalb beachtet bei Eurem Einkauf möglichst, Produkte nach den Kriterien

- regional
- saisonal
- biologisch und
- fair gehandelt

auszuwählen.

Überlegt Euch genau, was Ihr wirklich braucht. Zum Beispiel ist es einfach und macht Spaß, müllintensive und in der Summe teure Dinge wie Safttüten, kleine Fruchtjoghurts, Schokokram oder jede Menge Chips von Aldi oder Lidl durch preisgünstige gesunde Sachen zu ersetzen: z.B. durch selbstgemachten Eistee (aus kaltem Früchtetee und etwas Zucker), selbstgebackene Kekse, frisches Popcorn mit Maiskörnern aus dem Bioladen, ...

Einkäufe und Kochaktionen so zu planen, dass nichts weggeschmissen werden muss, hinterlässt ein gutes Gefühl, reduziert zudem Müll und schont die Campkasse.

Gutes für Umwelt, Klima und Menschen könnt Ihr außerdem tun, indem Ihr darauf achtet, mehr pflanzliche Lebensmittel, weniger Sachen mit Palmöl und möglichst wenig verpackte Lebensmittel zu kaufen.

Der Einkauf sollte natürlich mit den Teilnehmer/innen abgesprochen bzw. von ihnen selbst mit durchgeführt werden, so dass auf bestimmte Koch- und Essenswünsche (z.B. vegane Kost oder nationale Spezialitäten) eingegangen werden kann. Ihr solltet also nur für die ersten Camptage das Wichtigste einkaufen.

2.3 Das Essen: Die Stimmung im Camp geht durch den Magen

Über den finanziellen Rahmen hinaus ist es sinnvoll, sich einige Gedanken über die kulinarische Gestaltung im Workcamp zu machen. Zum Beispiel sei hier die außerordentliche Bedeutung der gemeinsamen Mahlzeiten als ein regelmäßiger Treffpunkt der Gruppe genannt: Für die „lockeren“ Gespräche während des Essens, für kurze Absprachen und Mitteilungen, für kritische Zwischenbemerkungen und verschiedene Stimmungsäußerungen ist es deshalb wichtig, dass wenigstens eine oder zwei gemeinsame und ruhige Mahlzeiten pro Tag stattfinden. Wichtig ist auch, dass die Teilnehmer/innen so weit wie möglich in die Verantwortung der Mahlzeitgestaltung einbezogen werden. Das geht über den Anspruch eines gemeinsam erstellten Einkaufs-, Koch- und Spülplans hinaus: So

bietet beispielsweise ein Workcamp die Chance, die internationale Küche besser kennen zu lernen und sich mit Aspekten der Nachhaltigkeit und des Klimaschutzes auseinanderzusetzen.

Regt also bei den Teilnehmer/innen die Idee an, einmal eines der Lieblingsgerichte ihrer Kindheit zuzubereiten. Ihr werdet erleben, dass das bei den meisten Teilnehmer/innen im Camp auf großen Zuspruch stoßen wird. „Mit Liebe kochen“. Einige mögen lächeln, trotzdem ist an diesem Ausspruch etwas Wahres dran. Mit Liebe kochen bedeutet mehr als die liebevolle Zubereitung des Essens, es bezieht auch das Dekorieren und Servieren der Mahlzeit mit ein. Eine Kerze oder ein schöner Blumenstrauß auf dem Tisch und eine sanfte Hintergrundmusik bewirken da schon Einiges. In dieser Hinsicht sind Eurer Phantasie keine Grenzen gesetzt. Diese Aufwertung der Mahlzeiten hat überdies den Vorteil, dass die folgenden Kochgruppen umso mehr motiviert sein werden, ein ebenso leckeres und originelles Essen vorzubereiten, da ihnen der Dank und die Anerkennung der übrigen Teilnehmer/innen sicher sein wird.



2.4 Empfang und Kennenlernen

Die ersten Stunden und Tage im Camp sind für das (Wohl-)Gefühl der Teilnehmer/innen, das Zusammenwachsen der Gruppe und damit für den gesamten Verlauf und Erfolg des Camps entscheidend. Die Teilnehmer/innen kommen mit Grundbedürfnissen nach Wärme,

Essen, Hygiene, Orientierung, Schlaf und Ruhe, Angenommensein. Sie freuen sich über einen „Empfang“: Hinweisschilder zum Camp, ein „Herzlich-Willkommen“-Schild in mehreren Sprachen, einen Menschen, der sie begrüßt, ihnen Bett/Schlafplatz/Bad, einen warmen, vollen Suppentopf zeigt und sagt, wann alles losgeht und wie es weitergeht. Auch solltet ihr für eine gute Atmosphäre und einen Sammelpunkt sorgen.

Es kommt übrigens vor, dass Teilnehmer/innen früher anreisen, warum soll auch alles nach Plan laufen?

Wichtig ist, dass von Anfang an für alle alles übersetzt wird (es können oft nicht alle gut Englisch), sonst sind einige Leute gleich „draußen“. Übersetzen ist nicht alleinige Aufgabe der Campleiter/innen, sondern sollte Anspruch und Aufgabe der ganzen Gruppe sein. Schließlich soll die Workcamp-Zeit nicht allzu großer Stress für Einzelne sein. Es dauert natürlich ein paar Tage, bis sich alle kennen.

Hinweise für die Zeit vor Ankunft der Teilnehmenden

- Trefft Euch 1-2 Tage vorher mit Eurer/m Coteamer/in im Camp
- Einigt Euch auf einen gemeinsamen Leitungs- und Arbeitsstil
- Verabredet Euch mit Eurem/r Ansprechpartner/in im Projekt
- Macht eine To do-Liste mit allen zu erledigenden Dingen
- Klärt das Auszahlungsverfahren mit dem Projekt
- Schreibt eine Einkaufsliste, macht einen ersten Einkauf
- Überlegt, wann und wie Ihr Euch in den nächsten Wochen Besprechungen im Leitungs-Team gönnt
- Sprecht ab, wer was übernimmt
- Rechnet mit der Ankunft von Teilnehmer/innen, die früher kommen
- Schildert den Weg vom Bahnhof oder Haltestelle zum Camp aus
- Malt ein Begrüßungsschild
- Entspannt euch, wenn alles fertig ist und freut Euch auf die Gruppe.

2.5 Der „zweite Tag“ im Camp



Der „zweite Tag“, also der Tag nach dem Tag des gemeinsamen Ankommens, soll nur der Gruppe gewidmet sein. Hier soll Gemeinschaftsbildung angelegt werden. Die Teilnehmenden sollen den Raum und die Zeit bekommen, sich zu orientieren, sich möglichst gut kennen zu lernen und sich damit auseinanderzusetzen, wie sie ihr Camp zusammen gestalten wollen. Das Wesentliche passiert am Anfang. Ziel ist, dass die Teilnehmenden sich wohl fühlen, ihre Ängste und Befürchtungen ansprechen können und mit den anderen vertraut werden. Diese Art der Gemeinschaftsbildung fördert die Motivation und die Produktivität der Gruppe.

Diesen Prozess könnt und sollt Ihr anstoßen und fördern, z. B. durch:

- Eine längere Vorstellungsrunde (möglichst kreativ, mit Bildern oder anderen Ausdrucksmitteln der Einzelnen, Partnerinterviews, Kleingruppenarbeit)
- Verschiedene Kennenlernspiele (Beispiele im Anhang), damit die Namen sich rascher einprägen und die Teilnehmer/innen spielerisch mehr über die anderen erfahren.

Während des Camps treffen unterschiedliche Erwartungen und Interessen der Teilnehmer/innen, des Projektpartners und der Campleiter/innen aufeinander (vgl. dazu: „Motivation der Beteiligten / Erwartungen an das Camp“). Um Euch ein erstes Bild von den Teilnehmer/innen zu machen, können einige Fragen recht nützlich sein:

- Aus welchem Land kommen sie, welche Sprache sprechen sie?
- Wie alt sind sie?
- Welchem Beruf/Studium gehen sie nach?
- Welche Vorerfahrungen bringen sie mit?
- Welche (Ess)gewohnheiten haben sie?
- Haben sie schon mal an einem Workcamp teilgenommen?
- ...

Es hat sich als sinnvoll erwiesen, solche Informationen zu Beginn eines Camps auszutauschen, z. B. durch ein Spiel, ein Bild, eine Wandzeitung...

In Kleingruppen können die Teilnehmenden besprechen, welche Erwartungen, welche Ängste und welche Bedürfnisse sie bezüglich des Camps haben. Dies kann dann auf Wandbildern im Plenum vorgestellt werden. Wichtig ist auch, dass sie herausfinden, was sie an Gemeinsamkeiten haben. Auch solltet Ihr sie fragen, was sie von sich selbst in die Gruppe einbringen möchten, um aufzuzeigen, dass ihr Beitrag gefragt ist und dass sie zum Mitdenken, Mithandeln, Mitentscheiden eingeladen sind.

2.6 Campablaufplan

Zu Beginn eines Workcamps stehen oft schon einige Programmpunkte fest. Diese Termine in den Campablaufplan (Wandzeitung oder auf Moderationskarten, o.ä.) zu schreiben, gibt den Teilnehmer/innen (und Euch!) einen Überblick über die Programmpunkte – aber nicht nur das. Durch dieses Verfahren wird auch deutlich, wie viel freie Zeit da ist, die gemeinsam gestaltet werden kann: Das zeigt den Teilnehmer/innen, dass Raum dafür da ist, ihre Ideen für den Studienteil etc. einzubauen. Ideen für Freizeitaktivitäten oder den Studienteil können z. B. zur besseren/ schnelleren Verständigung bildlich aufgemalt (statt aufgeschrieben) und an die Wand geklebt werden, damit alle sie sehen und sich etwas dazu überlegen zu können. Nachdem geklärt ist, welche Vorschläge für alle interessant sind, könnt Ihr Euch über Termine einigen und einteilen, wer etwas überlegt und vorbereitet.

Die ersten 36 Stunden im Workcamp

- Begrüßt jede/n Teilnehmer/in persönlich, stellt Euch nochmal vor, macht einen Rundgang in der Unterkunft,
- kocht gemeinsam mit den ersten Teilnehmer/innen,
- am „zweiten Tag“: Begrüßung der Gruppe (stellt Euch nochmal vor und beschreibt Eure Rolle als Campleiter/in, erklärt, dass der SCI eine Friedensorganisation ist und stellt kurz das Projekt vor),
- beginnt mit einem ausführlichen allgemeinen Kennenlernen in der Gruppe,

- macht einen Rundgang durch das Dorf oder die Stadt,
- klärt Erwartungen, Bedürfnisse und Ängste in Kleingruppen und Plenum,
- macht eine Einführung in Selbstorganisation, wer kann was beitragen?,
- stellt am ersten Arbeitstag alle Leute vom Projekt und ihre Funktionen vor,
- kontaktiert das Büro und berichtet, ob alle angekommen sind oder ob noch welche fehlen.
- Füllt mit der Gruppe sorgfältig die Teilnehmerliste aus und schickt sie gerne direkt ans Büro!

2.7 Müllvermeidung und Mülltrennung im Camp

Müll verweigern!

Angesichts wachsender Müllberge und der Gefahren, die von Verbrennungsanlagen und Deponien für Umwelt und Gesundheit ausgehen, kann eine vernünftige Lösung nur bedeuten, den Weg des Müllvermeidens einzuschlagen. Erst wenn Müll nicht zu vermeiden ist, kann die Devise Wiederverwertung lauten. Kostbare Rohstoffe können auf diese Weise erhalten bleiben. Im Campalltag wollen wir Müll vermeiden und in der internationalen Gruppe etwas über die Probleme in anderen Ländern erfahren. Ein Workcamp bietet gute Möglichkeiten, Müll zu vermeiden. Bewusstheit und Meinungen, wie mit Müll umgegangen werden soll, sind sehr unterschiedlich.

Deshalb solltet Ihr Euch im Camp darüber verständigen,

- wie in den verschiedenen Ländern mit Müll umgegangen wird;
- ob und wie Ihr möglichst umweltbewusst einkauft, Müll vermeidet und entsorgt.

Wie kann man Müll vermeiden?

