



Volunteering for a Sustainable World

VOW

R2 – RICHTLINIEN für die Ausbildung von Freiwilligen im Bereich der nachhaltigen Wirtschaft und ihrer TrainerInnen

29/02/2024



Inhalt

1. Einführung.....	3
1.1 Kompetenzlandkarte.....	3
2. Der Trainingspfad – Richtlinien.....	5
3. Die Plattform	9
4. Erster Prozess in Anwesenheit: Madrid	14
5. Überwachung von Versuchspfaden	16
5.1 Synoptische Tabellen Aktivitätsbericht.....	16
TABELLE 1	16
TABELLE 2	17
5.2 Notizen zu den durchgeführten Experimenten	19
5.3 Vorschläge.....	20
5.4 Abschließende Überlegungen	20
6. Definition möglicher Kompetenzvalidierungsmodelle für ehrenamtliche Kompetenzen	21
6.1 Verwendung von VOW R2 und relevanten Methoden zur Kompetenzbewertung	21
6.2 Organisatorische Gründe für die Validierung von Kompetenzen	21
6.3 Überlegungen für Freiwillige zur Kompetenzvalidierung	23
6.4 Relevante Freiwilligengruppen	23
6.5 Relevantes Angebot zur Kompetenzvalidierung.....	24
6.6 Abschluss.....	26

1. Einführung

Die Inhalte des Projektergebnisses R1, nämlich die Definition der Kompetenzen für eine aktualisierte Vision des Freiwilligen der nachhaltigen Wirtschaft, haben die Grundlagen für die Realisierung dieses Projektergebnisses gelegt. In dieser Phase wurde vorgeschlagen, ein Schulungsprojekt sowohl für den Freiwilligen der nachhaltigen Wirtschaft als auch für seine TrainerInnen zu entwickeln.

Zunächst konzentrierten sich die Partner gemeinsam auf die ermittelten wichtigsten Schulungsbedarfe im Bereich der Freiwilligenarbeit im Fair-Trade-Bereich.

Zu diesem Zweck füllten sie zunächst einen Fragebogen zu Kompetenzen, Kenntnissen und Schulungsbedarf aus, um einen Austausch zwischen den Partnern zu ermöglichen. Dieser wurde dann im Rahmen eines Trainingsworkshops in Brüssel abgeschlossen, bei dem die Partner gemeinsam den Schulungspfad für die TrainerInnen neuer Freiwilliger im Bereich nachhaltige Wirtschaft erstellten.

Der Fragebogen mit dem Titel „Kompetenzlandkarte“ bestand aus den folgenden Fragen, die wir hervorheben, da dieses Tool bei der Festlegung der Leitlinien für den Schulungskurs hilfreich sein kann.

1.1 Kompetenzlandkarte

Motivation der Freiwilligen

- Welche Kompetenzen und Kenntnisse haben Sie, um neue Freiwillige zu gewinnen, zu motivieren und zu engagieren? Welche Methoden/Inhalte verwenden Sie?
- Was würden Sie gerne tun, um neue Freiwillige zu gewinnen, zu engagieren und zu motivieren?
- Was sind Ihre Schwierigkeiten in diesem Bereich?

Kenntnisse der Freiwilligen

- Welche Kompetenzen und Kenntnisse haben Sie, um Wissen über nachhaltiges Wirtschaften und organisatorisches Know-how an neue Freiwillige zu vermitteln? Welche Methoden und Instrumente setzen Sie ein?
- Was würden Sie gerne tun, um Wissen über nachhaltiges Wirtschaften und organisatorisches Know-how zu vermitteln?
- Was sind Ihre Schwierigkeiten in diesem Bereich?
- Aufwertung des Freiwilligen
- Wie beurteilen Sie die Vorbereitung und das Engagement der Freiwilligen? Wie schätzen Sie sein Engagement ein? Welche Methoden und Instrumente setzen Sie ein?
- Was würden Sie gerne tun, um die Vorbereitung und das Engagement des Freiwilligen zu messen und sein Engagement zu honorieren?
- Was sind Ihre Schwierigkeiten in diesem Bereich?
- Sind Sie im Besitz von Ausbildungs-/Informationsmaterialien (und/oder Links), die für andere Partner von Interesse sein könnten, um sie mit ihnen zu teilen, und die während der Ausbildung behandelt werden könnten?

Die wertvollen Informationen aus den von den Partnern zusammengestellten Fragebögen wurden zusammengefasst und bildeten den Ausgangspunkt für das Trainingslabor in Brüssel (siehe zusammenfassendes Dokument in Anhang 1).

Von den Partnern wurden 3 Trainingsmodule erstellt:

1. **Reise in die Freiwilligenarbeit**, die prägende Aspekte der Rekrutierung, Begrüßung und Anerkennung des Freiwilligen vertieft
2. **die Verwaltung von Freiwilligen**: Schulungstools für die Verwaltung des Einzelnen und der Gruppe, Tools für die Verwaltung des Geschäfts, interne und externe Kommunikation mit Ihrer Gruppe.
3. **die nachhaltige Wirtschaft**: Grundsätze des Fairen Handels und der europäischen Ziele für nachhaltige Entwicklung.

Auf der Grundlage dieser Module wurde eine Trainingsplattform erstellt, die es den von den Partnern entsandten TrainerInnen ermöglicht, aus der Ferne zu trainieren. Ziel war, dass sie für die experimentelle Phase bereit waren und während der Nutzung der Plattform korrigieren, aktualisieren und verbessern konnten.

In der letzten Phase dieses Ergebnisses aktivierten die Partner ihre TrainerInnen, hielten sich durch Schulungen auf der Online-Plattform auf dem Laufenden und führten anschließend Feldversuche mit einigen im Schulungsvorschlag enthaltenen Schulungsmodulen durch.

Das Experimentieren hat sich als sehr nützlich erwiesen, um den Ausbildungsweg zu verbessern und zu systematisieren und hat weitere Anregungen hinsichtlich der Richtlinien für die Durchführung der Ausbildung neuer Freiwilliger der nachhaltigen Wirtschaft und ihrer TrainerInnen geliefert.

2. Der Trainingspfad – Richtlinien

Vow – Freiwilligenarbeit für eine nachhaltige Welt

Module	Inhalt	Methodisch Tipps	Ressourcen ¹	
Vow TRAINING COURSE MODULE 1: Guide to the Volunteer's Journey	1.1 Rekrutierung von Freiwilligen – In dieser Einheit sehen Sie verschiedene Tools, mit denen wir Freiwillige anwerben können, und verschiedene Beispiele für deren Verwendung.	1.1.1 Definition 1.1.2 Rekrutierungsinstrumente 1.1.3 Gute Praktiken 1.1.4 Inklusivität im Rekrutierungsprozess	Der theoretische Inhaltsteil kann im Frontalunterricht vermittelt werden, es ist jedoch wichtig, das Gelernte durch Übungen, insbesondere Simulationen, zu überprüfen, damit die TeilnehmerInnen über die Wirksamkeit der vorgeschlagenen Instrumente nachdenken und ihre Fähigkeiten in der Praxis überprüfen können.	Powerpoint zur Rekrutierung von Freiwilligen EN – Der ultimative Leitfaden zur Freiwilligenrekrutierung: 15+ Strategien. QVIG (USA) ^{[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10][11][12][13][14][15]} DE – „Freiwilligenrekrutierung: ein umfassender Leitfaden zur Stärkung Ihrer Arbeit“. Mobilize (USA) ^{[1][2][3][4][5][6][7][8][9][10][11][12][13][14][15]} DE – 15 Arten von Fragen (mit Definitionen und Beispielen) Indeed (USA)
	1.2 Begrüßung neuer Freiwilliger – In dieser Einheit lernst du, wie du neue Freiwillige richtig willkommen heißt. Du erhältst ein Beispiel für einen Begrüßungsprozess sowie einige Tipps für das erste Treffen mit einem neuen Freiwilligen.	1.2.1 Die wichtigsten Merkmale einer einladenden Organisation 1.2.2 Die beteiligten Personen 1.2.3 Die Schritte des Begrüßungsprozesses 1.2.4 Die Instrumente zur Aufnahme von Freiwilligen 1.2.5 So führen Sie ein erstes Meeting durch 1.2.6 Fazit	Für die Dauer des gesamten Moduls 1 wird eine Mindestdauer von 2 Stunden vorgeschlagen, für die Dauer jedes Moduls mindestens 45 Minuten.	Powerpoints zur Begrüßung neuer Freiwilliger FR – Processus Startseite - Oxfam-Magasins du Monde (BE) FR – Dokumentprojekt Hilfe für die 1. Betreuung - Oxfam-Magasins du monde (BE) FR – Dokument Startseite - Oxfam - Magasins du monde (BE) FR – Checkliste für den Empfang und die Integration des Wohlwollens – Plattform Frankophon für das Freiwilligenamt (BE)
	1.3 Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit – In dieser Einheit erfahren Sie, wie Sie das Engagement von Freiwilligen anerkennen. Da sie ihre Zeit für die Sache Ihrer Organisation zur	1.3.1 Grundprinzipien der Anerkennung 1.3.2 Wann ist eine Anerkennung durchzuführen? 1.3.3 Der Vorteil der Anerkennung 1.3.4 Tools/Ideen zur Anerkennung von Freiwilligen		Powerpoint zur Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit Anerkennung und Wertschätzung von Freiwilligen. Volunteer Scotland. FR – Die Aufklärung der Wohltäter – Wie man sie aufwertet die Aktivität gütig : der Fall d'Oxfam-Magasins du monde

