

TIPPS FÜR EIN GELINGENDES KENNENLERNGESPRÄCH

Stand: 2022

Kennenlerngespräche für einen Freiwilligendienst in der Kultur unterscheiden sich in mancherlei Hinsicht von regulären Bewerbungsgesprächen. In ihnen geht nicht darum, die anscheinend „fitteste“ Person zu fördern, sondern eine Person, die von dem Freiwilligendienst möglichst viel profitieren kann. Im Sinne des **gemeinsamen Ziels eines diversen Freiwilligendienstes** sollen alle interessierten jungen Leute eine Engagement-Möglichkeit bekommen – und gerade auch solche Personen, denen aufgrund von Schulabschluss, körperlichen Beeinträchtigungen oder anderen Diskriminierungslinien Zugänge verwehrt sind.

Die untenstehenden – von Einsatzstellen auf verschiedenen Einsatzstellentreffen erarbeiteten – **Tipps** sollen Sie darin unterstützen, im Gespräch von Motivationen, Erwartungen und Vorstellungen der interessierten Person zu erfahren. Und sie sollen sicherstellen, dass die Interessent*innen ihrerseits alle notwendigen Informationen für eine Entscheidung zum Freiwilligendienst erhalten.

1. SETTING DES KENNENLERNGESPRÄCHS

- a) Bei jedem Kennenlerngespräch sollten **möglichst die Personen anwesend** sein, die während des Freiwilligendienstes begleiten bzw. eng mit dem/der Freiwilligen zusammenarbeiten.
- b) Der Rahmen sollte **nicht zu steif** und nicht zu offiziell sein, aber trotzdem ähnlich der eines „echten“ Bewerbungsgesprächs (Lernerfahrung).
- c) Bewährt haben sich **zwei Personen aus der Einsatzstelle** (Atmosphäre etwas lockerer als nur mit einer Person und Runde ist nicht zu groß = evtl. abschreckend, einschüchternd).
- d) Außerdem empfiehlt es sich, dass der*die **aktuelle Freiwillige (zeitweise) dabei** ist und zum Beispiel vorab das Haus zeigt. Wenn das nicht möglich ist, sollte ein Kennenlernen im Vieraugengespräch gegeben sein.

2. MÖGLICHER ABLAUF

- a) Am Anfang ist es gut, **Ängste zu nehmen** sowie die Ziele und den Ablauf des Gesprächs zu nennen:
 - Den Bewerber*innen werden die Informationen gegeben, die sie für ihre Teilnahmeentscheidung benötigen (z. B. auch, ob es sich um einen FSJ- oder einen BFD-Platz handelt).
 - Die Einsatzstelle erfragt die Informationen, die ihr eine Entscheidung ermöglichen.
- b) Gegen Ende sollte man **Zeit für Fragen** einplanen und am Abschluss erfragen, ob das Interesse weiterhin besteht bzw. anbieten, dass die Person später Bescheid geben kann.

3. INHALTE IM BEWERBUNGSGESPRÄCH

- a) Für eine Entscheidung seitens der Interessent*innen ist es wichtig, ein **anschauliches Bild zu vermitteln**:
 - Zeigen Sie Beispiel-Ergebnisse (z. B. Projektergebnisse der Vorgänger*innen).
 - Machen Sie eine Führung durch die Einrichtung.
 - Erläutern Sie die Einsatzbereiche/Aufgabengebiete der*des Freiwilligen.
 - Stellen Sie eventuell weitere Mitarbeiter*innen kurz vor.
- b) Fragen Sie nach **Motivation** und **Erwartungen**.
- c) Thematisieren Sie, ob für den*die Freiwillige ein Umzug ansteht und weisen Sie auf weitere **mögliche Herausforderungen/Barrieren** hin (z. B. Wochenendarbeit, wenig Taschengeld, schwierige Wohnungssuche).