Ihr solltet unbedingt vor Eurem Einkauf überlegen:

- Einkaufstasche, Rucksack o.ä. mitnehmen!
- Welche Produkte will ich kaufen? Welche davon gibt es lose? Welche Behältnisse kann ich mitnehmen?

Beim Einkauf könnt Ihr auf Folgendes achten:

- Möglichst viele unverpackte, frische Lebensmittel kaufen, also auf dem Markt, in Gemüseläden, in Bioläden, beim Bäcker ... einkaufen.
- Keine eingeschweißten, eingedosten oder langzeitverpackten Lebensmittel einkaufen.
- Möglichst Produkte in Mehrwegbehältern kaufen.

Mülltrennung und -recycling

In der Regel wird in Deutschland folgender Müll getrennt entsorgt

- Kompost/Biomüll
- Glas
- Papier/Pappe
- Plastik, Alu, Blech, Styropor, u.ä. (gelber Sack oder gelbe Tonne)
- Sondermüll
- Gartenabfälle
- Restmüll

Erkundigt Euch im Projekt, in welcher Form der Müll entsorgt wird. Lasst Euch dazu die Anleitung der Kommune (z. B. Müllkalender) aushändigen, weil auch im Projekt die Menschen nicht immer gut darüber informiert sind. Stellt im Camp verschiedene Behältnisse für die getrennte Müllentsorgung auf und bezeichne diese Behältnisse gut leserlich, am besten mit Piktogrammen. Vergesst nicht, die gesamte Campgruppe direkt zu Beginn in die richtige Müllentsorgung einzuweisen. Teilnehmer/innen aus anderen Ländern sind es nicht unbedingt gewöhnt, Müll in verschiedene Behälter zu entsorgen. Achtet bitte darauf, dass Sondermüll wie Batterien, Lösungsmittel, Lacke, Medikamente u.a. giftige Substanzen enthalten und nicht im Hausmüll bzw. ins Abwasser entsorgt werden dürfen.

2.8 Nachhaltige Mobilität

Egal, wo es hingehen soll, Ihr müsst Euch entscheiden, ob Ihr per Bahn, Auto, Bus oder Flugzeug anreist. Wenn Ihr Euer Camp nicht gerade mit dem Fahrrad erreichen könnt, solltet Ihr aus ökologischer Sicht – so weit möglich – mit der Bahn und mit dem öffentlichen Personennahverkehr fahren. Das Auto (sofern nicht vier Personen mitfahren) und vor allem das Flugzeug verbrauchen wesentlich mehr Energie, haben erheblich höhere Emissionswerte, erzeugen mehr Lärm und tragen zum Treibhauseffekt und zur Zerstörung der Ozonschicht sowie zum Klimawandel bei.

Als SCI möchten wir zu einem nachhaltigen Lebensstil (sustainable lifestyle) in ökologischer und sozialer Hinsicht beitragen. In diesem Sinne wollen wir Euch anregen, Euch (nicht nur bei der Campanreise) kritisch mit der Wahl des Verkehrsmittels zu beschäftigen und Eure Entscheidung nicht nur nach den Kriterien „billig“ und „schnell“ zu treffen. Frei nach dem Motto „Der Weg ist das Ziel“ möchten wir Euch ermutigen, Eure Reise bewusst zu gestalten und zu erleben. Nutzt die Möglichkeit, Veränderungen der Landschaft zu registrieren, Kontakt mit Menschen aufzunehmen, andere Sprachen und Gewohnheiten wahrzunehmen, entspannt Reisebücher, Sprachführer oder spannende Krimis zu lesen, in Ruhe anzukommen!

Plädoyer für eine autofreie Campkultur

Die Tatsache, dass die Benutzung motorisierter Fahrzeuge wesentlich zur Umweltzerstörung und zum Klimawandel beiträgt, ist vielen von Euch bekannt. Wir möchten daher einige Anregungen geben, in Eurem Camp eine Kultur zu entwickeln, in der alle möglichen Formen der Mobilität ausprobiert werden.

Sicherlich erscheint es in einigen Camps fast unumgänglich, ein eigenes Auto mitzubringen oder das Angebot des Projektpartners in Anspruch zu nehmen, der die Gruppe mit dem Kleinbus von X nach Y befördern will. Dennoch lohnt es sich zu überlegen, ob es nicht doch möglich ist, diese Art von Beförderung zu umgehen. Bitte prüft bei Euren Campvorbereitungen Folgendes:

Öffentliche Verkehrsmittel

- Welche Nahverkehrssysteme gibt es? (Bahnen, Busse, Sammeltaxis, Taxiunternehmen...)
- Wie sind die Anschlüsse? Über www.bahn.de lassen sich mittlerweile alle Verbindungen gut erfahren. Die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln erfordert eine genaue Planung, die Ihr in Eure Überlegungen miteinbeziehen solltet. Der Bus/Zug wartet nicht auf Euch. Auf der anderen Seite wisst Ihr genau, wie viel Zeit Ihr an Eurem Ziel zur Verfügung habt und wann Ihr wieder zurück seid.

Fahrrad

Prüft, ob es genügend benutzbare Fahrräder im Camp gibt oder ob es einen Fahrradverleih vor Ort gibt. Oft besteht das Problem, dass nicht alle Fahrräder im Projekt fahrtauglich sind. Bitte überprüft sie und repariert sie ggfs. zusammen unter fachkundiger Anleitung. Beachtet bitte unbedingt bei Eurer Planung:

Es gibt immer Teilnehmer/innen, die nicht Fahrrad fahren können. Achtet bitte darauf, dass alle diejenigen, die sich auf das Fahrrad schwingen, sicher fahren können und die gängigen Verkehrsregeln beherrschen.

Es hat leider schon viele Fahrradunfälle gegeben, weil einige Teilnehmer/innen ihr Fahrrad nicht unter Kontrolle hatten oder sich nicht im Straßenverkehr auskannten. Also, vergesst die Proberunde im geschützten Raum nicht und sorgt gegebenenfalls für Nachhilfeunterricht.

Gehen/Wandern

Vielleicht gibt es keine öffentlichen Verkehrsmittel oder keine Fahrräder. Dann entdeckt doch mal die Qualität der Langsamkeit/ der Bewegung, die mit dem Gehen/ Wandern verbunden ist. Es braucht viel mehr Zeit, aber warum sollte man diese Zeit nicht nutzen, z. B. um sich in Ruhe zu unterhalten, sich zu bewegen, Landschaft zu erleben und frische Luft zu atmen. Mit einem Rucksack ausgerüstet, lassen sich Einkäufe auch so gut erledigen.

Dies sind nur einige Anregungen, Ihr entdeckt vielleicht noch viel mehr Möglichkeiten, auf unnötige Autofahrten zu verzichten. Wichtig ist nur, dass Ihr den Zugewinn schätzen lernt und Euch frühzeitig mit den verschiedenen Möglichkeiten der Mobilität in Eurem Camp beschäftigt. Wenn Ihr Interesse am Thema Mobilität habt, informiert Euch doch mal beim VCD (Verkehrsclub Deutschland) oder anderen Initiativen und Vereinen. Der VCD setzt sich insbesondere für eine fahrrad- und fußgängerfreundliche Verkehrsgestaltung ein.

<https://www.vcd.org/>

Übrigens könnt Ihr mit Eurem Smartphone auch Informationen zu Eurem Reiseweg über Mobilitäts-Apps bekommen.

<https://www.moovel.com>, <https://www.qixxit.de>

3 Organisatorisches und Rechtliches

3.1 Finanzen: Woher, wofür, wie viel?

Das Geld, das für die Verpflegung (und den Studien- und Freizeitteil) des Camps zur Verfügung steht, wird gemeinsam vom SCI und vom Projekt aufgebracht: Der SCI erhält verschiedene öffentliche Zuschüsse für internationale Jugendbegegnungen und Seminare, wobei der überwiegende Teil vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) kommt.

Die Projekte finanzieren ihren Anteil (den Projektträgerbeitrag) für das Camp entweder selbst (wenn sie etwas „reicher“ sind) oder ebenfalls über Zuschüsse, z.B. der Kommune, einer Stiftung oder einer Kirche.

Welchen Anteil der SCI-Zuschuss bzw. der Zuschuss vom Projekt an der Campkasse ausmacht, wird in Gesprächen zwischen der/dem zuständigen SCI-Projektreferent/in und dem Projektpartner geklärt und entscheidet sich oft nach den finanziellen Möglichkeiten der – in dieser Hinsicht unterschiedlich ausgestatteten – Projekte.

Der Betrag in der Campkasse beträgt (falls nicht das Projekt kostenlose oder preiswerte Lebensmittel besorgen kann bzw. Vollverpflegung anbietet) in der Regel € 5,50 pro Tag und Teilnehmer/in. Es kann auf jeden Fall die Verpflegung (und meist auch ein bescheidenes Studien- und Freizeitprogramm) aus der Campkasse bestritten werden. Sparsames Wirtschaften ist aber in den meisten Camps auf jeden Fall angesagt. Der/die für Euer Camp zuständige SCI-Projektreferent/in oder der Projektpartner wird Euch über die Höhe des zur Verfügung stehenden Geldes (meist eine feste Gesamtsumme) informieren.

Die gesamte Summe wird (normalerweise, über Ausnahmen werdet Ihr informiert) von Euch verwaltet: In der Regel zahlt der/die Verantwortliche des

Projekts Euch das Geld in kleinen Beträgen, z. B. für zwei bis drei Tage, damit Ihr nicht so viel Geld herumliegen habt – nach Eurer Aufforderung – aus. Ihr seid für den Einkauf und die ganze „Ausgabenpolitik“ verantwortlich (s.o.: Vorbesprechung).

Kassenbuch und Quittungen

Wir raten Euch, für Eure Einnahmen und Ausgaben während des Camps ein Kassenbuch zu führen, in dem die Eingänge (Zuschuss vom Projektpartner/SCI, evtl. Spenden, evtl. Teilnahmebeiträge etc.) und Ausgaben aufgeführt sind.

Wir schicken Euch kurz vor Campbeginn ein Formular dafür zu. **Bitte sprecht die Abrechnungsmodalitäten unbedingt vor Campbeginn mit dem Projektpartner ab.** Manche Projektpartner benötigen die Belege und eine korrekte Abrechnung für ihre Buchhaltung, die meisten sind nicht darauf angewiesen.

Sonderregel: Wenn die Campkasse direkt vom SCI auf Euer Konto überwiesen wurde, gehen die Belege und die Abrechnung nach folgender Regel an den SCI: Für jede Ausgabe müsst Ihr Euch einen Beleg oder/und eine Quittung geben lassen. Kassenbons ohne Angabe der gekauften Waren reichen nicht aus, in jedem Fall Kassenbon und Quittung ausstellen lassen. Falls das nicht möglich ist, müsst Ihr einen Ersatzbeleg schreiben (Für sind Kosten entstanden, Datum, Unterschrift).

Bitte klebt die Quittungen nummeriert und sortiert nach verschiedenen Kategorien (Lebensmittel, Material, Freizeit etc.) auf DIN-A4-Seiten so auf, dass man sie noch lesen kann, wenn Kopien angefertigt werden (also nicht mehrere Quittungen übereinander).

Flaschenpfand bitte sowohl aus der Einnahmenseite als auch aus der Ausgaben-seite rausstreichen, d.h. ggfs. müsst ihr die Kassenbelege dahingehend korrigieren. Bitte vergesst nicht, in diesem Fall das ausgefüllte Kassenabrechnungsfeld an den SCI zu schicken, damit wir sehen können, ob Ihr die Gelder ordnungsgemäß erhalten und verwendet habt.

Besprecht den Modus der Abrechnung zu Beginn des Camps auf alle Fälle mit dem Projektpartner. Alle Belege und die Abrechnung erhält zum Campabschluss der Projektpartner, wenn Ihr von ihm den Zuschuss ausbezahlt bekommen und eine entsprechende Absprache mit ihm getroffen habt.