¹Die hier aufgeführten Ressourcen sind alle auf der Online-Plattform enthalten, die für den Austausch von Schulungen und deren Fernnutzung erstellt wurde, worauf später eingegangen wird. Auf der Plattform finden Sie weitere Ressourcen mit weiteren Details

	<p>Verfügung stellen, ist es wichtig, den Freiwilligen zu zeigen, wie dankbar die Organisation für ihr Engagement ist!</p>	<p>1.3.5 Beispiele für bewährte Verfahren</p>		<p>– Oxfam- Magasins du monde (BE).</p> <p>FR – Aufklärung und Aufwertung des Freiwillige , Werkzeug du Netzwerk du Freiwilligenarbeit lokal 2021.</p>
--	--	---	--	--

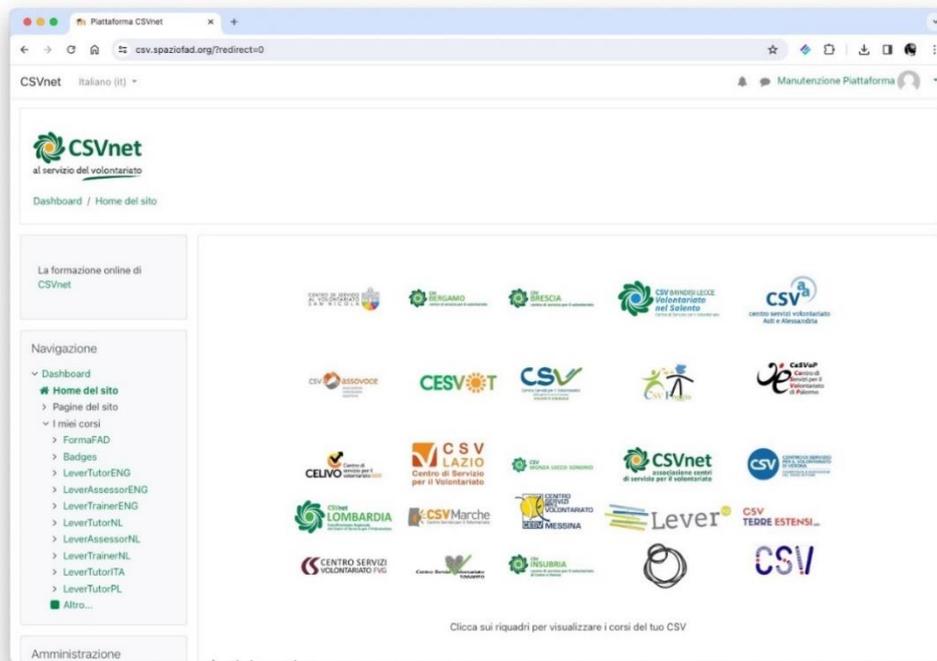
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">VOW TRAINING COURSE</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MODULE 2: Organising Volunteers</p>	<p>2.1 Freiwilligenführung – In dieser Einheit erkunden wir einige Methoden und erhalten einige Tipps zum Umgang mit Freiwilligen.</p>	<p>2.1.1 Einleitung 2.1.2 Was ist Freiwilligenmanagement? 2.1.3 Schlüsselwörter 2.1.4 Führung von „normalen Freiwilligen“ 2.1.5 Führung „flexibler Freiwilliger“ 2.1.6 Konfliktmanagement 2.1.7 Teambildung 2.1.8 Schlussfolgerungen</p>	<p>Da diese „Rolle“ je nach Struktur und Zweck der Organisation sehr unterschiedlich sein kann, muss das hier Beschriebene von einer persönlichen Aktivität begleitet werden</p> <p>Wenn Modul 2.1 vollständig umgesetzt werden soll, insbesondere der Inhalt 2.1.6 zum Thema Konflikte, wird eine Dauer von mindestens 2 Stunden empfohlen.</p>	<p>Videos Freiwilligenmanagement – Einführung Überblick über bewährte Vorgehensweisen im Freiwilligenmanagement</p> <p>Werkzeuge Konfliktmanagement – Celivo Training 2022 Teambuilding – Celivo Training 2022 Teambuilding – World Café - Methode</p>
	<p>2.2 Der Fairtrade-Laden – In dieser Einheit werden wir einige Aspekte der Freiwilligenarbeit in einem Fair-Trade - Laden erkunden.</p>	<p>2.2.1 Einleitung 2.2.2 Was ist ein FT Shop 2.2.3 Schlüsselwörter 2.2.4 Lernen durch Handeln 2.2.5 Gute Praktiken</p>	<p>Da die Verwaltung der verschiedenen Aspekte eines Geschäfts durch praktische Erfahrung erlernt wird, muss das hier Beschriebene durch persönliche Aktivitäten begleitet werden (Dauer ca. 2 Treffen à 2 Stunden).</p>	<p>Powerpoint zur Freiwilligenarbeit in einem FT-Shop Checkliste für den Schichtbetrieb</p>
	<p>2.3 Kommunikation In dieser Einheit lernen Sie verschiedene Kommunikationswege kennen, mit Schwerpunkt auf dem Freiwilligenteam, sowohl intern (innerhalb der Organisation) als auch extern (mit der Zivilgesellschaft), eine Einführung in einige Tools und praktische Beispiele für deren Verwendung.</p>	<p>2.3.1 Einleitung 2.3.2 Interne Kommunikation 2.3.3 Externe Kommunikation 2.3.4 Inklusive Kommunikation</p>	<p>Diese Einheit soll den TeilnehmerInnen die Aneignung neuer Kenntnisse ermöglichen, sie soll ihnen aber auch die Möglichkeit geben, ihre eigenen Methoden und ihre Wirksamkeit in der Kommunikation anhand von Übungen und Rollenspielen zu messen.</p> <p>Für Modul 2.3 wird eine Mindestdauer von 2 Stunden vorgeschlagen.</p>	<p>Powerpoint zum Thema Kommunikation DE – „Ein vollständiger Leitfaden zur internen und externen Kommunikation“. Indeed (USA) EN – „Emoji-Bedeutungen: Verschiedene Emoji-Typen mit Bedeutung, die auf WhatsApp und anderen Chat-Apps verwendet werden“. MSP Digital Media Private Limited (IN) DE – „Was ist die Cloud?“. Azure (USA) Videos DE – „Wie starte ich von Grund auf einen Newsletter, der eine Community aufbaut?“. HubSpot Inc. (USA) DE – „Wie können NGOs soziale Medien nutzen, um für ihre Arbeit zu werben?“. FUNDSFORNGOS LLC (USA)</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">VOW TRAINING COURSE</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MODULE 3: Sustainable Economy</p>	<p>3.1 Fairer Handel</p> <p>In dieser Einheit erhalten Sie einen Einblick in die Fair-Trade-Prinzipien mit entsprechenden Beispielen sowie in Werkzeuge und Aktivitäten zum Fair Trade mit echten Beispielen aus den Fair-Trade-Organisationen.</p>	<p>3.1.1 Einleitung 3.1.2 Die 10 FT-Prinzipien 3.1.3 Aktivitäten und Tools zum Thema FT</p>	<p>In dieser Einheit geht es, nachdem mit den TeilnehmerInnen eine eingehende Untersuchung der FT-Prinzipien durchgeführt wurde, darum, mit Ad-hoc-Trainingstools zum Erlernen der FT-Prinzipien zu experimentieren.</p> <p>Eine Dauer von mindestens 2 Stunden wird empfohlen</p>	<p>Powerpoint zu FT-Prinzipien Aktivitäten und Tools für die Vermittlung von FT-Prinzipien (im PPT enthalten) Pictionary-Kategorien und Wörter DE – „Definition von fairem Handel“. Fair Trade Advocacy Office (BE) DE – „10 Prinzipien des fairen Handels“ WFTO (NL) ES – „Informe divulgativo Empoderadas Frauen im Handel Nur so.“ Koordinatorin des Staatsministeriums für Handel und Justiz (ES) Mehrere Videos zum Thema Podcast EN – „Grundsatz 2. Transparenz und Rechenschaftspflicht“ WFTO (NL) EN – „Prinzip 3. Faire Handelspraktiken“ WFTO (NL)</p>
	<p>3.2 Ziele für nachhaltige Entwicklung</p> <p>In dieser Einheit erfahren Sie mehr über die 17 Ziele, die die Vereinten Nationen für den Zeitraum von 2015 bis 2030 verfolgen möchten. Wenn Sie die SDGs bereits kennen, kann Ihnen diese Einheit dabei helfen, Ihr Wissen darüber zu vertiefen.</p>	<p>3.2.1 Die Definition nachhaltiger Entwicklung 3.2.2 Die nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) 3.2.3 Aktivitäten im Zusammenhang mit den SDGs 3.2.4 Der Klimafresk 3.2.5 Andere europäische Projekte zur Nachhaltigkeit</p>	<p>Zu dieser Einheit befindet sich in der Powerpoint-Präsentation eine Frontalлекtion zum Thema des Moduls, und es werden Aktivitäten vorgeschlagen, die in Präsenz und auf Distanz durchgeführt werden können.</p> <p>Die vorgeschlagenen Übungen können zur individuellen Reflexion, auch auf Distanz, verwendet werden, um sie später mit der Gruppe zu teilen, und sind Übungen, die Vergleiche und Gruppenlernen fördern.</p> <p>Für dieses Modul wird eine Mindestdauer von 2 Stunden empfohlen.</p>	<p>Powerpoint zu den SDGs Wir sind eine Kraftkarte SDG Escape Room. Rotterdam School of Management. Online Online-Workshop zu Climate Fresk Die Agenda für nachhaltige Entwicklung. Vereinte Nationen. Online: Die 17 Ziele. Vereinte Nationen. Online Fortschrittsdiagramm 2022. Vereinte Nationen. Online Ziele für nachhaltige Entwicklung. Fairtrade International. Online: Glossar der Nachhaltigkeit. Online</p> <p>Videos Was ist Nachhaltigkeit? UCLA. Online Die nachhaltigen Entwicklungsziele mit 3 nützlichen Tipps erklärt Umwelt SDG Nachhaltigkeit. Entwicklung Dauerhaft illustriert .</p>

