



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

WORKCAMPs

Freiwilligenarbeit in internationalen Kleingruppen

Verfasserin

Daniela Novak

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 057 390

Studienrichtung lt. Studienblatt: Individuelles Diplomstudium

Internationale Entwicklung

Betreuer:

Univ. Prof. Dr. Walter Schicho

Widmung

*An all jene,
die voller Neugier
durchs Leben gehen.*

Danksagung

Ich möchte insbesondere folgenden Personen für ihre Unterstützung danken:

meiner Familie, für ihre emotionale und finanzielle Unterstützung,

meinen Freunden und Campkollegen, für die schöne und interessante Zeit
gemeinsam,

sowie meinem Betreuer Univ. Prof. Dr. Walter Schicho, für seine hilfreichen
Anregungen.

"In dieser Arbeit verwende ich die nach der Grammatik männliche Form, in einem neutralen Sinne. Die gewählte Form soll rein der Verständlichkeit des Textes dienen, um eine leichtere Lesbarkeit zu ermöglichen. Daher verzichte ich auf „Innen“ oder „/innen“. Ich bitte die LeserInnen um Verständnis für diese Vereinfachung im Text."

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG.....	7
2	VORGEHENSWEISE.....	9
3	WORKCAMPS.....	10
3.1	Historische Entwicklung	12
3.2	Organisationen und Dachverbände	13
3.3	Hintergründe, Ziele und Motive.....	14
3.4	Alternatives Reisen oder Abenteuerismus?.....	15
4	METHODISCHE HERANGEHENSWEISE	17
4.1	Teilnehmende Beobachtung	18
4.2	Fragebogenauswertung	21
5	THEORIE: INTERKULTURELLE GRUPPEN	23
5.1	Was bedeutet Interkulturell?	23
5.1.1	Exkurs: Individuelle Erwartungshaltungen und Umgänge mit interkulturellen Situationen	24
5.2	Grundbegriffe der Gruppensoziologie	25
5.2.1	Kleingruppe.....	25
5.2.2	Formierende Faktoren in Gruppen	25
5.2.3	Soziale Normierung und Konformität	26
5.2.3.1	Exkurs: Gruppentabus	27
5.2.4	Entscheidungsfindung und Gruppenstruktur	28
5.2.5	Attraktivität und Gefühle	29
5.2.6	Außenweltbedingungen der Gruppe.....	30
5.2.7	Konflikte	31
5.3	Soziale Identitäten in der Gruppe	32
5.3.1	Zwang der Selbstdarstellung	33
5.3.2	Social Identity Theory	33
5.3.2.1	Exkurs: Ingroup und Outgroup	34
5.3.3	Self-Categorization Theory.....	34
5.3.4	Selbstschemata.....	35
5.3.4.1	Selbstschemataveränderung in der Adoleszenz	35
5.3.5	Kulturwissenschaftliche Beschäftigung mit dem Selbstkonzept	36
5.3.6	Rollen und Subgruppen.....	37
5.3.7	Leader und Leadership	39

5.4	Kategorisierung und andere Mechanismen der Verhaltenseinschätzung....	42
5.4.1	Kategorisierung: Begriffsdefinition und Entstehung.....	42
5.4.1.1	Kategorisierung aus psychologischer Perspektive	43
5.4.1.2	Multiple Kategorisierung	44
5.4.1.3	Vorurteil, Stereotyp und Diskriminierung.....	45
5.4.2	Die Funktionen von Kategorisierung	48
5.4.3	Wahl der Kategorie(n)	49
5.4.3.1	Exkurs: Leadership in der Kategorisierung.....	50
5.4.4	Effekte und soziale Folgen der Kategorisierung	51
5.4.4.1	Exkurs: Merkmalszuschreibungen (attribution)	52
5.4.5	Einflussmöglichkeiten und Vorurteilsabbau.....	53
5.5	Kommunikation in der internationalen Gruppe.....	55
5.5.1	Exkurs: Grundlagen von Kommunikation	55
5.5.2	Kommunikation in der Gruppe	56
5.5.2.1	Machtstrukturen	56
5.5.2.2	Individuelle Vorlieben und Gruppenrollen.....	57
5.5.2.3	Kommunikationsstruktur.....	58
5.5.2.4	Entscheidungsfindung	58
5.5.2.5	Intergruppenkommunikation.....	59
5.5.3	Interkulturelle Kommunikation	60
5.5.3.1	Die Sprache in der interkulturellen Gruppensituationen (verbale Kommunikation).....	61
5.5.3.2	Mimik und Gestik (nonverbale Kommunikation)	63
5.5.3.3	Übersetzung.....	64
6	PRAXIS: GRUPPENALLTAG IN DEN WORKCAMPS.....	66
6.1	Workcampübersicht	66
6.2	Vorbereitung und Vorbedingungen	66
6.2.1	Motive der Teilnahme	68
6.2.2	Wahl des Ziellandes.....	68
6.3	Zusammensetzung der Gruppe	69
6.3.1	Subgruppen	70
6.4	Strukturen Vorort und Campalltag	71
6.4.1	Tagesablauf und Organisation	71
6.4.2	Wohnen.....	72
6.4.3	Arbeiten	73
6.4.3.1	Alternativen zum Arbeitsalltag.....	76
6.4.3.2	Freiwillige Tätigkeiten im Haushalt	77
6.4.4	Kochen	78
6.4.5	Ausflüge und Freizeitaktivitäten	79
6.5	Phasen.....	80
6.5.1	Eingewöhnungsphase.....	81
6.5.1.1	Gesellschafts- und Gruppenspiele	84