Anmeldegebühr für Unangemeldete

Falls Freiwillige in Eurem Camp erscheinen, die nicht auf Eurer Liste stehen:

- Bitte zunächst beim SCI-Büro in Bonn anfragen, ob sie angemeldet sind (kann nämlich sein, dass sie kurzfristig nachplatziert worden sind).
- Auch unangemeldete Teilnehmer/innen können gerne am Camp teilnehmen, wenn noch Platz für sie ist, d.h. kein Problem mit Unterbringung, Arbeit o.ä. besteht und sie bereit sind, die Anmeldegebühr an Euch nachzubehalten. Ihr tragt diese Einnahmen ins Kassenbuch ein und klärt mit dem SCI-Büro in Bonn, ob Ihr dieses Geld ausgeben dürft oder ob Ihr es an den SCI überweisen müsst.

Die Campkasse: Was wird daraus bezahlt?

Die Campkasse muss – falls nicht etwas anderes mit dem Projekt besprochen ist – zunächst für Verpflegung und soweit noch etwas übrig ist, für alle anderen Campausgaben (Bastelmaterial, Spiele, Studienteil, Schwimmbad...) reichen! Ausnahmen: Die Leute vom Projekt versprechen für den Studienteil noch mal etwas extra oder Ihr bekommt verbilligte/kostenlose Schwimmbadkarten von der Gemeinde oder kostenlos drei Kästen Saft vom Getränkemarkt o.ä. (s.u. „Haushalt und Einkauf“). Die Abrechnung erfolgt in der Regel mit dem Projektpartner.

Fahrtkostenerstattung und Aufwandsentschädigung für Campleiter/innen

Ihr bekommt die Fahrtkosten zum Projektbesuch und zum Camp erstattet und eine Aufwandsentschädigung ausgezahlt. Bitte bewahrt (und klebt) Eure Fahrtkostenbelege sorgfältig (und übersichtlich) auf! Telefonkosten können wir nicht erstatten, lasst Euch also gegebenenfalls vom Projekt oder vom SCI zurückrufen. Die Fahrtkosten zum Vorbereitungsseminar im selben Jahr als auch zum Auswertungsseminar im Rahmen des Herbstfestes werden zu 50 % erstattet.

Wir versuchen, Aufwandsentschädigung und Fahrtkostenerstattung möglichst rasch nach dem Camp auszuzahlen. Habt aber bitte Verständnis dafür, dass wir von Euch erst die vollständigen Campunterlagen (Kopie der Camp-Abrechnung, Campbericht per E-Mail, Teilnehmer/innenliste, Eure Fahrtkostenbelege) benötigen. Bitte vergesst auch nicht, Eure Bankverbindung anzugeben, um unnötige Nachfragen zu vermeiden.

3.2 Versicherung

Kranken- und Unfallversicherung

Grundsätzlich gilt für alle Versicherungsprobleme, die im Zusammenhang mit einem Camp auftauchen können: Es wird immer zunächst die eigene Versicherung (der Teilnehmer/innen, der Campleiter/innen) herangezogen. Die Teilnehmer/innen werden im „Workcamp-Infosheet“ darüber informiert, dass sie auf alle Fälle Unterlagen über ihre eigene Versicherung mitbringen müssen. Die Versicherung des SCI springt nur dann ein, wenn Teilnehmer/innen nicht versichert sind (manche Länder haben kein ausreichendes Versicherungssystem). Zu beachten ist auch, dass diese SCI-Versicherung nur begrenzt eintritt, z. B. werden Zahnbehandlungen nur dann erstattet, wenn der Behandlung ein entsprechender Unfall im Workcamp, bei dem Zähne verletzt wurden, vorausging.

Auch wenn die Teilnehmer/innen versichert sind und ihre entsprechenden Unterlagen dabei haben: Ihr müsst in jedem Fall die Formblätter des SCI, die sog. „Notification Forms“, die Ihr ebenfalls kurz vor Campbeginn von uns zugeschickt bekommt, zu Arzt/Ärztin bzw. zum Krankenhaus mitnehmen und

- sie von dem/der behandelnden Arzt/ Ärztin in doppelter Ausfertigung ausfüllen lassen,
- ebenfalls von dem/der betroffenen Teilnehmer/in ausfüllen und unterschreiben lassen und
- sie dann sofort (!) zum SCI nach Bonn schicken.

Die Formblätter, die Ihr mit den Campunterlagen erhaltet, sind die Grundlage dafür, dass der SCI (zur Not, wie gesagt) seine Versicherung in Anspruch nehmen kann. Um das Risiko zu umgehen, dass einem/r Arzt/Ärztin irgendwann später einfällt, dass er/sie die Versicherung des/der Teilnehmer/in doch nicht akzeptieren kann, bitten wir Euch, die gelben Scheine in jedem Fall ausfüllen zu lassen.

Sollten im Camp schwere Krankheiten/ Verletzungen auftreten, verständigt bitte umgehend das SCI-Büro, damit möglicherweise Verwandte in Kenntnis gesetzt und die Versicherung informiert werden kann!

Informationen zur SCI-Versicherung findet Ihr in mehreren Sprachen unter www.sciint.org/insurance



Haftpflichtversicherung

Hier gilt: Bei Schäden tritt zunächst Eure bzw. der Teilnehmer/innen Versicherung in Kraft. Der SCI hat eine Haftpflichtversicherung, die für Schäden aufkommt, die durch Programmteilnehmer/innen bei Dritten entstehen und für die keine Versicherung der Teilnehmer/innen aufkommt. Die SCI-Versicherung deckt nur Schäden an Gegenständen, die nicht im Rahmen des Programms zur Verfügung gestellt werden. Z.B. sind die Zelte, in denen die Teilnehmer/innen untergebracht sind, nicht versichert.

Fahrten mit dem Auto

Der SCI übernimmt in keinem Fall Kosten für Schäden, die an Fahrzeugen des Projektpartners oder Dritter, z.B. eines/r Teilnehmers/ in, entstehen. Wenn also der Projektpartner sein Auto einem/r Teilnehmer/in oder einem/r Campleiter/in zur Verfügung stellt, haften im Schadensfall Halter/in oder Fahrer/in und nicht der SCI!

Der SCI hat eine Dienstreiseversicherung für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen abgeschlossen. Diese Versicherung tritt jedoch nur ein, wenn der/die Fahrer/in des Unfallwagens in einem offiziellen Mitarbeiterverhältnis steht, es sich um eine „Dienstreise“ handelt und der/die Fahrer/in gleichzeitig der/die Halter/in des Fahrzeugs ist.

Grundsätzlich gilt:

- **Fahrten mit dem Auto vermeiden!**
- **Mit dem Fahrzeug des Projektpartners nur fahren, wenn dieses Vollkasko versichert ist!**
- **Sollte der Projektpartner sein Fahrzeug anbieten, müssen die Campleiter/innen in jedem Fall darauf hinweisen, dass kein Versicherungsschutz durch den SCI besteht.**
- **Sollte es unbedingt erforderlich sein, dass ein Fahrzeug benutzt wird, besteht Versicherungsschutz nur dann, wenn der/die Campleiter/in sein/ ihr eigenes Fahrzeug benutzt.**

3.3 Vorsorgemaßnahmen und Erste Hilfe

Als Campleiter/in bist Du mitverantwortlich dafür, dass Unfälle bei der Arbeit, in der Freizeit und in der Unterkunft vermieden werden. **Bei Arbeiten mit gefährlichem Material, Maschinen oder Werkzeug müssen unbedingt die nötigen Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, die TeilnehmerInnen darüber informiert und vom Projekt in den richtigen Gebrauch eingewiesen werden.**

Besondere **Vorsicht** ist bei folgenden **Freizeitbeschäftigungen** geboten:

- **Fahrradfahren** (s. unter „Fahrrad“) Manche Teilnehmer/innen können nicht Fahrrad fahren oder sich nicht sicher auf dem Fahrrad im Straßenverkehr bewegen.
- **Schwimmen in offenen Gewässern** Hier gilt: Nicht alleine zum Baden gehen, nicht erhitzt ins kalte Wasser springen, sich über mögliche Gefahren im Wasser erkundigen!
- **Bergwanderungen** Eine Bergtour sollte nur geplant und durchgeführt werden, wenn eine bergkundige und erfahrene Person dabei ist.
- **Insektenstiche** Insektenstiche müssen fachgerecht versorgt werden, Wespen-, Bienen-, und Hornissenstiche können aufgrund von auftretender Atemnot gefährlich werden. Sofort in ärztliche Behandlung begeben!
- **Giftige Pflanzen** Die TeilnehmerInnen müssen vor giftigen Pflanzen im Workcamp gewarnt werden.



Bitte notiert Euch vor Beginn des Camps die wichtigsten Telefonnummern für den Notfall: Arzt/Ärztin, Krankenhaus, Feuerwehr und Rettungsdienst (112), Polizei (110) und hängt sie gut sichtbar für alle Teilnehmer/innen auf. Vergewissert Euch, dass ein komplett ausgestatteter Erste-Hilfe-Kasten vorhanden ist. Falls Ihr noch keinen Erste-Hilfe-Kurs besucht habt, empfehlen wir Euch, Euch sicherheitshalber in Erste-Hilfe einweisen zu lassen. Da wir in diesem Handbuch nicht ausreichend auf „Erste Hilfe“ eingehen können, schicken wir im Campäckchen eine Broschüre über „Lebensrettende Sofortmaßnahmen“ mit. Informationen zu „Erste Hilfe“ erhaltet ihr auch im Internet, z. B. unter <http://www.drk.de/angebote/erste-hilfe-und-rettung/kleiner-lebensretter.html>

Bei jedem Notfall gilt:

- **Ruhe bewahren!**
- **Erkennen, was überhaupt geschehen ist,**
- **beurteilen, welche Gefahren drohen,**
- **umsichtig handeln, entsprechend der gegebenen Situation,**
- **beruhigend zusprechen / trösten,**
- **ggfs. Selbstschutz beachten,**
- **Hilfe rufen / Notruf (112),**
- **lebenswichtige Funktionen kontrollieren,**
- **sachgerechte und bequeme Lagerung, Decke unterlegen / zudecken.**

Notfälle sind neben schweren Unfallverletzungen auch lebensbedrohliche akute Erkrankungen oder Vergiftungen, bei denen die Anwendung lebensrettender Maßnahmen im Vordergrund steht.

Lebensbedrohliche Zustände sind:

- Atemstillstand
- Herz-Kreislaufstillstand
- Schock
- Starke Blutungen
- Starke Verbrennungen

3.4 Aufsichtspflicht

Als Campleiter/innen habt Ihr – neben einer allgemeinen Sorgepflicht für alle Teilnehmer/innen (z.B. Warnung vor Gefahren) – die Aufsichtspflicht gegenüber minderjährigen Camp Teilnehmer/innen. Das gilt für alle Freiwilligen zwischen 16 und 18, die in Deutschland an einem Workcamp teilnehmen. In der Regel sind dies deutsche Teilnehmende, in seltenen Fällen ausländische Freiwillige.

Diese minderjährigen TeilnehmerInnen sind so zu beaufsichtigen, dass sie

- andere nicht gefährden,
- selbst keinen Schaden (durch andere) erleiden,
- selbst keinen Schaden anrichten.

Worum geht es?

Es geht also um die Verhinderung sowohl von Schäden, die dem/der aufsichtsbedürftigen Jugendlichen entstehen, als auch um solche, die diese/r einem/r Dritten zufügt. Der Schaden, für den man Euch gegebenenfalls zur Verantwortung zieht, ist nicht durch Euer (also der „Betreuer/innen“) aktives Handeln ver-

ursacht, sondern durch Eure Untätigkeit. Ihr seid verpflichtet, durch entsprechende Aufsichtsmaßnahmen Schäden zu vermeiden. Eine zu Schadenersatz verpflichtende Untätigkeit liegt also dann vor, wenn Ihr eine durch die Aufsichtspflicht gebotene Handlung (s.u.) unterlassen habt.

Als Campleiter/in hast Du folgende Möglichkeiten zur Wahrung der Aufsichtspflicht

Information und Belehrung

Die Minderjährigen müssen direkt zu Beginn mündlich unter Zeug/innen (möglichst vor der ganzen Gruppe) informiert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass Informationen, Warnungen und Verhaltensregeln auch verstanden worden sind.

Überwachung

Hier reicht ein gelegentliches oder stichprobenartiges Überwachen, ob sich die minderjährigen Teilnehmer/innen an die Verhaltensregeln halten.