3. Die Plattform

Wie bereits erwähnt, wurden die oben dargestellten Kursmodule zum Aufbau des Online-Kurses verwendet, der auf die Fernschulung der von den Partnern ausgewählten TrainerInnen zur Durchführung der nächsten experimentellen Phase abzielt.

CSVnet, die die im VoW-Projekt verwendete Schulungsplattform verwalten, ist seit 2014 aktiv. Sie hosten die Online-Schulungskurse zahlreicher Freiwilligendienstzentren. Derzeit gibt es 23 Zentren mit Schulungsplätzen auf der Plattform, insgesamt sind 9579 Freiwillige registriert. Die Adresse der Plattform lautet <https://csv.spaziofad.org/> und sie basiert auf der Open-Source-Software Moodle (<https://moodle.org/>).

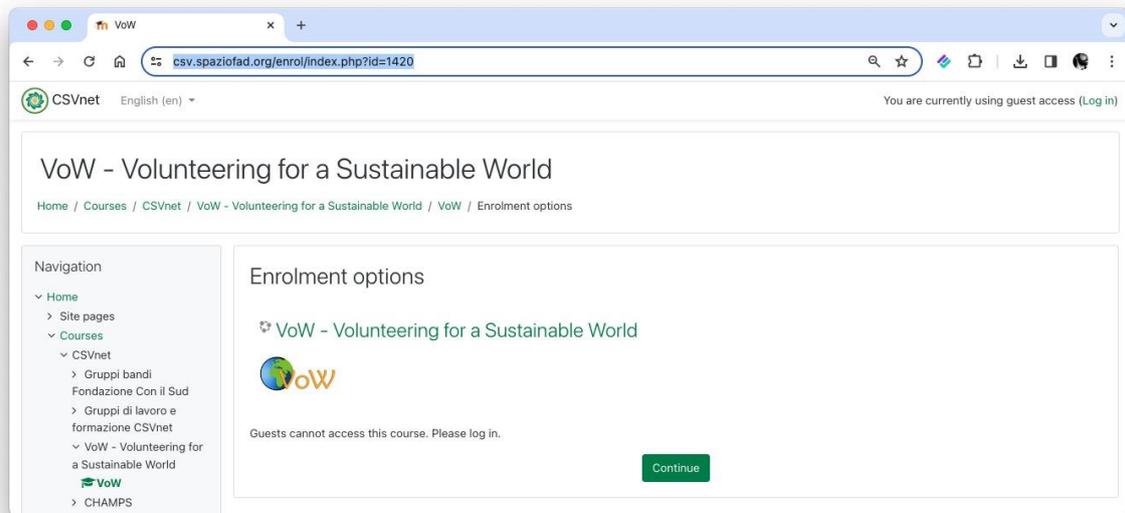


Für das VoW-Projekt wurde ein Schulungsraum eingerichtet, der nur Projektmitgliedern zur Verfügung steht. Zugang erhält jeder, der von der Plattform mit einem Benutzernamen und einem Passwort erkannt wird.

Was folgt, ist die Anleitung für alle, die am Online-Training teilnehmen möchten .

Um auf den Kurs zuzugreifen , gehen Sie zu:

<https://csv.spaziofad.org/enrol/index.php?id=1420&lang=en>

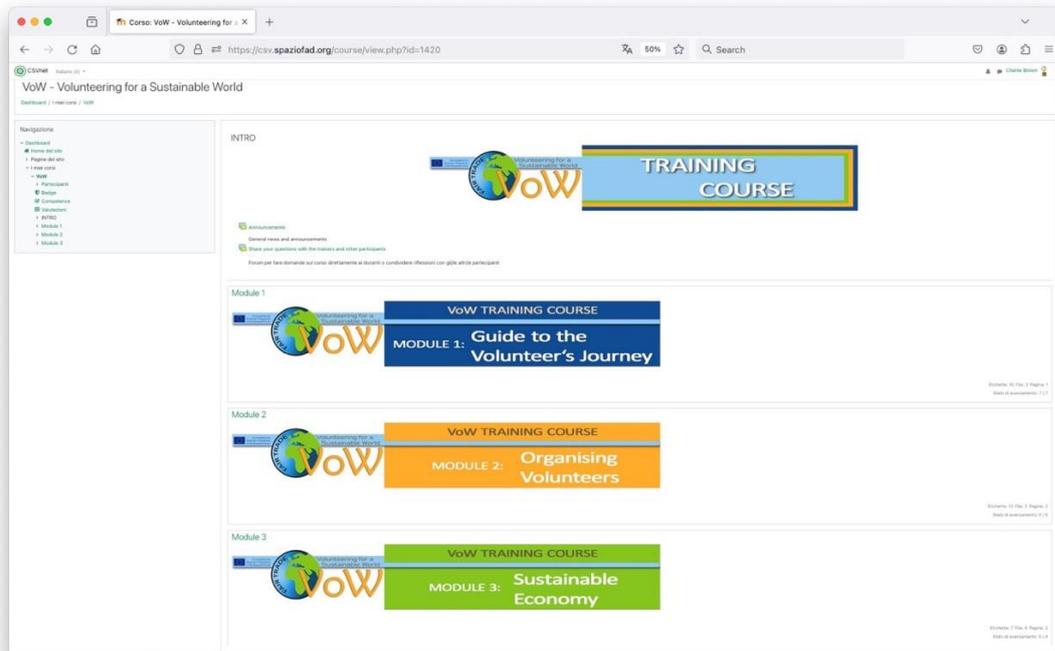


Nachdem Sie auf die Schaltfläche „Weiter“ geklickt haben, geben Sie Ihren Benutzernamen und Ihr Passwort ein.



Benutzer können auch über die Homepage <https://csv.spaziofad.org/zugreifen> und den Link zum VoW-Bereich auf ihrer Homepage (Dashboard) finden. TeilnehmerInnen können im Feld für den Kurszugriff auch den Prozentsatz des abgeschlossenen Kurses sehen.

Die Kurse umfassen eine allgemeine Einführung und drei Module.