Folgende Informationen sind wichtig weiterzugeben:

- a) Information über die Zielsetzungen und Rahmenbedingungen des FSJ/BFD,
- b) Profil der Einsatzstelle, Tätigkeiten und Einsatzmöglichkeiten in der Einsatzstelle,
- c) eigenverantwortliche Projektarbeit,
- d) pädagogische und fachliche Begleitung,
- e) Rahmenbedingungen (Taschengeld, Bildungstage, Arbeitszeit, Urlaub etc.),
- f) rechtliche Stellung der Freiwilligen (Kindergeld, Krankenversicherung, Wohngeld),
- g) weiteres Vorgehen im Verfahren (Wann und wie geht es weiter?),
- h) ggf. Verweis auf andere Möglichkeiten zur weiteren Orientierung, sollte sich im Gespräch herausstellen, dass das Format in dieser Einsatzstelle nicht das Richtige für die*den Bewerber*in wäre.

Händigen Sie dem*der Interessierten hierzu auch unser **Merkblatt „Wichtig zu wissen“** aus.

4. KRITERIEN FÜR EINE GUTE ENTSCHEIDUNG

- a) Ein **erster Eindruck** ist ein wichtiger somatischer Marker und sollte ernstgenommen werden, ebenso wie ein „Bauchgefühl“.
- b) Welche **Person bringt neue Aspekte ein**, erhöht die Diversität im Team?
Wem wollen Sie Engagement ermöglichen?
- c) **Interesse/Offenheit** ist wichtiger als (Vor-)Erfahrung.

5. UMGANG MIT MOTIVATIONSSCHREIBEN

- a) Das Motivationsschreiben kann **Anknüpfungspunkte** für ein Gespräch geben.
- b) Eigene Vorstellungen und die allgemeine Interessenslage können sichtbar werden.
- c) Sollte gutes Ausdrucksvermögen unausweichlich für den Freiwilligendienst sein, wird die schriftliche Ausdrucksfähigkeit sichtbar (vorausgesetzt, die interessierte Person hat den Text selbst geschrieben ...).

Eloquent geschriebene Motivationsschreiben führen unter Umständen dazu, diejenigen Personen zu bevorzugen, die sich am besten ausdrücken können – und diejenigen zu vernachlässigen, die von Motivation und Bereitschaft her am besten auf die Stelle passen würden oder denen man im Sinne von Teilhabe gern eine Engagement-Möglichkeit geben würde.

Wenn das schriftliche Ausdrucksvermögen nicht so groß ist, kommen erst im Gespräch Motivationen und Fähigkeiten zum Vorschein, mit denen Interessierte überzeugen.

6. WEITERE GEEIGNETE FORMEN DES KENNENLERNENS AUSSERHALB DES KENNENLERNGESPRÄCHS

- a) informelles Gespräch zwischen aktuellem*r Freiwilligen und Interessent*innen vorab per Telefon oder vor/nach Kennenlerngespräch
- b) Probearbeitstag oder Schnuppertag
- c) Verschickung von Infomaterialien vorab an Interessent*innen
- d) Video-Telefonat im Vorfeld (wenn Anreise schwierig)

HINTERGRUND

Jede von Spielmobile e.V. **vermittelte Person** erhält ein **persönliches Kennenlerngespräch** (Einzel- oder Gruppengespräch), das auf ihre Interessen und auf die konkreten Rahmenbedingungen und Angebote der Einsatzstelle eingeht. Die Träger und Einsatzstellen begreifen das Kennenlerngespräch auch als **Training für die jungen Menschen**, handelt es sich doch in der Regel um eines der ersten Vorstellungsgespräche der Jugendlichen überhaupt. Ihnen sollte verdeutlicht werden, warum sie interessant und geeignet erscheinen bzw. was ihnen gegebenenfalls noch fehlt, um ausgewählt zu werden und um das nächste Mal erfolgreicher zu sein. Das Kennenlerngespräch ist so angelegt, dass alle Teilnehmer*innen ihre **individuellen Interessen artikulieren** können.

Nach den Gesprächen entscheiden die Beteiligten zeitnah über eine Zusammenarbeit und erfragen die Zustimmung bei der gewünschten Person. Im Anschluss daran wird Spielmobile über die Entscheidung in Kenntnis gesetzt. Hier freuen wir uns über ein kurzes Feedback zum Verlauf des Verfahrens (Eignung von Kandidaten*innen, Erfahrungen allgemein, Begründung von Absagen etc.). Die Einsatzstelle ist für das Absagen der anderen Interessent*innen verantwortlich (E-Mail, Post, Telefon etc.).