Eingreifen

Falls ein/e Minderjährige/r sich so verhält, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Schaden eintritt, müsst Ihr eingreifen. Wie das Eingreifen im konkreten Fall erfolgt, hängt von der jeweiligen Situation ab. Holt Euch ggf. Rat im SCI-Büro ein.

Was Ihr beachten müsst bzw. wozu Ihr (gegenüber minderjährigen Freiwilligen) verpflichtet seid:

Schwimmen

Beim Schwimmen in freien Gewässern ist grundsätzlich Vorsicht geboten! Erkundigt Euch bei Einheimischen nach den Gefahren in Seen (kalte Strömungen z. B.) und teilt sie den Freiwilligen mit. Warnt sie davor, einzeln schwimmen zu gehen. Sorgt dafür, dass beim gemeinsamen Schwimmen ein/e Rettungsschwimmer/in anwesend ist.

Rauchen in der Öffentlichkeit und SCI-Workcamps

Es besteht ein absolutes Rauchverbot für unter 18-jährige in der Öffentlichkeit. Für SCI-Programme bedeutet dies: Allen Teilnehmenden unter 18 Jahren darf das Rauchen weder im Rahmen von Workcamps noch in der Öffentlichkeit erlaubt werden, das gilt auch für Wasserpipe (Shishas).

Krankheiten

Beachtet die Hinweise auf Krankheiten (z.B. Allergien) der Teilnehmer/innen. Befragt die Teilnehmer/innen danach.

Trampen

Trampen ist nicht verboten, sollte aber nur im absoluten Ausnahmefall und wenn es nicht anders geht, erlaubt werden. Am besten stellt Ihr sicher, dass der/die Minderjährige nur mit einer vertrauenswürdigen Person aus der Gruppe bzw. mit Euch zusammen trampet (Nummernschild notieren). Niemals alleine in ein fremdes Auto steigen lassen, auch nicht in einer Notsituation.

Drogenkonsum

Es darf im Camp kein Anreiz für strafbare Handlungen (z. B. Drogenkonsum) geschaffen werden.

Alkoholkonsum

Nach dem Gesetz zum Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit dürfen minderjährige Jugendliche keine branntweinhaltenen Getränke und Lebensmittel (dazu gehören auch Mischgetränke wie z.B. Cola-Rum oder Eisbecher mit Likör) kaufen und zu sich nehmen.

Sittliche Fürsorge

Das Jugendschutzgesetz setzt den Rahmen der sittlichen Fürsorge, indem es die Beschaffung, den Umgang, den Konsum und den Handel mit bestimmten Dingen und den Besuch bestimmter Lokalitäten einschränkt oder verbietet. Insbesondere Bücher, Bilder, Zeitschriften, Filme, Videos mit Altersbeschränkung ab 18 Jahren, der Missbrauch von Drogen- und Alkohol, der Besuch von Diskotheken (unter 18 Jahre bis 24 Uhr) und /oder Spielhallen (unter 18 Jahre gar nicht) sind für Minderjährige verboten oder stark reglementiert. Das heißt, 16- und 17jährige Minderjährige dürfen nur in Begleitung der Erziehungsbeauftragten länger als 24 Uhr in der Disco bleiben.

Sex

Nach dem Sexualstrafrecht darf ein/e Campleiter/in mit minderjährigen Teilnehmer/innen nicht unter Missbrauch eines Abhängigkeits- bzw. Betreuungsverhältnisses sexuell verkehren. Das heißt, Ihr dürft Eure Leitungsfunktion nicht dazu ausnutzen, um sexuelle Gefälligkeiten von Teilnehmer/innen zu erhalten oder zu erzwingen. In diesem Falle macht ihr Euch straffällig.

Polizeiliche Vernehmung

Für einen solchen Eventualfall gilt, dass niemand dazu gezwungen werden kann. Bei Minderjährigen muss die Einwilligung der Eltern zur Vernehmung eingeholt werden. Eine Aussageverpflichtung besteht nur gegenüber der Staatsanwaltschaft und Gerichten, es sei denn, man belastet sich selbst. Immer besteht das Recht, eine/n Anwalt/Anwältin bei Vernehmungen mitzunehmen.

3.5 Organisatorische Fragen während des Camps

Ausfüllen der Teilnehmer/innenliste

Die Teilnehmer/innen-Liste ist für den Fördergeber (z. B. das Ministerium) der Nachweis, dass die geförderte Maßnahme stattgefunden hat und die Teilnehmer/innen daran teilgenommen haben. Geht diese Liste verloren oder wird sie beschädigt, hat der SCI keinen Nachweis und kann die entsprechenden Fördergelder nicht in Anspruch nehmen. Von daher achtet bitte unbedingt auf folgende Hinweise: Die Teilnehmer/innenliste bitte **sorgfältig und vollständig** ausfüllen lassen. Auch die Teilnehmer/innen, die später kommen oder früher abreisen, und die Campleiter/innen müssen sich in diese Liste eintragen! Erledigt das Ausfüllen bitte in den ersten Tagen im Camp und nehmt euch Zeit und Ruhe dafür. Vergesst bitte nicht, die Liste nochmals unten als Campleitung zu unterschreiben.

Frühzeitige Abreise von Teilnehmer/innen

Falls ein/e Teilnehmer/in das Camp verlässt, seid Ihr nicht mehr für sie/ihn zuständig bzw. verantwortlich. Er/Sie ist auch nicht mehr über den SCI krankenversichert. Darüber müsst Ihr sie/ihn informieren. Bitte lasst Euch bei der Abreise eine **schriftliche** Bestätigung von der/m Teilnehmer/in geben, dies zur Kenntnis genommen zu haben. Ausnahme: Ein/e Teilnehmer/in „verschwindet“ und Ihr habt den Verdacht, es könnte ein Unfall o.ä. passiert sein.



Wochenendgestaltung

Wenn keine anderen Absprachen mit dem Projekt getroffen wurden, steht das Wochenende den Freiwilligen zur freien Verfügung. Hier bietet es sich natürlich an, gemeinsame Ausflüge mit der Gruppe zu unternehmen oder einfach Zeit zu haben und zu entspannen. Es bietet der Gruppe die Möglichkeit, sich im Sinne der Gemeinschaftsbildung

intensiver kennen zu lernen und gemeinsam Spaß und Erholung zu genießen. Einige Teilnehmer/innen verspüren am Wochenende große Lust, lange Reisen zu unternehmen, um eine interessante Stadt zu besichtigen. Solche Unternehmungen einzeln oder in kleinen Gruppen reißen die Gruppe manchmal auseinander und belasten die Atmosphäre. Ihr solltet darüber in der Gruppe diskutieren und gegebenenfalls die reiselustigen Teilnehmer/innen darauf aufmerksam machen, dass auch die Wochenenden nach Möglichkeit gemeinsam geplant und gestaltet werden sollten.

Besuche im und außerhalb des Camps

Es ist auch möglich – falls Ihr genug Platz im Camp habt –, dass Teilnehmer/innen während des Camps Besuch bekommen. Falls Eure Campkasse knapp ist,

könnt Ihr den/die Besucher/in um einen kleinen Zuschuss dafür bitten. „Dauerbesuche“ sind natürlich schwierig, das müsstet Ihr dann mit den Besucher/innen, den Besuchten, dem Projekt und der Gruppe besprechen.

Es ist den Teilnehmer/innen natürlich auch nicht „verboten“, einen Besuch bei Verwandten/ Freund/innen zu machen. Vielleicht solltet Ihr in der Gruppe dafür plädieren, dass solche Besuche das Camp nicht beeinträchtigen, also z.B. zeitlich begrenzt sind und auch eher am Wochenende stattfinden.

Bitte beachtet unbedingt das Merkblatt, dass wir Euch kurz vor Campbeginn mit den letzten Campunterlagen zuschicken. Darin vermerken wir noch einmal die wichtigsten Dinge (oder Veränderungen), die Ihr beachten solltet.



4 Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit bedeutet, die Ziele und die Arbeit eines Projekts oder eines Vereins über Medien (Internet, Presse, Rundfunk, Fernsehen oder Aktionen) in die Öffentlichkeit zu bringen.

Für den SCI ist es lebensnotwendig, dass diejenigen, die seine Arbeit in Camps, Arbeits- und Lokalgruppen mitgestalten, an die Öffentlichkeit treten, d.h.

anderen Menschen mitteilen, dass es den SCI gibt, was

er macht, was seine Ziele und Inhalte sind. NGOs (Non-Governmental Organisations, also Nicht-Regierungsorganisationen) wie der SCI, die über geringe finanzielle Ressourcen verfügen, hängen in großen Teilen von dieser sehr direkten und damit sehr wirksamen „Werbung“ – und damit auch von Eurem Engagement in Sachen Öffentlichkeitsarbeit – ab.

Für das Projekt ist es meist ebenfalls sinnvoll, dass die internationale Gruppe, die für das Projekt arbeitet, es durch Öffentlichkeitsarbeit unterstützt. Für das Camp-Thema des study-parts (z. B. die Situation von Obdachlosen) kann Öffentlichkeitsarbeit ein Mittel sein, um auf das Thema aufmerksam zu machen. Darüber hinaus wird die Gruppe durch die Vorbereitung und Durchführung der Öffentlichkeitsarbeit stärker für das Campthema sensibilisiert – sie setzt sich kreativ mit dem Thema auseinander. Unabhängig davon ist Öffentlichkeitsarbeit an dieser Stelle für Euch eine gute Möglichkeit, um den Umgang mit den Medien zu erproben und zu sehen, wie dort gearbeitet wird. Generell könnt Ihr davon ausgehen, dass sich die lokale Presse sehr für Eure Arbeit interessiert. Wir machen fast immer sehr gute Erfahrungen.

Wie kann eine Campgruppe Öffentlichkeitsarbeit betreiben?

Zunächst muss geklärt werden, was genau vermittelt werden soll und was bei wem erreicht werden soll. Darüber hinaus gilt: Je besser wir wissen, warum wir uns mit einem Thema beschäftigen, desto wirkungsvoller und fundierter können wir uns auch mit anderen auseinandersetzen. Öffentlichkeitsarbeit sollte zusammen mit dem Projektpartner abgestimmt und ggf. gemeinsam durchgeführt werden.

Im Bonner Büro existiert eine dauerhafte Praktikumsstelle für Öffentlichkeitsarbeit und ein mittlerweile reichhaltiger Fundus an Unterlagen, d.h. bereits veröffentlichte Artikel, Sendungen und Hörfunkbeiträge über die Arbeit des SCI, Pressemitteilungen etc. Scheut Euch nicht, um Unterstützung zu bitten und nutzt diese Quellen!

Im Folgenden möchten wir Euch Möglichkeiten aufzeigen, wie Ihr vorgehen könnt, um Euer Camp, das Projekt oder Euer Camp-Thema in die Öffentlichkeit zu bringen.

4.1 Internet

Die sozialen Netzwerke spielen eine bedeutende Rolle, um schnell über etwas zu berichten und auf etwas aufmerksam zu machen. Um gezielt und erfolgreich Nachrichten zu platzieren, könnt Ihr euch über Facebook und Twitter, aber auch über Blogs oder andere Möglichkeiten im Netz mitteilen und vernetzen. Bitte achtet unbedingt darauf, dass die Teilnehmenden damit einverstanden sind, wenn Ihr Fotos oder Videos posten oder veröffentlichen möchtet. Im Campleiter-Wiki findet Ihr eine Liste, in die sich die Teilnehmenden eintragen und Ihr Einverständnis mitteilen. Sehr gerne könnt Ihr uns auch die Fotos zur Verfügung stellen, damit wir Flyer, Broschüren und die SCI-Website damit verschönern können.

4.2 Pressearbeit, öffentliche Medien

Häufig genügt ein rechtzeitiger Anruf bei der lokalen Presse: Nach vorheriger Absprache kommt ein/e Pressevertreter/in bei Euch vorbei und später erscheint dann ein Artikel. Froh sind die Presseleute immer, wenn sie zusätzlich eine Information in Druckform (Flyer des SCI, Liste der Teilnehmenden mit richtig geschriebenen Namen,...) erhalten.