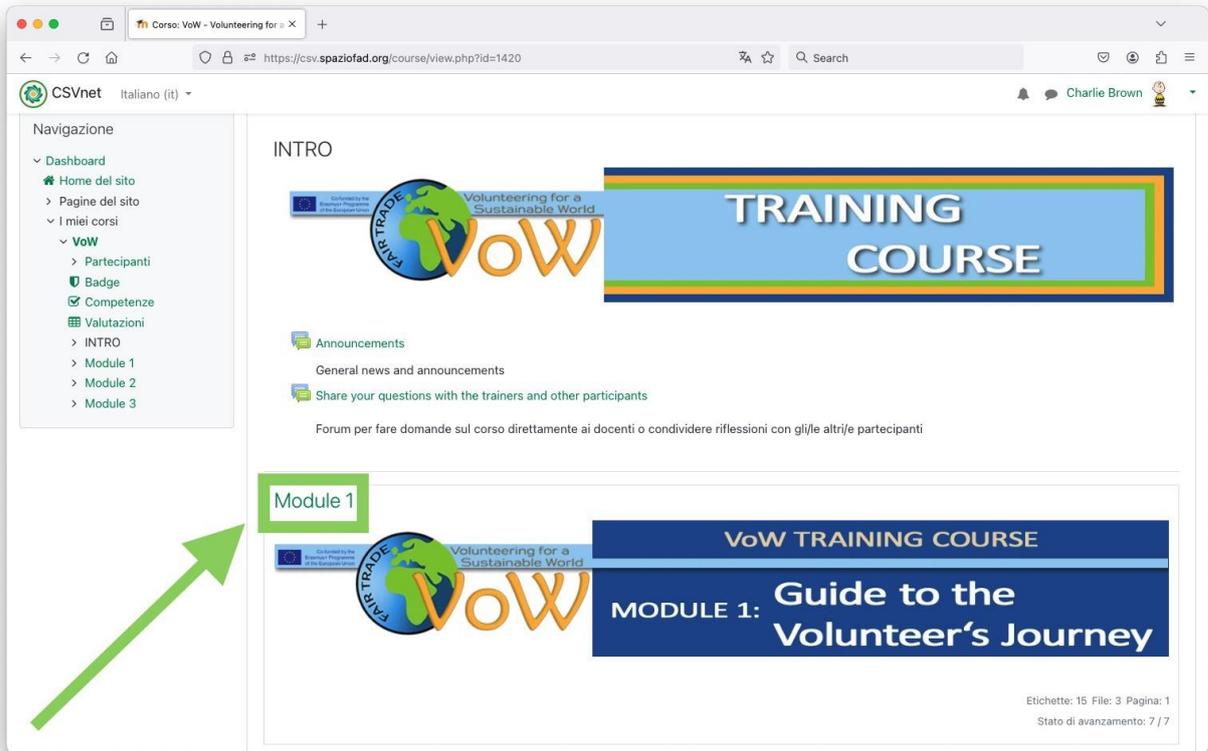


Im Einführungsteil gibt es zwei Foren:

„Ankündigungen“, um Informationen und Neuigkeiten zum Kurs zu erhalten.

„Teilen Sie Ihre Fragen mit den TrainerInnen und anderen TeilnehmerInnen“, um Fragen zum Kurs direkt an die Lehrer zu stellen oder Überlegungen mit den anderen Teilnehmern zu teilen.

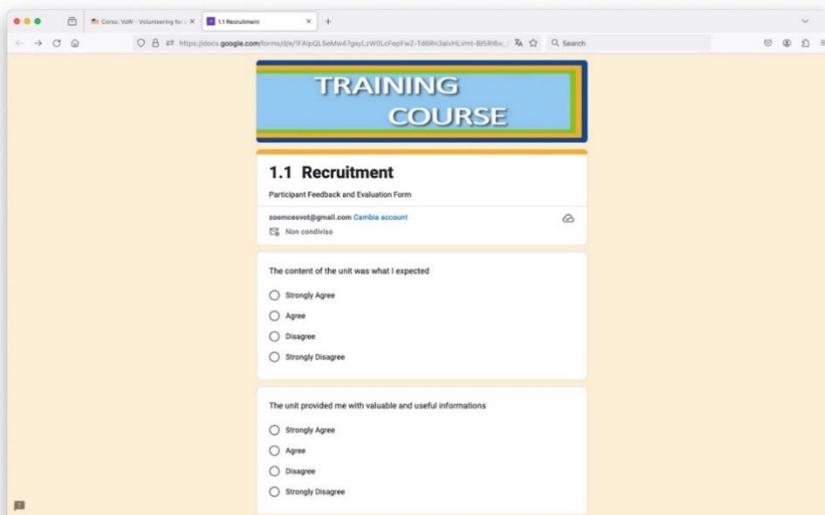
Um auf ein Modul zuzugreifen, klicken Sie auf den Titel, zum Beispiel „Modul 1“



Im ersten Modul mit dem Titel „Leitfaden für die Freiwilligenreise“ gibt es Materialien zu den Themen „Rekrutierung“, „Begrüßung“ und „Bindung“. Wenn eine Ressource angezeigt wird, zeichnet die Plattform den Abschluss der Aktivität auf. Für dieses Modul sind die Materialien PDF-Ressourcen und Webseiten.

Klicken Sie auf die Ressourcen und Webseiten, um sie zu öffnen.

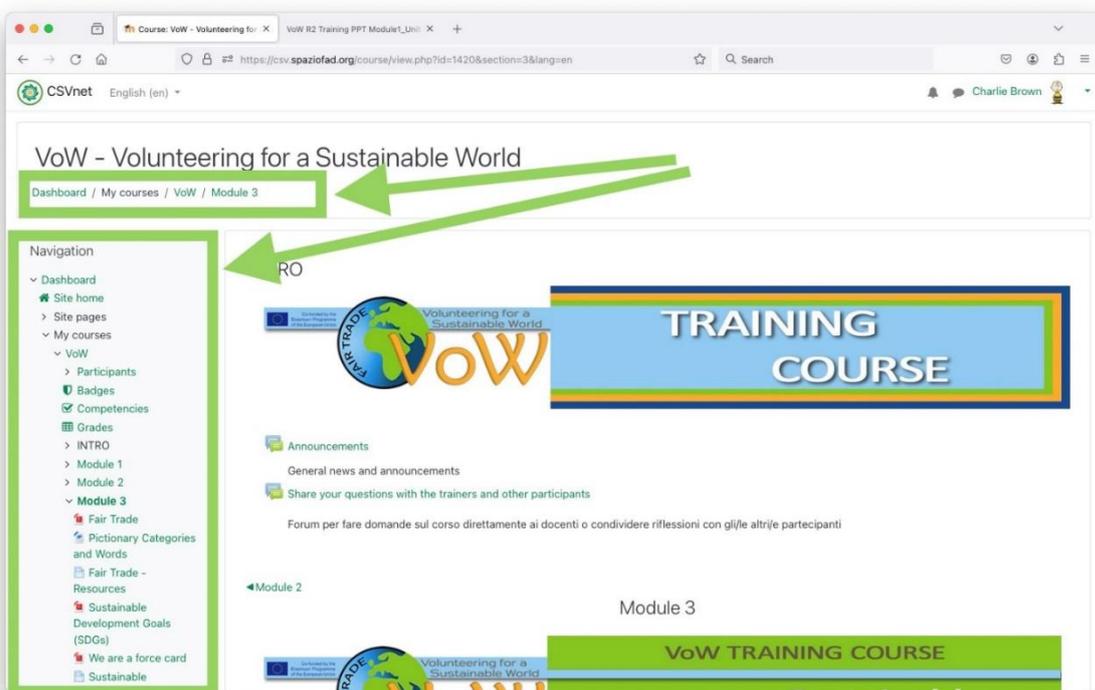
Außerdem gibt es einen Link zu einem Google-Formular, das einen Feedback-Fragebogen zum abgeschlossenen Modul enthält. Jedes Modul hat einen.



Das zweite Modul mit dem Titel „Organisation von Freiwilligen“ enthält Materialien zu den Themen „Verwaltung von Freiwilligen“, „Der Fair -Trade-Shop“ und „Kommunikation“. Dieses Modul enthält auch Schulungsvideos. Klicken Sie auf die Videos, um sie zu öffnen.

Modul 3 mit dem Titel „Nachhaltige Wirtschaft“ sammelt Materialien zu den Themen „Fairer Handel“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ mit Ressourcen im PDF-Format, auf Webseiten und in Google-Formularen.

Zur Navigation innerhalb des Kurses können Sie den Seitenblock „Navigation“ oder den Seitenpfad verwenden
öffnen, das Sie oben finden.



Ein blaues Häkchen neben einer Ressource zeigt an, dass diese angesehen wurde. Ist das Quadrat mit dem Häkchen gepunktet, erscheint das Häkchen automatisch, wenn die Ressource angesehen wird; ist es eine durchgezogene Linie, muss das Häkchen nach Abschluss der Aktivität manuell gesetzt werden (zum Beispiel müssen Sie beim Google-Feedbackformular manuell ein Häkchen setzen, wenn Sie das Feedback ausfüllen).

1.2 Welcoming

Bienvenue, Willkommen, Benvenuti, Welkom, Bienvenido,... This is how to say “welcome” in French, German, Italian, Dutch, and Spanish. In whatever language you speak, saying “welcome” to someone who just arrived in your organization is often one of the first words you will say. Beyond the words you express, how can you create a welcoming environment? In this unit, you learn about how to properly welcome new volunteers. You will get an example of a welcoming process, as well as some tips for your first meeting with a new volunteer. Do not spend any more time reading this introduction, and check this unit out!