6.5.1.2	Rollenverteilung.....	84
6.5.2	Arbeitsphase	86
6.5.3	Reflexions- und Abschiedsphase	87
6.6	Aufgeworfene Themen.....	88
6.6.1	Kultur und Nationalität.....	89
6.6.1.1	Küche.....	92
6.6.1.2	Sprache.....	92
6.6.2	Gewohnheiten und nonverbales Verhalten	93
6.6.3	Beziehungen	94
6.6.4	Hobbies und Interessen.....	95
6.6.4.1	Musik	95
6.6.5	Beruf und Ausbildung.....	96
6.6.6	Das Projekt selbst	97
6.6.6.1	Selbstreflexionen.....	97
6.6.6.2	Finanzen	98
6.7	Kommunikation.....	99
6.8	Probleme.....	100
6.8.1	Generelle Schwierigkeiten einer Auslandsreise	102
6.8.2	Umgang mit Problemen	103
6.9	Bewertung des Camps	103
6.9.1	Abschluss und Zukunftspläne	105
7	ANWENDUNG DER THEORIE AUF DIE PRAXIS	106
7.1	Workcamp: Besonderheiten einer interkulturellen Gruppe	106
7.1.1	Work Camp Paradoxon?	111
7.1.2	Kurzzeiteinsatz.....	112
7.1.3	Unterschiedliche Erwartungshaltungen und Erfahrungen	113
7.2	Attributisierung und Positionierung der einzelnen Mitglieder.....	115
7.2.1	Verwendung und Auswirkungen der Kategorien	119
7.2.2	Die eigene Wahrnehmung und Repräsentativität	121
7.2.2.1	Der Umgang mit ‚Kultur‘ und Nationalität	123
7.2.3	Umgang mit Vorurteilen.....	125
7.2.3.1	Abbau von Vorurteilen?	126
7.3	Das Individuum in der Gruppe.....	127
7.3.1	Traits und Skills.....	128
7.3.2	Rollen.....	129
7.3.2.1	Leadership und Leader	131
7.3.3	Selbstschemataveränderungen.....	133
7.3.3.1	„Coping“ - Schwierigkeiten des Einzelnen	135
7.4	Subgruppen	136
7.5	Gruppenstruktur im Campalltag	138

7.5.1	Phasen und Ebenen.....	139
7.5.2	Ausbildung eines Gruppengefühls	140
7.5.2.1	Gemeinsame Normen und Tabus	142
7.5.2.2	Gemeinschaftserlebnisse und Aufbau eines Insider-Symbolismus ...	144
7.5.3	Rollen und Kategorisierungen.....	146
7.5.3.1	Besonderheiten, Nischen und Neuankömmlinge.....	147
7.5.3.2	Der Umgang mit kulturellen Merkmalen	149
7.5.4	Einfluss des Workcampumfelds	150
7.5.5	Entscheidungsfindungsprozesse	151
7.5.6	Umgang mit Konflikten.....	153
7.5.6.1	Bewältigung kleinerer Probleme.....	154
7.5.6.2	Konstruktive Seite von Problemen und Konflikten.....	155
7.5.6.3	Negative Erfahrungen.....	156
7.6	Kommunikation	156
7.6.1	Die Campsprache Englisch.....	157
7.6.2	Machtverteilung, Inklusion und Exklusion.....	158
7.6.2.1	Übersetzung und Dolmetschverantwortung	159
7.6.3	Missverständnisse als ‚Kulturaustausch‘ und Wissenserweiterung.....	160
7.6.3.1	Metakommunikation	161
8	ZUSAMMENFASSENDES ERGEBNIS	163
8.1	Fazit.....	165
9	ANHANG	167
9.1	Zusammenfassung.....	167
9.2	English Summary	169
9.3	Lebenslauf	171
10	LITERATUR.....	172
10.1	Veranstalter und Vermittlungsorganisationen	177

1 Einleitung

Seit einigen Jahren nehme ich in meinen Ferien regelmäßig an Workcamps teil. Der Gedanke, eine Diplomarbeit zu diesem Thema zu verfassen, kam mir relativ bald, allerdings suchte ich lange nach einem geeigneten Zugang. Mein Interesse galt grundsätzlich der Gruppensituation, dem Arbeitsalltag und den, sich in fast allen Camps wiederholenden Phänomenen und Phasen.