Zeitungen

Für Euch kommen in der Regel Lokalzeitungen, regionale Anzeigenblätter, Bürger- und Alternativblätter, Gemeindezeitungen und Schülerzeitungen in Frage. Berücksichtigen könnt Ihr auch Verbandszeitschriften von Verbänden

(z. B. des B.U.N.D.), die mit dem Thema des Camps bzw. mit dem Projekt zu tun haben. Besonders bei den nicht täglich oder wöchentlich erscheinenden Zeitungen müsst Ihr auf den jeweiligen Redaktionsschluss achten, sofern Ihr dort Aktionen oder Veranstaltungen ankündigen wollt. Abschließende Reportagen oder Artikel können natürlich auch noch nach dem Camp erscheinen. Damit der Kontakt zur Presse klappt, sollte sich jemand von Euch verantwortlich erklären, der/die der Presse gegenüber als Ansprechpartner/in auftritt. Bestehende Kontakte des Projekts und eine persönliche und rechtzeitige Kontaktaufnahme sind auf jeden Fall hilfreich. Euer Projektpartner kann Euch in der Regel weiterhelfen und kümmert sich häufig selbst um den Pressekontakt (klärt Möglichkeiten und Verantwortlichkeiten rechtzeitig mit dem Projektpartner ab!).

Wenn Ihr einen Bericht über das Camp oder eine Eurer Aktionen in der Zeitung veröffentlicht sehen wollt, schickt Ihr eine entsprechende Pressemitteilung an die Presse. Diese besteht aus dem Manuskript und einem Begleitschreiben, das Ganze getippt. Das Manuskript enthält die Meldung oder den Artikel, den Ihr veröffentlicht haben wollt, es wird in der Lokalredaktion redaktionell bearbeitet und gegebenenfalls gekürzt. Das Begleitschreiben tut, was der Name schon sagt. Formal bekommt das Manuskript eine Kopfleiste mit Datum, Absender, Kontaktadresse, Telefonnummer, Zeiten, in denen Ihr für evtl. Rückfragen erreichbar seid und den Namen des/r Ansprechpartners/in. Außerdem der Kurzhinweis, worum es geht (z.B. Betr. Einladung des internationalen Workcamps in ... am ...) und gegebenenfalls der Hinweis auf den spätestmöglichen Veröffentlichungstermin. Das Manuskript sollte gut lesbar und übersichtlich mit Computer verfasst sein. Das Ganze dient der Erleichterung der Bearbeitung in der Redaktion und begünstigt das Erscheinen Eurer Meldung bzw. Eures Berichts.

Die Ankündigung einer Veranstaltung wird zu einer „Meldung“, wenn Ihr so vorgeht:

Achtet darauf, dass Ihr auf die sogenannten fünf „W’s“ eingeht, d.h. **Wer, Wann, Wo, Was, Warum?**

Das erscheint vielleicht banal, aber es kommt immer wieder vor, dass Veranstaltungshinweise z. B. ohne Ortsangabe veröffentlicht werden müssen. Auf eine Aktion könnt Ihr natürlich auch im Rahmen eines ausführlicheren Artikels hinweisen, zusätzlich ist es aber angebracht, den Veranstaltungshinweis auch als Kurzmeldung zu veröffentlichen.

Bei einem Artikel wird empfohlen:

- Einstieg mit einem Zitat, einer prägnanten Aussage oder einer wichtigen Tatsache;
- „Worauf es ankommt“ vorn, verkürzbare Hintergrundinformation eher hinten;
- Wer, wann, wo, was, warum und hier auch wie;
- „Short and to the point“, keine Bandwurmsätze; sinnentsprechende Absätze machen;
- Allgemeinverständlich bleiben und Insiderbegriffe vermeiden, ansonsten erläutern;
- Nicht im „Wir“-Stil schreiben; Personen mit vollständigem Namen nennen.

Rundfunk

Die Chancen, in den Rundfunk oder ins Fernsehen zu kommen, sind gar nicht so schlecht. Eine sehr frühzeitige Kontaktaufnahme ist jedoch nötig. Eure Pressemitteilungen schickt Ihr genauso an die jeweiligen Regionalsender bzw. -programme von Radio und Fernsehen. Beim Radio ist es bei rechtzeitiger Absprache gut möglich, dass z.B. ein/e freie/r Mitarbeiter/in erscheint, eine/n von Euch etwas ausführlicher interviewt und auch ein paar Teilnehmer/innen kurz mit Mikro befragt. Anschließend findet Ihr Euch dann z.B. in einem Kurzbericht im Morgenmagazin mit einzelnen ausgewählten Interviewausschnitten wieder. Wann Ihr gegebenenfalls in die Sendung kommt, könnt Ihr meist genau erfahren. Es ist auch schon vorgekommen, dass am SCI interessierte freie Mitarbeiter/innen zeitweise am Camp teilgenommen haben und anschließend eine halbstündige, also umfangreichere Reportage erstellt haben.

Fernsehen

Auch ins Regionalfernsehen oder in die sogenannten regionalen Fensterprogramme der großen Sendeanstalten zu kommen, ist gar nicht so schwierig. Aber Ihr müsst auch hier frühzeitige und genaue Absprachen treffen. Was oben für den Umgang mit der schreibenden Presse gesagt wurde, gilt weitgehend auch für die Vertreter/innen der elektronischen Medien. Als Resultat ist meist mit einem Kurzbericht im Regionalprogramm zu rechnen, d.h. einem Bildbericht von ca. 90 Sekunden. Sollte sich die seltenere Möglichkeit ergeben, dass man Euch einen längeren Bericht widmen möchte, seid Euch bewusst, dass so ein Fernsteam nicht nur am Rande einige Eindrücke auffängt und weiter nicht stört, vielmehr kann der Campalltag davon auch ziemlich und für die Gruppe störend beeinflusst werden. Auf jeden Fall gebt anderen und auch dem SCI den voraussichtlichen Sendetermin bekannt.





4.3 Öffentliche Aktionen

Die vielfältigsten Aktionen sind denkbar; all' Eure Phantasie darf ihre Kraft entfalten. Als Medien kommen hierfür in Frage:

- Handzettel
- Plakatwände (Es besteht z. B. die Möglichkeit, große herkömmliche Werbeflächen für eine Woche oder zehn Tage anzumieten und mit dem Camp selbst zu gestalten.)
- Wandzeitung, Plakate, Stellwände, Transparente
- Malaktionen (mit Beteiligung der Passant/innen, Pflastermalen...)
- Spielerische Aktionen
- Straßenmusik, Moritaten, Straßentheater
- Anwohner/innenfeste, Tag der offenen Tür
- Diskussionsveranstaltungen
- Spendenaufrufe (Geld-, Obst- und Gemüsespenden).

Als Ort Eurer Aktivitäten kommt nicht nur die Fußgängerzone in Frage, sondern auch während der Campzeit stattfindende Straßen- oder Stadtteilstellen. Manchmal wird im Rahmen eines Camps auch ein Bazar mit Gesammeltem oder selbst Produziertem veranstaltet, was nicht notwendigerweise zu einer reinen Verkaufsaktion werden muss.

Infostände müssen rechtzeitig je nach Ort bei der Ortspolizeibehörde, dem Ordnungsamt oder dem Liegenschaftsamt angemeldet werden. Ihr erhaltet dann eine Genehmigung mit dem genauen, meist auch dem gewünschten Stellplatz. Die Zeiten solltet Ihr etwas großzügiger angeben, um Luft zu haben. Sprecht möglichst schon beim ersten Kontakt mit dem Projektpartner an (und vereinbart), wer sich für wann darum kümmert: Termine für einen Infostand nach Möglichkeit immer erst ab Mitte der zweiten Woche ausmachen, um ausreichend Zeit für die Vorbereitung zu haben.

Wenn Ihr Interesse habt, ein kleines Stück auf der Straße in Szene zu setzen, können sich entsprechende Vorerfahrungen bei Euch oder einzelnen Teilnehmer/innen bei der Umsetzung als sehr nützlich erweisen. Fragt andernfalls beim Projekt oder in der Lokalgruppe nach jemandem mit Theatererfahrung, der/die Euch bei der Ausarbeitung eines Stücks unterstützen kann. In manchen Projekten ist es sogar möglich, an einen Theaterpädagogen / eine Theaterpädagogin oder ausgebildete/n Schauspieler/in zu gelangen. Solche erfahrenen Leute sind nicht unentbehrlich, aber meist sehr hilfreich, wenn es um die Dramatisierung Eurer Ideen geht.

5 Nach dem Workcamp

5.1 Die Nachbereitung

Geschafft!!! Das Haus ist geputzt, die Abrechnung gemacht, die Teilnehmer/innen sind unter tränenreichem Abschied abgereist, Adressen und Versprechen ausgetauscht worden und Ihr taucht wieder in Euren Alltag ein. Bitte vergesst nun nicht, innerhalb von 4 Wochen die Unterlagen für das SCI-Büro zusammenzustellen und zurückzuschicken.

Checkliste Campunterlagen fürs Büro

Folgende Unterlagen müssen in den Umschlag gesteckt werden:

- Formular mit allen für das Büro wichtigen Angaben
- Komplett ausgefüllte und zusätzlich auf allen Seiten von Euch unterschriebene Teilnehmer/innen-Liste
- Original-Fahrkostenbelege (aufgeklebt und ggfs. erläutert)
- ggf. Kopie von der Kassenabrechnung
- ggf. Campabrechnung mit allen Quittungen und Unterlagen (s.o.)
- Zeitungsartikel
- ggf. beschriftete Foto-CDs (mit einer Auswahl Eurer interessantesten Digital-Fotos) und die Liste mit den Einverständniserklärungen der Teilnehmenden (im Campleiter-Wiki)



5.2 Der Campbericht

Jede/r Campleiter/in muss einen Bericht über das von ihr/ihm geleitete Camp schreiben, das ist verbindlich. Um Euch und uns die Arbeit zu erleichtern, schicken wir Euch per E-Mail am Anfang der

Campsaison eine Vorlage zu. Wir bitten euch, diese Vorlage digital zu bearbeiten und als Anhang per E-Mail zurück zu schicken. Bitte gebt als Dateinamen die Nummer und den Namen Eures Camps an.

Die Vorlage beinhaltet Fragen, die ausführlich im Fließtext beantwortet werden müssen und Fragen, die schlagwortartig bzw. teilweise nur zum Ankreuzen sind.



Hier sind schon einmal die wichtigsten Fragen, die im Fließtext bearbeitet werden müssen:

1. Bitte beschreibe das Einsatzprojekt, in dem das Workcamp stattgefunden hat. Wer war der Projektpartner?
2. Welche Ziele wurden mit dem Workcamp angestrebt? Wurden sie erreicht? Wie wurden sie erreicht? Falls die Ziele nicht erreicht wurden, was waren die Gründe?
3. Wie habt Ihr den sogenannten 2.Tag für die Gruppe (den Tag nach dem Anreisetag) gestaltet? Habt Ihr der Gruppe Gelegenheit gegeben, sich ausführlich kennen zu lernen und die Selbstorganisation zu besprechen? Wie seid Ihr methodisch dabei vorgegangen? Hat sich dieser Tag positiv auf die Gruppendynamik und die Zielerreichung ausgewirkt? War der Projektpartner mit diesem Tag für die Gruppe einverstanden?
4. Bitte beschreibe, welche Arbeiten von dem Workcamp geleistet wurden: *Welche Arbeitsaufgabe hattet Ihr? – War die Arbeit sinnvoll? – Wie waren die Arbeitsbedingungen? – War ausreichend Arbeit vorhanden? – Wie waren die Arbeitszeiten? – War die Arbeit gut organisiert / angeleitet? – War genügend Arbeitsmaterial vorhanden?*
5. Bitte beschreibe, welche Themen im Rahmen des Studienteils behandelt wurden: *Thema? – Wer hat sich um die Vorbereitung/Umsetzung des Studienteils gekümmert? – Vorschläge von den Teilnehmenden? – Vorstellung des SCI?*
6. Wurde der SCI von Dir/Euch als Friedensorganisation vorgestellt? Gab es zum Thema „Frieden“ Gespräche, Diskussionen oder einen study part?
7. Gab es einen Beitrag zur internationalen Klimakampagne „Create a climate for peace“ und wenn ja, welchen?
8. Wie beurteilen die Teilnehmenden, das Projekt und Du/Ihr als Campleiter/innen das Workcamp im Nachhinein? *Zusammenarbeit mit dem Projektpartner? – Rückmeldung/Auswertung der Teilnehmenden? – Fazit? Sollte wieder ein Camp dort stattfinden? – Verbesserungsvorschläge? – Anregungen für den SCI für die Zusammenarbeit mit ausländischen SCI-Zweigen oder Partnerorganisationen?*

Warum ein Campbericht ?