Welcoming new volunteers

[Answer to the feedback form](#)



4. Erster Prozess in Anwesenheit: Madrid

Nachdem 75 Benutzer die Schulungsplattform getestet hatten, trafen sich die Partner in Madrid auf Einladung der Fundacio Oxfam Intermón (FOI), um eine Bestandsaufnahme der Schulungsplattform zu machen, aber auch um die Schulung für neue Freiwillige im Bereich nachhaltige Wirtschaft erstmals in Präsenzform zu erproben.

Freiwillige TrainerInnen von FOI haben eine anderthalbtägige (9 Stunden) Schulung zu Themen des Fairen Handels für 13 TeilnehmerInnen (durchschnittlich 60 Jahre alt, überwiegend Frauen) durchgeführt (Modul 3.1 des Schulungskurses). Die anderen Partner hatten die Aufgabe, den Kurs zu beobachten und waren mit geeigneten Beobachtungsinstrumenten ausgestattet, um Eindrücke, Vorschläge und Fragen zum Fortgang des Experiments zu liefern.

Am Ende des Versuchs ergab die Sammlung der Beobachtungen zusammenfassend folgende Ergebnisse:

Positive Eindrücke

- Das Training fördert einen sehr positiven Austausch zwischen den Teilnehmern
- Bedeutung des Trainings in Präsenz, in der Gruppe, nach den Jahren der Pandemie wird sein Wert hervorgehoben
- Gefühle, die während des Trainings entstehen, können die Motivation steigern
- Beim Training gibt es keine Momente der Langeweile: Ein guter Rhythmus und eine Mischung aus Techniken und Methoden führen zum besten Ergebnis
- Schulungsaktivitäten scheinen für jede Gruppe von Freiwilligen perfekt zu sein, auch für neue Freiwillige
- Bedeutung der Qualität der TrainerInnen, vorbereitet und kommunikativ
- die für die Module vorgeschlagenen Aktivitäten sind wirklich effektiv

Vorschläge/Richtlinien

- ✓ Im Hinblick auf die Beteiligung benachteiligter junger Freiwilliger stellt sich die Frage, ob weitere Maßnahmen ergriffen werden sollten, um ihre Teilnahme an Schulungen zu fördern.
- ✓ Es stellt sich auch die Frage, wie man mit weniger Geld eine Ausbildung erreichen kann: Für das Madrider Experiment wurden 4 TrainerInnen und viele Mittel eingesetzt, die nicht alle und nicht immer
- ✓ Was die Dauer des Trainings betrifft, so ist es wichtig, dass Sie verschiedene Versionen des Trainings in Betracht ziehen und den besten Trainingsplan unter Berücksichtigung des von Ihnen angestrebten Ziels vorbereiten können.
- ✓ Wie verteilt man Handouts an die Teilnehmer? Das hängt von der Zielgruppe ab: Ältere Menschen möchten vielleicht auch ausführlichere Texte erhalten, vielleicht digital, nicht in Papierform. Für junge Menschen sollten Sie besser nur Lesetipps geben.
- ✓ Eine der Aktivitäten des Experiments war die Erstellung eines Werbevideos zum Thema Fairer Handel. Dies deutete darauf hin, dass es für die Teilnehmer sehr ansprechend und motivierend sein kann, während des Trainings etwas vorzubereiten, das tatsächlich genutzt wird.

- ✓ Es wird betont, wie wichtig es ist, die Schulung der Teilnehmer nachzuverfolgen, und gefragt, wie dies geschehen kann.
- ✓ Es wird betont, dass die Umgebung an die Zielgruppe angepasst werden muss: Für junge Gruppen sollten Tische und jegliche Art von Barriere in der Mitte des Raums entfernt werden, die die Dynamik einschränken würde.



5. Überwachung von Versuchspfaden

Wie im Projekt vorgesehen, erprobten Fundacio Oxfam Intermón (FOI), AltroMercato (AM) und Oxfam – Magasins du Monde (OMM) mit Hilfe ihrer TrainerInnen auf lokaler Ebene die Module, die für die Ausbildung neuer Freiwilliger für eine nachhaltige Wirtschaft entwickelt wurden: lokale Umsetzung von Lehrgängen für Freiwillige der nachhaltigen Wirtschaft an mehreren Standorten im Land, um Tests und Bildungsprodukte auszuweiten.

Nachfolgend finden Sie eine Zusammenfassung der im Versuch erzielten Ergebnisse. Der vollständige Bericht ist im Anhang verfügbar.

Methodik

Der Versuch wurde zwischen September und Dezember 2023 durchgeführt. Zur Überwachung der durchgeführten Aktivitäten standen den beteiligten Partnern zwei Tools zur Verfügung (in Anhang 2 und 3).

A. Formular für den Tätigkeitsbericht; Dokumentation der Aktivitäten, zusammengestellt von:

1. eine kurze Darstellung der durchgeführten Tätigkeiten,
2. der Bericht des Trainers über den Ablauf der Aktivität.

B. Fragebogen zur Teilnehmerrückmeldung und -bewertung, um Feedback von Kursteilnehmern zu sammeln

5.1 Synoptische Tabellen Aktivitätsbericht

TABELLE 1

Partner	Titel	Ort	Name des Trainers	Datum	Gesamtdauer	SUBST f (Teilchen) Hose	Durchschnittsalter	Geschlecht
Oxfam-Intermon	3.1 Fairer Handel	Madrid	Claudia Carrasco	21., 22.06.2023	9 Stunden	13	60	3 M 10 F
	Nationales Freiwilligentreffen	Madrid	Claudia Carrasco	24.09.2023	45'	34	49	28 M 6 F

Oxfam- Magasins du Mond	Proforal - Programm „Elio“	Brüssel	Louise Godard	13.09.2023	2 Stunden	13	25	3 M 10 F
	Entdecken Sie OMM 1	Wavre , OMMs Büros Belgien	Louise Godard	21.09.2023	2 Stunden	17	55 – 60	3 M 14 F
	ER Condorcet FT-Prinzipien	Charleroi, Belgien	Louise Godard	23.10.2023	1 Stunde 30	20	20	5 M 11 F 4 k.A.
	Entdecken Sie OMM 2	Marche-en-Famenne (Belgien)	Louise Godard	11.07.2023	2 Stunden	8	65	1 M 7 F
	FT verstehen	Brüsseler CNCD - Büros 11.11.11	Louise Godard	28.11.2023	6 Stunden	13	45 sehr gemischt von 24 bis 65+	3 M 9 F 1 k.A.
Altromercato	FT-Prinzipien Ex Aequo	Ehemaliges Aequo FT-Geschäft in Bologna	Chiara Castellana	23.10.2023	2 Stunden	5	Sehr gemischt: 20, 23, 27, 47, 66	1 M 4 F
	FT - Prinzipien Bottega Solidale	Büro von Bottega Solidale, Genua – Piazza Embriaci	Federica Rolandi	11. September 2023	3 Stunden	6	40	0 M 5 F 1 k.A.
	Samarcanda 3.1 FTBoote kaufen	Istituto Superiore di Feltre	Piero Sbrovazzo	12.02.2023 12.04.2023 12.07.2023 20.12.2023	Je 2 Stunden Training	2 73	16	73 k.A.
	3.2 Ziele für nachhaltige Entwicklung 2,2 FT-Geschäfte							
Gesamt	12 Schulungen, 1 Sitzung				36h 15	202	32	47 M 76 F 79 k.A.