Es gibt mehrere wichtige Gründe für das Erstellen eines Campberichts:

- Euer Campbericht ist der einzige umfassende Report über das Camp und gibt Aufschluss über den Verlauf des Camps.
- Um einen Verwendungsnachweis für unsere Fördergeber erstellen zu können, benötigen wir Eure Berichte. Dabei sind besonders die Fragen, die als Fließtext beantwortet werden, wichtig.
- Die Campberichte werden im folgenden Jahr bei den Campleitervorbereitungseminaren als Beispiele für den Ablauf von Camps verwendet. Durch Euren Bericht erhalten angehende Campleiter/innen, die zum Teil noch nicht genau wissen, was auf sie zukommt, einen guten Einblick.
- Euer Bericht ist eine wichtige Grundlage für die Projektreferent/innen im Auswertungsgespräch mit dem Projektpartner.
- Wenn das Camp, das Ihr geleitet habt, in einem der folgenden Jahre wiederholt wird, ist Euer Campbericht für die neuen Campleiter/innen eine wichtige Stütze bei der Vorbereitung. Sie erfahren dadurch über mögliche auftretende Probleme, können ihre Aufmerksamkeit auf bestimmte Bereiche richten, bekommen Anregungen für den Studien- und Freizeitteil, Hinweise auf Personen und Kontakte usw., können also auf Erfahrungen, die Ihr bei Eurer Campleitung gemacht habt, aufbauen. Das spart Zeit bei der Vorbereitung und hilft, dabei bestimmte Probleme und Konflikte im Auge zu behalten.
- Euer Campbericht hilft uns, die Campleitervorbereitungseminare angemessen einschätzen zu können, Defizite zu erkennen und die Vorbereitung zu verbessern.



Es ist wünschenswert, dass der Campbericht von beiden Campleiter/innen gemeinsam erstellt wird. Falls dies nicht in Eurem Interesse ist, könnt Ihr auch beide einen Bericht schreiben.

Es ist zwar ratsam, den Campbericht aus einer gewissen zeitlichen Distanz heraus zu erstellen, um genügend lange über die Prozesse, die im Camp abgelaufen sind, zu reflektieren. Ein Monat nach Campende sollte der Bericht allerdings im Büro vorliegen. Und: Je früher Euer Bericht vorliegt, desto eher kann Eure Fahrtkostenabrechnung und Aufwandsentschädigung bearbeitet werden.

5.3 „Sag‘ beim Abschied leise Servus“?

Als Campleiter/innen leistet Ihr im SCI einen unentbehrlichen Beitrag für internationale Begegnungen und für die Organisation von Workcamps. Das Vorbereitungsseminar war ein wichtiger Einstieg für Euch im SCI, Ihr habt Verantwortung für ein Workcamp übernommen und viele neue Erfahrungen gemacht.

Wir würden uns freuen, wenn wir Euch mit all dieser Kompetenz als aktive Mitarbeiter/innen im SCI willkommen heißen dürften.

Ihr habt die Möglichkeit,

- die **Bildungsarbeit im SCI mitzugestalten** und im Rahmen der Bildungs-AG neue Campleiter/innen mit auszubilden,
- unsere **Vereinszeitung „Amitiés“ mitzuschreiben**,
- auf regionaler Ebene die **Lokalgruppen zu unterstützen und ein Teil davon zu werden**,
- ein **Praktikum** in unserer Geschäftsstelle zu machen,
- den SCI als Teilnehmer/in des Herbstfestes oder der Aktivenversammlung noch besser kennenzulernen und/oder
- als **aktive Mitglieder** die Zukunft des SCI inhaltlich mitzubestimmen.

Für viele Aktive ist die Mitarbeit im SCI ein wichtiges Lernfeld, das viele interessante Aspekte beinhaltet und großen Gestaltungsspielraum zulässt.

In diesem Sinne heißen wir Euch **willkommen** im Club!
Servus sagen wir später!



1 Kleine Küchenhilfe

Mengenlehre: Wie viel nimmt man denn davon?

Pro Person werden folgende Mengen veranschlagt (ungefähre Angaben, hängt bei Gemüse z. B. vom Anteil des Abfalls beim jeweiligen Gemüse ab):

Suppe als Vorgericht:	1/4 l
als Hauptgericht:	1/2 l
Gemüse als Beilage:	150–200 g
als Hauptgericht:	200–300 g
Hülsenfrüchte (Linsen, Erbsen, Bohnen):	50 g
Salat:	50–100 g
Soße:	100 ml
Kompott:	200–250 g
Kartoffeln als Beilage:	200g
als Hauptgericht:	250 g
Nudeln als Beilage:	80 g
als Hauptgericht:	125 g
Reis als Beilage:	50 g
als Hauptgericht:	75 g
als Milchreis:	65 g
Couscous oder Bulgur:	50 g
Desserts:	100–200 g
Kaffee, Tee:	1/4 l

Als Alternative zu tierischen Produkten:

Tofu:	100 g
Seitan:	100 g
Sojahack , -geschnetzeltes:	150 g bzw. 40 g Trockenmasse

Wenn es sich nicht vermeiden lässt, Fisch- und Fleischprodukte zu kochen:

Fisch:	150 g
Fleisch zum Braten:	100–125 g
Hackfleisch:	100–120 g
Geflügel mit Knochen:	250 g
ohne Knochen:	150 g





Brotaufstriche: Leicht gemacht & lecker!

Grundrezept für Hülsenfrüchte: Hülsenfrüchte über Nacht einweichen, kochen und durch ein Sieb drücken. Eine Zwiebel klein schneiden und andünsten.

Oliveöl, Salz. Verschiedene Gewürze und Kräuter. Knoblauch. Hefeflocken. Alles in einen Topf, durchmengen, abschmecken und gut.

Einige „Specials“

Kicher-Kräuter: Kichererbsen, Zwiebel, Oliveöl, Salz, Pfeffer, viel Petersilie, Hefeflocken, Kräuter der Provence

Humus: Kichererbsen, Tahin (Sesampaste aus dem Bioladen), Sojasoße, Salz, Oliveöl

Soja-Senf: Sojabohnen, Senf, Pfeffer, Salz, Oliveöl, Hefeflocken

Hausmacher: Linsen, Zwiebel, Oliveöl, Salz, Pfeffer, Hefeflocken, Oregano

Hefe-Soja: Sojasauce (ca.30 g) und entsprechend Hefeflocken mischen, dann Butter/Margarine (250g) dazumengen

Tapir: Butter/Margarine, gedünstete Zwiebeln, Hefeflocken, Majoran (viel), Salz, Pfeffer, frische Kräuter

Tomatenaufstrich: Butter/Margarine mit Tomatenmark, Salz, Pfeffer, Knoblauch und ggf. Gewürzen zu einer hellroten cremigen Masse sorgfältig verkneten

Stockbrot

Stockbrot kann man nicht nur am Lagerfeuer, sondern auch beim Grillen über offener Flamme oder im Winter am Kamin zubereiten. Der Teig lässt sich ohne viel Aufwand vorbereiten. Benötigt wird ein etwas dickerer Stock (Zweig), dessen Rinde im oberen Bereich abgeschält werden sollte. Für den Stockbrot-Grundteig Mehl mit Salz und Backpulver oder Hefe vermischen. (Margarine solange darunter kneten, bis ein krümeliger Teig entsteht). Milch oder Wasser zufügen und so lange weiterkneten, bis der Teig geschmeidig, aber fest wird. Hefeteig muss mehrmals gut durchgeknetet werden und einige Zeit (1–2 Stunden) aufgehen. Kleine Teigstücke abteilen, zu ca. 15 cm langen Rollen formen und spiralförmig überlappend um die Stöcke wickeln. Jeder hält sein Stockbrot selber in die Flamme. Die Stockbrote in ca. 5 Min. knusprig backen. Den Stock mit dem Brotteig dabei drehen. Aber nicht zu schwarz werden lassen. Das Stockbrot sollte eine hellbraune Farbe bekommen. Das Stockbrot etwas abkühlen lassen, vom Stock abziehen und gleich essen

Zutaten (für ca. 10 Portionen): 1200 g Mehl, 2–3 Teelöffel Salz, 2 Päckchen Backpulver oder Trockenhefe, (150 g Margarine, nur mit Backpulver), 600 ml Milch (bei Backpulver) oder Wasser

Preiswerte und leckere vegetarische und vegane Gerichte für Gruppen

- Gemüsesuppe mit frischem Gemüse, Linsen, Kräutern und Kartoffeln
- Nudelgerichte mit verschiedenen leckeren Soßen
- Pellkartoffeln mit Kräuterquark oder veganem Aufstrich und Salat
- Reispfanne mit viel Gemüse und leckeren Gewürzen
- Frische Salate (Möhre, Rote Beete, Kohlrabi, Gurke, Tomate, Zucchini und Blattsalat)

Popcorn

In einem großen Topf Öl erhitzen (der Boden muss mit Öl reichlich bedeckt sein). Popcorn-Mais (aus dem Bioladen) einstreuen, so dass der Boden wieder ganz bedeckt ist. Unbedingt Deckel drauflegen, damit Euch die fertigen Popcorn nicht wie Geschosse ins Gesicht fliegen. Mit Salz oder Zucker bestreuen, warm genießen.



2 Spiele zum Kennenlernen, für zwischendurch & danach

„Getting to know each other“ – Spiele zum Kennenlernen

Name-games – Spiele zum Namenlernen:

- Name & Geste: Reihum sagt jede/r seinen/ihren Namen und macht dazu eine (typische) Geste.
- Name & Tiername: Reihum sagt jede/r seinen/ihren Namen, z. B. „Hugo“, und hängt einen Tiernamen an, der den gleichen Anfangsbuchstaben hat, z. B. „Hugo Hamster“.
- Namensecho: Reihum sagt jede/r seinen/ihren Namen; die Gruppe ruft den Namen zurück.
- Name & Bewegung: Reihum beschreibt jede/r seinen/ihren Namen durch Mimik; die anderen müssen versuchen, den Namen zu erraten.

Vorstellungsrunden & Paarinterviews:

- Wappenspiel (shield game): Die Teilnehmer/innen malen ihr persönliches Wappen, um sich den anderen vorzustellen; Themen bzw. Fragen können z. B. sein „Arbeit, Studium, Beruf“, „Symbol für sich selbst finden“, „Hobbys“, „Träume, Wünsche, Ideale“...
- Sich zeichnerisch/pantomimisch vorstellen: Es werden Zweiergruppen gebildet. Man stellt sich seinem/r Partner/in via Zeichnung/Pantomime vor und

umgekehrt; absolutes Redeverbot. Anschließend geht es darum, das, was man von seinem/r Partner/in erkannt bzw. erraten zu haben glaubt, in der großen Runde zu erzählen (den anderen vorzustellen). Es kann Gelegenheit zur Richtigstellung gegeben werden.

- Steckbriefe: den Umriss der Hand, den eigenen Körperumriss... auf ein Blatt malen; ein Paarinterview führen und die erfragten Informationen in den Umriss des Gegenübers schreiben; anschließend Vorstellungsrunde.
- Selbstportrait: Ein Selbstportrait herstellen (möglichst anonym); alle Bilder in die Mitte legen und anschließend verteilen; die jeweiligen (Vor-)Bilder suchen (dabei können ruhig Dreier-, Vierer-Gruppen entstehen) und interviewen (einen kurzen Steckbrief neben das Portrait schreiben); anschließend Vorstellungsrunde.
- Rätsel-Vorstellung: Fragen werden laut vorgelesen; in Paaren wird geraten, welche Antwort auf den/die Partner/in zutrifft, diese wird auf einen Zettel auf den Rücken geschrieben; für die nächste Frage bilden sich neue Paare; am Schluss werden alle Antworten vorgestellt und wenn nötig richtig gestellt.