TABELLE 2



Partner	Titel	Hintergrund der Teilnehmer	Schulungsrekrutierung	Tat immer Freiwilliger ?	Du	Weniger Chancen
Oxfam-Intermon	3.1 Fairer Handel	FOI-Freiwillige, die ein Update zu den Themen benötigten	Alle Teilnehmer waren Freiwillige	Jahr 13 Nr. 0		NEIN
	Nationales Freiwilligentreffen	Freiwillige aus verschiedenen Städten von Oxfam Intermón	Alle Teilnehmer waren Freiwillige	Y 34 Nr. 0		NEIN
Oxfam – Magasins du Monde	Proforal - Programm „Elio“	Neuankömmlinge, die seit weniger als 3 Jahren in Belgien sind. Internationaler Hintergrund (keine Belgier)	Die Teilnehmer sind keine Freiwilligen. Sie nehmen am Programm „ Eilo “ teil, das von Proforal geleitet wird . Die Schulung war Teil ihrer Ausbildung über Freiwilligenarbeit in Belgien.	J 0 Nr. 13		13 Neuankömmlinge versuchen, sich in ihre neue Gemeinschaft zu integrieren
	Entdecken Sie OMM 1	Keine Informationen	Schulung für neue Freiwillige bei Oxfam-Magasins du monde. Sie wurden per E-Mail mit unserem Schulungsplan rekrutiert.	Jahr 8 Nr. 6 k.A. 3		Keine Information
	ER Condorcet FT-Prinzipien	Alle 3-jährigen Studierenden im Bereich International Business	HE Condorcet kontaktierte OMM, um einen Workshop über FT durchzuführen. Die Aktivität war Teil eines Englischkurses.	Ja 2 Nr. 14 k.A. 4		Keine Informationen
	Entdecken Sie OMM 2	Alle Teilnehmer im Ruhestand	Schulung für neue Freiwillige bei OMM. Sie wurden per E-Mail mit unserem Schulungsplan rekrutiert.	Jahr 5 Nr. 1 k.A. 2		Keine Information
	FT verstehen	4 im Ruhestand 1 Dauerhafte Erwerbsunfähigkeit 4 Mitarbeiter 2 Schüler	E-Mails an unsere Freiwilligen und Kollegen und ein Beitrag auf unserer Website.	Jahr 8 Nr. 4 k.A. 1		1



Altromercato	FT-Prinzipien Ex Aequo	Student (2) im Ruhestand Freiberufler Mitarbeiter	alte und neue Freiwillige: einige wussten bereits viel über FT, andere wussten sehr wenig	Jahr 5 Nr. 0	NEIN
	FT - Prinzipien Bottega Solidale	Lehrer, Universität Studenten , Rentner	Alle angehenden Freiwilligen in der Probezeit	J 0 Nr. 6	NEIN
	Samarcanda 3,1 Fuß 3.2 Ziele für nachhaltige Entwicklung 2,2 FT-Geschäfte	Studenten	Hoffentlich aufstrebend Freiwillige	J 0 Art. N 73	3
	Gesamt			Ja 75 Nr. 117 k.A. 10	17

5.2 Notizen zu den durchgeführten Experimenten

- Es wurden 12 Bildungsaktivitäten durchgeführt, mit denen 202 Personen erreicht wurden: 76 Frauen, 47 Männer (79 k. A.), von denen 75 sich bereits freiwillig gemeldet hatten und 117 nicht.
- 17 von ihnen waren Teilnehmer mit geringeren Chancen (1,2 % der Gesamtzahl)
- 5 TrainerInnen von verschiedenen Partnern waren für die Umsetzung der Aktivitäten verantwortlich
- 4 dieser Aktivitäten wurden innerhalb der Organisation durchgeführt: Aktualisierung der Freiwilligen, Schulung neuer Freiwilliger (Oxfam Intermón- Treffen, Discover OMM 1 und 2, FT-Prinzipien BS), wodurch 64 Personen erreicht wurden.
- 2 dieser Aktivitäten richteten sich sowohl an innerhalb als auch außerhalb der Organisation (FT verstehen, FT-Prinzipien Ex Aequo , insgesamt 18 Teilnehmer).
- 6 Kurse wurden auf Anfrage im Rahmen externer Bildungsprogramme durchgeführt (HE Condorcet, Proforal , Istituto Superiore di Feltre: insgesamt 106 Teilnehmer).
- Unter den Teilnehmern überwiegt die Zahl der Studenten, was vor allem dem Kurs an den Schulen IS Feltre und HE Condorcet sowie dem nationalen Treffen von Oxfam Intermón zu verdanken ist .
- OMM hat in seinen Kursen das Modul 3.1 vorgestellt, allerdings mit Variationen aufgrund des Schulungsziels, der verfügbaren Zeit und der Absicht, die Intervention zu verbessern.
- Zusätzlich zu Modul 3.1 über den FT wurden Modul 3.2 über SDGs und Modul 2.2 über die Organisation des FT-Shops und seiner Produkte (Samarcanda /AM) getestet.

5.3 Vorschläge

- Der Kurs ist zu lang, wenn die Teilnehmer durch die Aktivitäten keine Zeit hatten, sich abzukühlen, und das Publikum oft wenig Interesse am Thema hat (insbesondere Teilnehmer an Pflichtschulungen). Das sind Teilnehmer, die Sie auf die Probe stellen und von denen Sie mehr lernen.
- Der Kurs ist dann zu kurz, wenn tatsächlich zu viel Wert auf die zur Verfügung stehende Zeit gelegt wird; dennoch kann es ein positiver Hinweis darauf sein, dass sich die Teilnehmer mehr Training gewünscht hätten.
- Überprüfen Sie vor Beginn des Meetings immer die technischen Aspekte (Computerleistung)
- TrainerInnen müssen die technischen Hilfsmittel kennen und dürfen sie nicht missbrauchen, insbesondere die digitalen, die zwar sehr nützlich, aber in der Beziehungsdimension invasiv sind.
- Vermeiden Sie Trainingstage mit einer zu hohen Inhaltsdichte.
- Man muss wissen, wie man das Klima der Gruppe interpretiert und sich daran anpasst, improvisiert... Und deshalb muss man sehr gut vorbereitet sein
- Weitere Beispiele von Partnern, mit denen unsere Organisation zusammenarbeitet: Die erfahrungsorientierte Dimension der Ausbildung ist für die jüngeren Generationen sehr wichtig. Dies bedeutet auch, so viele Treffen wie möglich mit FT-Produzenten zu ermöglichen, die die gesamte Theorie sofort sehr konkret machen.
- Fügen Sie ein Folgetreffen hinzu, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich in Ruhe zu treffen, nachdem sie das Gelernte erläutert haben.

5.4 Abschließende Überlegungen

- Die abschließende Bewertung der TrainerInnen zeigt, dass die Aktivitäten insgesamt erfolgreich waren und die beabsichtigten Trainingsziele erreicht haben. Dabei ging es nicht nur um das Verständnis der Inhalte, sondern auch um die Fähigkeit des Moduls, Beteiligung, Dynamik und den Wunsch nach mehr in der Gruppe zu wecken.
- Besonders geschätzt wird dabei, dass der Teilnehmerkreis heterogen ist und neue und alte Freiwillige, Menschen mit mehr Erfahrung und Wissen und Menschen ohne diese Kenntnisse zusammenbringt.
- Vereinbarungen mit anderen Bildungsträgern, Schulen, ehrenamtlichen Hilfseinrichtungen o. ä. erleichtern zwar die Suche nach neuen Freiwilligen, machen das Engagement der Teilnehmer aber nicht immer einfach, da diese die Ausbildung als etwas von anderen Wünschenswertem wahrnehmen können.
- Die Trainings haben alle (durch Feedback-Fragebögen) Ergebnisse zwischen gut und ausgezeichnet erzielt, was die Zufriedenheit der Teilnehmer und den Lernerfolg angeht. Die Experimente haben auch gezeigt, dass das Modul durch die Korrektur von Fehlern verbessert werden kann, dass die Teilnehmer motiviert, beteiligt und dynamisch gemacht werden können und Lust auf mehr haben.

6. Definition möglicher Kompetenzvalidierungsmodelle für ehrenamtliche Kompetenzen

Einführung

Dieser Bericht bietet einen Überblick über den aktuellen Stand der Modelle zur Validierung der Kompetenz von Freiwilligen innerhalb und außerhalb der teilnehmenden Fair-Trade-Organisationen.

Seine Funktion besteht darin, Einblicke und klare Optionen für die Weiterentwicklung der Kompetenzvalidierung von Freiwilligen im Allgemeinen und im Fairen Handel zu bieten. Nach der Lektüre dieses Berichts wissen die Leser sowohl, was es bereits gibt, als auch, welche konkreten Möglichkeiten es für ihre eigenen Organisationen und Freiwilligen gibt.

6.1 Verwendung von VOW R2 und relevanten Methoden zur Kompetenzbewertung

VOW R2 hat eine Reihe von E-Learnings erstellt. Diese Online-Module werden in Form von Foliensätzen präsentiert. Um die Erkenntnisse aus diesen Einheiten zu validieren, muss ein Validierungsrahmen erstellt werden. Jede für diese Einheiten erstellte Bewertung bietet jedoch auch selbst Lerninhalte.

Organisationen, die sich für die Verwendung des VOW R2-Materials entscheiden, können das Material in ihre bestehenden Schulungsmaßnahmen integrieren. Das Material kann als obligatorisches oder optionales Selbstlernmaterial verwendet werden, kann aber auch in einer Gruppenvorlesung verwendet werden. In beiden Fällen könnten Beurteilungen erstellt werden. Aufgrund der Form dieses Materials wären schriftliche Wissenstests oder schriftliche Aufgaben geeignet. Aufgaben könnten auch zu Produkten führen, die der Organisation zugute kommen. Beispiele für Aufgaben könnten sein:

- Entwicklung einer Richtlinie für das Freiwilligenmanagement.
- Entwicklung einer Rekrutierungsstrategie.
- Entwicklung neuer Freiwilligenaktivitäten.
- Entwicklung einer Freiwilligenveranstaltung.

6.2 Organisatorische Gründe für die Validierung von Kompetenzen

Die Gründe für die Anerkennung der Kompetenzen von Freiwilligen sind vielfältig. Organisationen müssen jedoch entscheiden, ob sich die getätigte Investition lohnt.

Die Bestätigung der Freiwilligenkompetenzen kann als Vorstufe zur Freiwilligentätigkeit genutzt werden, sowohl mit als auch ohne Freiwilligenschulung. Sie kann als Mittel zur Überprüfung neuer

Freiwilliger verwendet werden, um festzustellen, ob sie zusätzliche Unterstützung benötigen oder der Aufgabe im Allgemeinen gewachsen sind.

Andererseits kann die Validierung auch dazu genutzt werden, die dem Freiwilligen vermittelten Lerninhalte teilweise zu bestätigen.

Gründe für die Überprüfung der Kompetenzen von Freiwilligen können aus Sicht der Organisation sein:

1. Bessere Vermittlung von Freiwilligen

Die Validierung von Kompetenzen könnte zu einer besseren Übereinstimmung zwischen dem potenziellen Freiwilligen und der Freiwilligentätigkeit führen. Gleichzeitig ist dies jedoch nicht die ganze Geschichte, denn Kompetenzen müssen nicht viel über Interesse und Lernbereitschaft aussagen.

2. Qualitätskontrolle

Indem sichergestellt wird, dass Freiwillige die Arbeit erledigen können, kann der Effizienzverlust aufgrund einer Diskrepanz zwischen erforderlichem und tatsächlichem Kompetenzniveau begrenzt werden.

3. Ehrenamt attraktiver machen

Das Angebot einer Validierung könnte ein Anreiz für bestehende Freiwillige sein, länger zu bleiben und für neue Freiwillige, sich anzuschließen.

4. Erhöhte Wirksamkeit

Validierung kann, insbesondere in Kombination mit Schulungen, zu einer Steigerung der organisatorischen Effektivität führen. Dies gilt umso mehr, wenn die zu trainierenden/validierenden Kompetenzen in einem Freiwilligenteam noch nicht vorhanden sind.

5. Verbessertes Risikomanagement

6. Legitimität

Partner der Fair-Trade-Dachverbände sind der Meinung, dass die Vorteile einer Validierung der Effizienz und Wirksamkeit von Freiwilligenaufgaben funktional gesehen nicht größer sind als die Implementierung einer Validierungsinfrastruktur. Bestimmte Gruppen von Freiwilligen legen jedoch möglicherweise Wert auf eine Kompetenzvalidierung. Die Dachverbände könnten davon profitieren, indem sie die Freiwilligenarbeit attraktiver machen.

Die Validierung muss nicht obligatorisch sein oder allgemein für alle Freiwilligen gelten. Organisationen können die Validierung für bestimmte Aufgaben, Rollen oder Kompetenzen einführen und dies auf eigene Initiative oder auf Initiative des Freiwilligen tun. Eine Validierung nur auf Anfrage des Freiwilligen könnte sicherstellen, dass nur Freiwillige, die persönlich von der Validierung profitieren, diese Option nutzen, ohne die Organisation zu belasten.

6.3 Überlegungen für Freiwillige zur Kompetenzvalidierung

Überlegungen zur Validierung von Kompetenzen können je nach demografischen und sozioökonomischen Faktoren unterschiedlich ausfallen. Im Allgemeinen können die Gründe und Vorteile einer Validierung für Freiwillige wie folgt kategorisiert werden:

1. persönlich
 - a. Vertrauen
Wenn Freiwillige ihre Kompetenzen nachgewiesen haben, können sie sich selbst und den bevorstehenden Aufgaben sicherer fühlen.
 - b. Wert
Die Bestätigung von Kompetenzen kann zu einem gesteigerten Selbstwertgefühl führen.
2. Organisatorisches
 - a. Zugehörigkeit
Der Besitz von Kompetenzen im Zusammenhang mit einer bestimmten Organisation kann bei Freiwilligen ein stärkeres Gefühl der Verbundenheit mit der Organisation und/oder ihrer Mission hervorrufen.
 - b. Erkennung
Durch die Bestätigung ihrer Kompetenzen fühlen sich Freiwillige möglicherweise von der Organisation stärker anerkannt.
3. Fachmann
 - a. Stärkung des Lebenslaufs
Die Bestätigung der Kompetenzen kann den Lebenslauf eines Freiwilligen aufwerten, da sie potenziellen Arbeitgebern klare Beweise liefert, ohne dass Referenzen erforderlich sind.

6.4 Relevante Freiwilligengruppen

Wenn die Validierung von Kompetenzen nicht verpflichtend ist und auf Initiative der Freiwilligen erfolgt, müssen die Organisationen beurteilen, welche Freiwilligengruppen am meisten von der Validierung profitieren können. Dies hat zwei Gründe:

1. Um das Validierungsangebot den Freiwilligen effektiver vorzustellen und zu fördern.
2. Um das Validierungsangebot besser auf die Freiwilligen zuzuschneiden.

Die aktuellen Freiwilligen

Der typische Freiwillige in Fair-Trade-Läden in allen Partnerländern (Italien, Spanien, Belgien) und in vielen Wohltätigkeitsläden im Allgemeinen ist relativ alt. Am häufigsten handelt es sich bei den Freiwilligen um Frauen mittleren oder höheren Alters, die häufig über einen höheren Bildungsgrad verfügen.

Für diese Gruppe ist die Kompetenzbestätigung aufgrund ihres relativ hohen Bildungshintergrunds möglicherweise weniger wertvoll. Aufgrund ihres Alters ist die Bestätigung für die Erstellung ihres Lebenslaufs weniger wichtig, mit Ausnahme derjenigen, die in einen anderen Bereich wechseln möchten.

Wenn die Validierung der Fähigkeiten jedoch mit einem tatsächlichen Ausbildungsweg verknüpft ist und so zu einer höheren Effizienz des Freiwilligenmanagements führt, als dies derzeit im Umfeld der Freiwilligen der Fall ist, kann die Validierung von Kompetenzen auch für aktuelle Freiwillige sehr attraktiv werden.

Neuzugänge

In den letzten Jahren haben europäische Länder einen wachsenden Zustrom von Neuankömmlingen aus verschiedenen Teilen der Welt aufgenommen. In vielen Fällen können sie aufgrund ihres Rechtsstatus nicht sofort arbeiten, aber sie dürfen sich ehrenamtlich betätigen. NGOs sind in einer einzigartigen Position, da sie Neuankömmlingen die Möglichkeit geben, sich zu integrieren und ihre Kompetenzen zu entwickeln bzw. ihre Chancen auf eine bezahlte Arbeit zu erhöhen, wenn sie dazu berechtigt sind.

Jugendliche / Studenten

Junge Menschen stehen am Anfang ihres Berufslebens oder stehen noch am Anfang. Einige aus dieser Bevölkerungsgruppe haben noch nie einen Job gehabt oder in einem professionellen Umfeld gearbeitet. Die Bestätigung von Kompetenzen kann jungen Menschen den Beweis liefern, den sie brauchen, um in andere Berufe einzusteigen, und kann ihr Selbstwertgefühl und ihren Wert steigern. Darüber hinaus kann sie sich durch die Konzentration auf nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen von ihren Altersgenossen abheben, indem sie Engagement für das Thema zeigen.

Lebenslanges Lernen

Einige Freiwillige sind möglicherweise daran interessiert, ihr Profil zu erweitern und aus der Perspektive des lebenslangen Lernens neue Kompetenzen hinzuzufügen.

Die Europäische Kommission hat [neun Kompetenzen](#) als wesentlich für lebenslanges Lernen bezeichnet. Das mögliche Validierungsangebot für Fair-Trade-Freiwilligenarbeit und Wohltätigkeitseinzelhandel erfüllt viele dieser Kompetenzen, da es direkte Erfahrung mit der Führung/Betreuung eines Unternehmens mit einem klaren sozialen/nachhaltigen Aspekt kombiniert, bei dem die Kommunikation mit anderen, einschließlich anderen Freiwilligen und Kunden, von wesentlicher Bedeutung ist:

- Lese- und Schreibkompetenz
- Mehrsprachigkeit
- Mathematische Kompetenz und Kompetenz in Naturwissenschaften, Technik und Ingenieurwissenschaften
- Digitale Kompetenz
- Persönliche, soziale und Lernkompetenz
- Staatsbürgerschaftliche Kompetenz
- Unternehmerische Kompetenz
- Kulturbewusstsein und Ausdruckskompetenz

6.5 Relevantes Angebot zur Kompetenzvalidierung

Basierend auf der einzigartigen Kombination von Elementen, aus denen sich die Freiwilligenarbeit im Fair-Trade-Bereich zusammensetzt, könnte eine breite Palette von Angeboten zur Kompetenzvalidierung angeboten werden. Die Aufgaben der Freiwilligenarbeit reichen von der Geschäftsleitung bis hin zu eher gemeinnützigen Aufgaben wie Freiwilligenmanagement und

Aktivismus. Durch die Interaktion mit anderen Freiwilligen und Kunden können übergreifende Fähigkeiten wie Geschichtenerzählen und Teamarbeit entwickelt und möglicherweise validiert werden. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl möglicher Validierungspakete, die Geschäfte entwickeln und Freiwilligen anbieten könnten.