Spielerisch Informationen erfragen:

- Raumskala (oder auch Pole-Spiel): Die Teilnehmer/innen sortieren sich nach bestimmten Kriterien (z. B. zurückgelegte Reisekilometer, Anzahl besuchter Camps, Sternzeichen...) so, dass alle am Ende in einer Reihe stehen oder in bestimmten Ecken im Raum stehen. Mit Fragen zum Körper wie Größe, Schuhgröße, Gewicht oder Intimleben bitte vorsichtig sein bzw. weglassen.
- Platzwechsel nach Kriterien: Die Teilnehmer/innen sitzen im Stuhlkreis, eine Person steht in der Mitte und ruft eine Eigenschaft (z.B. alle Vegetarier/innen, alle mit weißen Socken, alle Langschläfer/innen...). Er/Sie muss dann versuchen, einen Sitzplatz zu bekommen unter den Leuten, auf die die genannte Eigenschaft zutrifft und die sich einen neuen Platz suchen müssen (immer wieder ein Highlight).
- Länder-Wappen (shield game): Die Teilnehmer/innen stellen ein Wappen mit Informationen ihres Herkunftslandes her (mit sechs Feldern, z. B. Hauptstadt, Währung, Sprache, Bevölkerung, Fahne, etwas Besonderes); gemalt wird in (Länder-) Kleingruppen. Anschließend werden die Ergebnisse präsentiert.
- Dreieck der Gemeinsamkeiten: Die Teilnehmer/innen beschriften in Dreiergruppen ein Dreieck mit dem, was sie gemeinsam haben. An die Ecken werden die Namen geschrieben, an die Seiten die jeweiligen Gemeinsamkeiten von zwei Personen. In der Mitte des Dreiecks wird das eingetragen, was alle drei gemeinsam haben.



„Energizer & Warming-ups“
– Spiele für zwischendurch

Spaß & Bewegung:

- Knoten: Alle stehen im Kreis. Augen zu. In die Mitte gehen. Irgendeine Hand ergreifen. Augen auf. Knoten lösen, ohne loszulassen.
- Roboterspiel: Dreiergruppen bilden. Zwei Roboter stehen Rücken an Rücken, ein „Techniker“ soll sie Gesicht zu Gesicht (Umarmung) zusammenbringen. Roboter können nur geradeaus gehen, bleiben vor einem Hindernis stehen. Der „Techniker“ darf den Robotern im Laufen eine Richtung geben (drehen).
- Irische Duelle (zu zweit): (1) Linke Hand auf das Knie legen und mit der freien Hand versuchen, das freie Knie des/der anderen zu berühren. (2) Eine Hand auf den Rücken, mit der freien Hand versuchen, die Hand des/der anderen zu berühren. (3) Auf einem Bein hüpfen und versuchen, den Fuß des/der anderen zu berühren.
- Schatz: Eine Person geht in die Mitte, sie bewacht einen Schatz (ein Schuh o.ä.), der zwischen ihren Füßen liegt; die anderen müssen versuchen, den Schatz zu stehlen, können aber abgeschlagen werden und müssen dann „einfrieren“, d.h. in ihrer Position verharren; wer es schafft, den Schatz zu bekommen, geht in die Mitte.
- Taps-Taps (allseits beliebtes Klopfspiel): Hände auf den Boden und mit dem Nachbarn verschränken: einmal klopfen = gleiche Richtung; zweimal klopfen = Richtungswechsel; Die folgenden Varianten nur für Geübte: dreimal klopfen = gleiche Richtung und eine Hand überspringen; viermal klopfen = Richtungswechsel und eine Hand überspringen.

Körperkontakt & Vertrauen:

- Vertrauenskreis: Eine/r pendelt in der Mitte hin und her und wird von den anderen aufgefangen, die einen dichten Kreis um ihn/sie bilden.
- Sich abklopfen (Paarübung): Eine Person lässt seinen/ihren Körper vornüber hängen und wird von oben bis unten leicht abgeklopft.

Singspiele:

- Bingo: „There was a Farmer, had a dog, and Bingo was his name, (2x); B — I — N — G — O (3x), and Bingo was his name; B ——— I ——— N ——— G ——— Ohhhhhhh!!!“

- Die Teilnehmer/innen stehen paarweise im Kreis und fassen sich an den Händen. Sie laufen nach rechts (1x erste Zeile singen), drehen sich, laufen links (1x erste Zeile singen); die TN haken sich bei ihrem/r Partner/in ein und drehen sich umeinander (2x B-I-N-G-O singen), Richtungswechsel (1x B-I-N-G-O und den Rest der zweiten Zeile singen); Teilnehmer/innen gehen im Kreis umher, indem sie (als erstes ihre/r/m Partner/in die rechte Hand) bei jedem Buchstaben abwechselnd die rechte oder linke Hand reichen, an ihm/ihr vorbei gehen und die Hand der nächsten Person fassen, usw.: Links vorbei, wenn sie die rechte Hand reichen, rechts vorbei, wenn sie die linke Hand reichen. (Die Buchstaben sprechen; beim letzten Buchstaben „Ohhhhhhhh“ fallen sich die Teilnehmer/innen, die sich gerade die Hand reichen sollen, in die Arme) – Ist doch klar, oder?

Fangspiele:

- Fangen mit drei Bewegungsarten: z.B. Rückwärtsgehen, auf allen Vieren, hüpfend; jede Fortbewegungsart wird einem bestimmten Teil des Spielfeldes zugeordnet; in den Spielfeldern darf man sich nur rückwärtslaufend, hüpfend... fortbewegen.
- Zublinzeln: Sehr einfach, wird immer wieder gern gespielt.

„What' up?“ – Spielerische Auswertung & Reflexion:

- Punkte kleben: Programmpunkte auf Plakate schreiben; daneben drei Gesichter (ein lachendes, ein „naja“, ein miesgestimmtes Gesicht); Die Teilnehmer/innen sollen Punkte hinter die einzelnen Programmpunkte kleben, je nachdem, wie es ihnen gefallen hat.
- Abstand nehmen: Die Campleiter/innen lesen Fragen vor (z. B. „Wie hat Euch xy gefallen?“); die Teilnehmer/innen verteilen sich entsprechend im Raum; in der Mitte des Raums ist das „Zentrum“ (evtl. markieren!): Je weiter man davon weg ist (und je kleiner man sich macht), desto unwohler, desto kritischer wird ein Programmpunkt, eine Frage bewertet; je näher man sich an das „Zentrum“ stellt, desto mehr geben die Teilnehmer/innen zu erkennen, dass ihnen der Programmpunkt gefallen hat.
- Schriftliche Auswertung: Blätter mit Überschriften (einzelne Programmpunkte, Atmosphäre, Campleitung...) vorbereiten; die Zettel werden verteilt, die Teilnehmer/innen schreiben etwas auf und reichen die Zettel ständig weiter; anschließend: ein Blitzlicht, eine Runde.

Weitere Anregungen und Spiele könnt ihr in englischer Sprache der SCI-Spielsammlung „Games und Exercises“ entnehmen. Sie ist für 3 € in Briefmarken im Bonner Büro zu bestellen.

3 Literaturhinweise

Wir haben uns auf einige wenige Hinweise beschränkt und dafür die einzelnen Methodensammlungen bzw. Gruppenleiterhandbücher kommentiert.

Methoden(sammlungen): Spiele, Techniken, Übungen, ...

- BAER, Ulrich (2014, 26. Auflage): 666 Spiele, für jede Gruppe, für alle Situationen; Kallmeyersche, Seelze
Hier findet sich einfach alles: Kennenlernspiele, kooperative Spiele, pantomimische Spiele, Spiele für Feten, zur Entspannung. Es ist klein, passt in fast jede Tasche und ist für wenig Geld in jeder Buchhandlung zu bekommen.
- KIMMIG, Michael (2015): Games and Exercises for international workcamps; Service Civil International (Hrsg.), Bonn
In englischer Sprache finden sich hier Spiele und Übungen zu folgenden Rubriken: „Getting to know each other & Starting a Programme“, „Energizers & Warm-ups – Games for Breaks“, Thematic games – Exercises for the Study-part“, „Body Contact & Trust – Acting and Improvising“, „What happened? – Evaluation and Reflection“. Im SCI-Büro, Bonn für 3 € in Briefmarken erhältlich.

Methodik: Handbücher für Gruppenleiter/innen

- LANGMAACK, Barbara & BRAUNE-KRICKAU, Michael (2010, 8. vollständig bearbeitete Auflage): Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen; ein praktisches Lehrbuch; Beltz, Psychol.Verl. Union, München,
Dieses Handbuch stellt umfassend das Initiieren, Begleiten und Reflektieren von Lern- und Arbeitsprozessen in Gruppen dar. Entsprechend ihres Ansatzes – das Konzept der Themenzentrierten Interaktion von Ruth Cohn – werden komplexe Wechselwirkungen zwischen individuellen, sozialen und institutionellen Einflüssen auf das Gruppengeschehen berücksichtigt. Das Buch bietet ausführliche Darstellungen und zusammenfassende Leitfragen und Arbeitspapiere zur Gestaltung von Gruppenarbeit
- VOPEL, Klaus W. (2012, 13.Auflage): Handbuch für Gruppenleiter/innen. Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele; iskopress, Hamburg
Das Handbuch gibt eine leicht verständliche, einfache Einführung in die Welt der Gruppenprozesse und das Handwerk des Gruppenleitens. Vor allem die Hinweise für das eigene Verhalten in der Gruppe und für einen konstruktiven Umgang mit Störungen machen es wertvoll.

Sonstiges

Hier finden sich einige Literaturhinweise zu den Themen TZI (Themenzentrierte Interaktion), Gewaltfreie Kommunikation, Gemeinschaftsbildung, Kreis, Kommunikation und Gruppe.

- COHN, R. C. (1983). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle (6. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- HÜTHER, G. (2015). Etwas mehr Hirn, bitte. Eine Einladung zur Wiederentdeckung der Freude am eigenen Denken und der Lust am gemeinsamen Gestalten. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- ROSENBERG, M. B., Gandhi, A., Birkenbihl, V. F. & Holler, I. (2007). Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens; Gestalten Sie Ihr Leben, Ihre Beziehungen und Ihre Welt in Übereinstimmung mit Ihren Werten (7. Aufl., überarb. und erw. Neuaufl.). Paderborn: Junfermann.
- MANITONQUAT (2000). Der Weg des Kreises. Extertal: Biber-Verl.
- SCHULZ VON THUN, F./ RUPPEL, J./ STRATMANN, R. (2001). Miteinander reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. 2. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- STAHL, E. (2012). Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung (3. Aufl.). s.l.: Beltz.



4 Interessante Websites für Compleiter/innen

Hier ist eine kleine Auswahl von interessanten Websites.

SCI

www.sci-d.de (SCI-Deutscher Zweig)

www.sciint.org/ (Internationaler SCI-Dachverband)

<http://www.service-civil-international.org/> (Archiv des internationalen SCI)

Methodensammlungen

www.eycb.coe.int/compass/

www.kompass.humanrights.ch/cms/

www.dija.de/ikl/

Link-Sammlung für Gruppenleitung

www.praxis-jugendarbeit.de

Ernährung

<http://www.vegikochbuch.de/>

<http://www.regional-saisonal.de/>

<http://www.kochenfuerviele.de/>

<http://www.reiseproviand.info/>

Erste Hilfe

<http://drk.de/angebote>

Jugendleitercard

<http://www.juleica.de/>

Wörterbuch

<http://dict.leo.org/>

Reisen

www.bahn.de (Deutsche Bahn)

www.vcd.org (der umwelt- und sozialfreundliche Verkehrsclub Deutschlands)

www.autofrei.de (ohne Auto leben)

www.fahrplan-online.de (Fahrpläne weltweit)

www.nahverkehr-online.de (Fahrpläne des Nahverkehrs in Deutschland)

www.blablacar.de (Mitfahrgelegenheit)

www.busliniensuche.de (Fernbusse)

5 Leitbild des Service Civil International – Deutscher Zweig e. V.

Das Leitbild wurde von den Mitgliedern und Aktiven des SCI in den Jahren 2007 und 2008 erarbeitet und auf der Mitgliederversammlung 2009 in Kronberg beschlossen.