Geschäftsführung

Ein Paket zu den verschiedenen Aspekten der Führung eines (Wohltätigkeits-)Einzelhandelsgeschäfts. Es deckt die Grundlagen ab, von der Bedienung des Verkaufsraums und der Kassenarbeit bis hin zum Lagern und Umgang mit Kunden. Diese Kompetenzen werden organisch entwickelt, indem in allen Geschäften regelmäßig ehrenamtliche Aufgaben übernommen werden. Um jedoch das gesamte Kompetenzspektrum zu erreichen, müssen die Freiwilligen möglicherweise über die regulären ehrenamtlichen Aufgaben hinaus geschult werden und möglicherweise mehr Verantwortung auf Managementebene übernehmen, um die Kompetenz organisch zu erwerben. Zur Vorbereitung könnten Freiwillige geschult werden, wobei auch die Lerneinheiten von VOW R2 genutzt werden. Die Validierung könnte mehr als in anderen Fällen durch Beobachtung erfolgen.

Freiwilligenmanagement

Die Führung von Freiwilligen ist eine besondere Kompetenz, die durch Erfahrung und Training erworben wird. Freiwilligenmanager stehen vor einzigartigen Herausforderungen in Bezug auf Motivation, Kontrolle und Leistung, die bei bezahlten Mitarbeitern nicht auftreten. Die Validierung dieser Kompetenzen kann sich für diejenigen als wertvoll erweisen, die in diesem oder angrenzenden Bereichen (z. B. in der Kommunalverwaltung) weitermachen möchten. Durch die Nutzung der Lerneinheiten von VOW R2 können diejenigen, die ihre Fähigkeiten im Freiwilligenmanagement validieren möchten, neue Wege der Freiwilligenführung kennenlernen, etwa im Bereich Event- und Projektfreiwilligenarbeit/Kurz- vs. Langzeitfreiwilligenarbeit/Online- und Offlinefreiwilligenarbeit.

Fair-Trade-Prinzipien – und Nachhaltigkeitssysteme

Freiwillige sind bereits in Bezug auf die Fair-Trade-Prinzipien geschult. Eines der während VOW erstellten Lernmodule behandelt dies explizit. Freiwillige sind Botschafter der Fair-Trade-Bewegung und das Verständnis sowohl der Fair-Trade-Prinzipien als auch der zugrunde liegenden Grundlagen des Nachhaltigkeitssystems (d. h. nachhaltige Entwicklung) macht sie möglicherweise zu viel wirksameren Botschaftern. Freiwillige, die nach anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten oder bezahlter Arbeit suchen, könnten von der Bestätigung dieses einzigartigen Blickwinkels auf die Fair-Trade-Freiwilligenarbeit profitieren, der sie von anderen abhebt.

Nachhaltigkeit lehren

Die Vermittlung von Wissen über Fair-Trade und die damit verbundenen Nachhaltigkeitsthemen ist eine zentrale Aufgabe der Fair-Trade-Läden, Dachverbände und Läden. Ehrenamtliche Helfer sind dabei auf vielfältige Weise mit von der Partie. Sie unterrichten Schüler in Schulen, klären bei Veranstaltungen Kunden und Mithelfer auf, zum Beispiel mit dem von VoW entwickelten Fair-Trade-Fresk.

Sprachvalidierung

Charity-Läden sind ein hervorragender Ort für Menschen, die die Landessprache nicht beherrschen, um Spracherfahrung zu sammeln. Die meisten Interaktionen bleiben sprachlich einfach und eignen sich daher ideal zum Üben. Ein besseres Verständnis der Landessprache kann für Freiwillige von großem greifbarem Nutzen sein. Das Einkaufserlebnis könnte durch einen Sprachkurs – möglicherweise angeboten von lokalen Partnern – und ein Sprachzertifikat bereichert werden.

Aktivistische Kompetenzvalidierung

Die Fair-Trade-Bewegung ist untrennbar mit dem Einzelhandelselement verbunden. In ganz Europa werden diese Läden auch als aktivistische Zentren genutzt. Aktivismus bringt seine eigenen Kompetenzen mit sich, die einzigartig und selten sind. Durch Erfahrung und Unterstützung durch Dachorganisationen können Freiwillige diese Kompetenzen entwickeln. Der Schwerpunkt könnte auf der Mobilisierung anderer für eine Sache, der Koordination, der Organisation von Veranstaltungen, der Förderung von Veränderungen – dem Erreichen der richtigen Leute, die Veränderungen bewirken können – und sogar der Förderung entsprechender Kommunikation durch – unter anderem – Protestschilder liegen.

Event Organisation

Jedes Jahr organisiert die Fair-Trade-Bewegung, bestehend aus Dachverbänden und Geschäften, viele Veranstaltungen in ganz Europa. Die Organisation von Veranstaltungen ist nicht nur bereits ein wichtiger Teil des Fair-Trade, sondern auch ein Bereich mit großem Potenzial. Die Freiwilligenarbeit bei Veranstaltungen nimmt zu. Freiwillige, die auf dem Weg sind, ihre Kompetenzen in der Veranstaltungsorganisation zu bestätigen, können mit der Organisation von Veranstaltungen beauftragt werden, bei denen die Freiwilligenarbeit ein zweiseitiges Ziel verfolgt – einerseits die Hauptattraktion/das Anliegen der Veranstaltung und andererseits die Gewinnung neuer Freiwilliger. Die Einführung eines engagierten Freiwilligen, der auf dem Weg ist, diese Kompetenzen zu bestätigen, und gleichzeitig Veranstaltungen organisiert, könnte die Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen und die Anzahl der von den Organisationen/Geschäften, die sie durchführen, erreichten Menschen erheblich steigern.

6.6 Abschluss

Die Ergebnisse dieser Aktivität zeigen, dass die Anerkennung von durch Freiwilligenarbeit erworbenen Fähigkeiten in der Fair-Trade-Freiwilligenbewegung noch in den Kinderschuhen steckt. Die drei befragten Organisationen erkennen die Bedeutung und den Wert der Freiwilligenarbeit an, sehen den Anerkennungsprozess jedoch nicht als Priorität an.

Es gibt eine gewisse Zurückhaltung bei Teilen der Freiwilligenorganisationen, ihre Aktivitäten als persönliches und berufliches Wachstum darzustellen, da sie der Meinung sind, dass dies den Wert der Unentgeltlichkeit mindern und die Freiwilligenarbeit in eine kommerzielle Logik verwandeln könnte. Ein weiteres Hindernis, das die Zertifizierung von Kompetenzen in diesem Zusammenhang zu einem schwierigen Prozess macht, ist die übermäßige Bürokratisierung dieses Verfahrens, das oft zentral von nationalen oder regionalen Behörden verwaltet wird und das Sozialarbeiter und Freiwillige abschreckt, dies gilt insbesondere für Italien.

Schließlich haben die Partner zum Ausdruck gebracht, dass die Bestätigung der Fähigkeiten ihrer Ansicht nach ein Thema ist, das jüngeren und eher arbeitssuchenden Freiwilligen vorbehalten ist, und nicht dem aktuellen Freiwilligenpool, der sich hauptsächlich aus Senioren und Nichtarbeitssuchenden zusammensetzt.

Ausgehend von den gesammelten Ergebnissen und der Diskussion während der LTTA (C1) in Rotterdam können wir folgende Schlussfolgerung ziehen:

- *In dieser Phase hat die Validierung für die Fair-Trade-Organisationen keine Priorität. Zuvor müssen das Profil und die Rollen definiert werden. Die Validierung sollte bei zukünftigen Entwicklungen berücksichtigt werden.*
- *sowohl innerhalb der Organisationen als auch unter den Freiwilligen besteht ein Mangel an Verständnis dafür, was Validierung ist;*
- *Andererseits forderten Fair-Trade-Organisationen, dass sie mehr junge Menschen ansprechen sollten. Ein Instrument zur Erreichung dieses Ziels könnte die Bereitstellung einer Validierung sein.*
- *Das von Fair-Trade-Organisationen verwendete Konzept ist „Valorisierung“, also eine umfassendere Idee, der Freiwilligentätigkeit Wert zu verleihen und sie zu belohnen. Validierung könnte ein Aspekt davon sein. Aber keine der Fair-Trade-Organisationen hat Validierung bereits in ihren Valorisierungsansatz integriert.*