Aus der Satzung: *Die Gründungen des Service Civil International im Jahr 1920 und des Service Civil International Deutscher Zweig (SCI) 1946 standen im Zeichen der Versöhnung und des Wiederaufbaus nach den Weltkriegen. Der SCI will über alle Grenzen und Schranken hinweg durch gemeinsame Arbeit und gegenseitige Hilfe einen Geist fördern, der Krieg moralisch unmöglich macht.*

1. Unsere Ziele

1.1 Der SCI will Frieden schaffen, indem er das friedliche Zusammenleben, den persönlichen Austausch und die gemeinsame Arbeit von Menschen aus unterschiedlichen Ländern und verschiedenen kulturellen und sozialen Gruppen durch kurz- und langfristige Freiwilligendienste fördert.

1.2 Als wesentliche Voraussetzungen für Frieden sehen wir gewaltfreie Konfliktlösung, Erinnerung und Versöhnung, soziale Gerechtigkeit, Abbau jeglicher Form von Diskriminierung und damit die Förderung der gleichen Behandlung aller Personen im Sinne der allgemeinen und unveräußerlichen Menschenrechte, demokratische Mitwirkung und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen.

1.3 Gewaltfreie Konfliktlösung zur Schaffung und Wahrung von Frieden ist gewaltsamen und militärischen Ansätzen in jeder Hinsicht überlegen, da Gewalt zu Gegengewalt führt. Erinnerung und Versöhnung sind die Grundlage für dauerhaften Frieden nach Kriegen und Konflikten. Soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit sind für Frieden unabdingbar, da Konflikte um Macht und Ressourcen geführt werden. Die Demokratisierung der Gesellschaft auf allen Ebenen und in allen Bereichen ist notwendig, damit alle Menschen gleichermaßen ihre Bedürfnisse und Wünsche einbringen können. Der SCI fördert die Veränderung der Gesellschaft hin zu gleichen politischen und sozialen Rechten und Möglichkeiten für benachteiligte Gruppen. Diskriminierung ist eine gewalttätige Form des Miteinanders, die sowohl direkt zwischenmenschlich als auch strukturell wirkt.

2. Unsere Prinzipien

2.1 Für den SCI sind Offenheit und Respekt im Umgang miteinander grundlegend. Basierend auf diesen Werten ist der Verein ein parteipolitisch und konfessionell unabhängiger Zusammenschluss von Menschen verschiedener politischer und sozialer Hintergründe und offen für alle Interessierten, die mit den Zielen und Grundprinzipien des SCI übereinstimmen.

2.2 Die Mitglieder und Aktiven verbindet die Überzeugung, dass der friedfertige Umgang miteinander möglich und durch konkretes Handeln erreichbar ist. Das bedeutet zuallererst, im Kleinen das zu tun, was sich im Großen entwickeln soll, um so Schritt für Schritt Missstände zu beseitigen. Durch unsere Arbeit wollen wir Menschen zeigen, dass kulturelle Unterschiede und die Begegnung mit Fremden eine Bereicherung und keine Bedrohung darstellen, zumal es neben den Unterschieden immer Gemeinsamkeiten gibt.

3. Unsere Freiwilligendienste

3.1 Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit ist unser Weg zum Frieden. In ihr verbindet sich die gemeinsame praktische Arbeit mit politischem Lernen und Handeln sowie mit konkreter Erprobung von Utopien und Idealen. Internationale und lokale Freiwillige können durch die gemeinsame Arbeit für gemeinnützige Projekte ihre Fähigkeiten zur Schaffung einer friedlicheren Gesellschaft in ihren Ländern erweitern. Sie lernen Verantwortung zu übernehmen, indem sie sich sozial, ökologisch oder politisch engagieren. Hierzu fördert der SCI vor allem persönliche Selbstbestimmung, Respekt gegenüber anderen sowie Konflikt- und Reflexionsfähigkeit und regt damit zum Nachdenken über die eigene Identität, Rolle und Kultur an. Die Mitarbeit im SCI ist für viele ein Einstieg in verstärktes soziales oder gesellschaftliches Engagement. Der SCI arbeitet zusammen mit lokalen Projektpartnern in Workcamps und Langzeitfreiwilligeneinsätzen, um sich seinen Zielen Schritt für Schritt anzunähern. Der SCI leistet hierzu auch Bildungsarbeit und bildet Multiplikator/innen aus.

3.2 Gewaltfreie Konfliktlösung

Der SCI bietet und fördert Alternativen zum Militärdienst. Er unterstützt und fordert die umfassende Abrüstung und die Abschaffung von jeglichen Kriegsdiensten. Der SCI setzt sich für gewaltfreie Konfliktlösungen ein und arbeitet dem folgend ausschließlich mit gewaltfreien Mitteln. Er solidarisiert sich mit Menschen, die Opfer von Gewalt und kriegerischen Auseinandersetzungen werden, fliehen müssen oder vertrieben werden.

3.3 Erinnerung und Versöhnung

Aufgrund der deutschen Geschichte ist dem SCI die Erinnerung an Faschismus und Krieg ein besonderes Anliegen. Als wichtige Elemente hat der deutsche Zweig des SCI deshalb die Versöhnungsarbeit mit ehemaligen Kriegsgegnern sowie Freiwilligendienste in KZ-Gedenkstätten entwickelt.

3.4 Soziale Gerechtigkeit

Der SCI setzt sich für das Recht aller Menschen auf materielle Grundversorgung, auf Gesundheitsfürsorge und Bildung ein. Der SCI wendet sich gegen die Ausbeutung und Unterdrückung von Menschen und strebt eine soziale Ordnung an, in der alle in gleicher Weise am gesellschaftlichen Wohlstand teilhaben können.

3.5 Demokratieförderung

Der SCI fördert Selbstorganisation in den Freiwilligengruppen. Selbstorganisation als Prinzip des Zusammenlebens erfordert von allen Beteiligten Eigeninitiative und gemeinsame Entscheidungsfindung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen. Wichtiger Teil dieser Gruppenprozesse ist die bewusste Aushandlung und Reflektion von Rollen, einschließlich Leitungsfunktionen.

3.6 Nachhaltigkeit

Der SCI unterstützt ökologisch, sozial und ökonomisch nachhaltige Projekte. Die Achtsamkeit im Umgang miteinander und mit der Natur wird in unserer Freiwilligenarbeit betont.

3.7 Abbau von Diskriminierungen

Der SCI setzt sich für Toleranz, Solidarität und Respekt zwischen den Menschen ein und wendet sich gegen jede Form von Sexismus, Rassismus und Faschismus. Der SCI benennt die Ursachen von Ausgrenzung und Abwertung von Menschen und geht aktiv gegen Diskriminierung vor – auch innerhalb unserer Freiwilligengruppen und im Vereinsleben.

4. Unsere Vereinskultur

4.1 Vereinsleben, Miteinander

Das Miteinander im Verein ist geprägt von unseren Prinzipien der gegenseitigen Offenheit und des Respekts. Durch flache Hierarchien haben alle die Möglichkeit sich nach den eigenen Wünschen in den Verein einzubringen – im Sinne unseres Verständnisses von Selbstorganisation und Leitungsaufgaben. Grundlage unserer Arbeit ist der persönliche Austausch, da dieser sich lokal und global als unerlässlich für die Verständigung und Überwindung von Vorurteilen erwiesen hat.

4.2 Diskussionskultur

Der SCI bietet die Möglichkeit, politische, ethische und soziale Überzeugungen und Utopien zu diskutieren und zu erproben. Dabei können wir unser Handeln reflektieren und uns selbst weiterentwickeln.



Impressum

Herausgeber

Service Civil International
Deutscher Zweig e.V.,
Blücherstraße 14,
53115 Bonn, www.sci-d.de
Tel. 0228-212086
E-Mail: info@sci-d.de
V.i.S.d.P.: Ulla Bolder-Jansen, Bonn

Bankverbindung

Bank: GLS Gemeinschaftsbank eG
IBAN: DE79 4306 0967 4083 0623 00
BIC: GENODEM1GLS

Redaktion

Andreas Beneking, Daniel Bernhardt, Ina Constien, Kathrin Fuchs,
Magdalena Jäger, Tanja Michalczyk, Margit Pietrzyk, Michael Rogenz
und Viktoria Zimmer als Mitglieder der SCI-Bildungs-Arbeitsgemeinschaft,
Ulla Bolder-Jansen (2016) | Michael Kimmig (2005)

Gestaltung

dieter fehling, bremen

Fotos

SCI (Alle Rechte bei den Urheber/innen)

Druck

kessoprint, Bonn

Auflage

1000 Exemplare

Umschlag und Innenseiten dieses Handbuchs sind aus
Recyclingpapier in umweltfreundlichem Verfahren hergestellt.

Überarbeitung, Ergänzung und Erweiterung des früheren Handbuchs
„Kopfstütze und Handlanger“ und des „Campbegleiters“. Bonn, Mai 2016

Dieses Handbuch wurde mit Mitteln des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



6 Auf einen Blick . . .

Diese Zusammenstellung gibt nur eine knappe und verkürzte Übersicht der Aufgaben einer Campleitung wieder. Als alleinige Stütze kann sie eure intensive Vorbereitung auf keinen Fall ersetzen, weil der unten beschriebene Ablauf womöglich nicht auf euer Projekt passt. Deshalb müsst ihr diese Aufgaben-Liste auf jeden Fall überdenken, ggf. abändern oder ergänzen.

Zeitpunkt

- Aufgaben der Campleiter/innen

Nach dem Vorbereitungsseminar

- Vereinbarungsförmular ausfüllen und ins Büro schicken
- Kontaktaufnahme mit Co-teamer/in, Projektpartner und Gruppe
- Projektbesuch
- Vorbereitung auf den study-part

Vor dem Camp

- Frühzeitige Anreise, „Bestandsaufnahme“, und letzte Absprachen (vgl. Projektbesuch), Absprache mit Co-Leiter/in
- Besorgungen und Einkäufe (Geld vom Projektpartner erhalten)
- Essen kochen
- Atmosphäre und Willkommen schaffen

Der erste Tag im Camp

- Empfang und Kennenlernen, Orientierung geben

Der zweite Tag im Camp

- Vertieftes Kennenlernen,
- kurze SCI-Vorstellung als Friedensorganisation
- Abfrage von Erwartungen, Wünschen, Ängsten, Bedürfnissen
- Spiele anbieten
- Gemeinschaftsbildung unterstützen
- Rundgang im Projekt
- Selbstorganisation besprechen

Zu Beginn des Camps

- Teilnehmer/innenliste sorgfältig ausfüllen und als Campleiter/in unten zusätzlich unterschreiben, wichtige Hinweise aus dem Büro dazu beachten, Liste ggf. schon ans Büro schicken!
- Kontakt mit dem SCI-Büro aufnehmen wegen Stand der Teilnehmenden
- Einweisung in die Örtlichkeiten / Einweisung in die Arbeit
- Vorstellung des Projektes
- Finanzen klären
- Versicherungsfragen ansprechen, evtl. Krankheiten beachten
- Aufsichtspflicht: Hinweispflicht bei minderjährigen Teilnehmenden
- Wichtige (Warn)hinweise geben

Während des Camps

- Zwischenauswertung durchführen
- Finanzen dokumentieren
- Study-part anbieten

Ende des Camps

- Abreise und Putzen/Aufräumen mit der Gruppe besprechen
- Auswertung durchführen
- Rückmeldebögen ausfüllen lassen
- Teilnahmebestätigungen unterschreiben und überreichen
- Kassenabrechnung machen
- Unterkunft sauber hinterlassen und mit der Kontaktperson im Projekt Abnahme machen

Nach dem Camp (innerhalb von vier Wochen)

- Teilnehmer/innen-Liste, Campleiter/innenformular, Fahrkostenbelege, evtl. Foto-CDs und originale Presseartikel ans Büro schicken
- Campbericht per E-Mail ans Büro schicken

Im Herbst

- Auswertung für Campleiter/innen im Rahmen des Herbstfestes
- Mitarbeit bei der Bildungs-AG andenken

Im Frühjahr danach

- Frühzeitig wieder ein Camp aussuchen (ab März)



Service Civil International
Deutscher Zweig e.V.



Kopfstütze & Handlanger

*Service Civil International
Deutscher Zweig e. V.*

*Blücherstraße 14
D-53115 Bonn
Tel. 02 28 - 21 20 86
Fax 02 28 - 26 42 34
E-Mail: info@sci-d.de
www.sci-d.de*