Nach ersten Recherchen stieß ich auf die Arbeiten und Analysen anderer Autoren, auf die ich im Kapitel Workcamps näher eingehen möchte.

Die meisten Analysen beschäftigten sich mit den Effekten einer Teilnahme und den ursprünglichen Beweggründen, oftmals aus der pädagogischen Sicht. Für den Bereich der Internationalen Entwicklung erschien mir ein weiterer Aspekt nicht uninteressant. Das gemeinsame, zielorientierte Arbeiten in internationalen Gruppen ist in dieser Disziplin teilweise unumgänglich. Eine Beschäftigung mit Workcamps kann zwar keine genaue Analyse einer derartigen Teamsituation bieten, jedoch zur Erhellung einiger Gruppensituationen beitragen.

Auf meine Herangehensweise werde ich gleich näher eingehen, zuerst möchte ich meinen Fragestellungen und Thesen vorstellen. Das Erlebnis an einem Workcamp teilzunehmen, blieb vielen Teilnehmern stärker in Erinnerung als andere derartige Gruppensituationen. Ich stellte mir daraufhin die Frage: Was macht das Gruppenerlebnis so einmalig? Welche Faktoren bestimmen ein positives Gelingen und welche Prozesse kann man in einer internationalen Gruppe ausmachen?

Die Schlagworte ‚Kulturaustausch‘ und ‚Interkulturalität‘ tauchen in vielen Bereichen der Internationalen Entwicklung und anderen Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Disziplinen auf. Der ‚Kulturaustausch‘ gilt auch als ein Hauptmotivationsgrund an einem Camp teilzunehmen, worauf ich mir ebenfalls Gedanken zu den gruppeninternen Prozessen diesbezüglich machen möchte. Eine These meiner Arbeit lautet, dass in der Workcampsituation interkulturelle Kompetenzen¹ in ihrer Wertung, vielfach erst hinter den sozialen Kompetenzen zum Einsatz kommen, beziehungsweise eng mit diesen verknüpft sind. Kurz gesagt, wie lässt sich Kultur aus der Sicht der Gruppensoziologie behandeln?

Eine zweite These betrifft die Gruppensituation selbst und ob eine Stimmung eintritt, in der sich ein Großteil der Teilnehmer wohl fühlt und für kurze Zeit eine Heimat findet. Dabei erscheinen mir einerseits gruppensoziologische Prozesse als auch

¹ der Umgang mit ‚internationalen und interkulturellen Situationen‘, wie er derzeit in Kursen gelehrt wird.

Kategorisierungsmaßnahmen der Teilnehmer von Interesse. Wird hinreichend auf die einzelnen Teilnehmer eingegangen und erfolgt eine möglichst akkurate Einschätzung des Gegenübers, findet jeder einen Platz in der Gruppe und fühlt sich wohl darin? Das sind meines Erachtens wichtige Auslöser für das Einsetzen einer positiven Gruppenstimmung.

Die Aushandlung darüber geschieht stetig und ich möchte sie in Form von Phasen behandeln.

Meine dritte These betrifft die Art der Kommunikation und ihre direkten Auswirkungen auf die Gruppensituation, sowie ihre Einbettung in dieser. Kommunikation soll hier nicht auf einer eigenen Ebene behandelt werden, sondern in Bezug auf die Gruppen und Kategorisierungsprozesse. Die Art der Kommunikation hat klare Auswirkungen auf viele weitere Bereiche des Camps und bedeutet Arbeit. Die ‚Macht der Sprache‘ ist ein Faktor, den ich mir ebenfalls ansehen werde.

Letztendlich wird es notwendig sein, Probleme und Schwierigkeiten zu thematisieren und ihre Ursachen aufzuzeigen.

Obwohl das Workcamp, aufgrund seiner Organisation und Verortung in einem ‚neutralen Bereich‘, einen Spezialfall eines internationalen Kleingruppenkontakts darstellt, sehe ich dennoch ein Potential für eine allgemeinere Betrachtungsweise. Ich werde in meiner Analyse auf viele Workcamp-spezifische Kriterien eingehen, hoffe aber ebenfalls übergreifendere Phänomene sozialer und interkultureller Zusammenkünfte zu erläutern.

2 Vorgehensweise

Ich wähle einen transdisziplinären Zugang der Kultur- und Sozialwissenschaften, wobei ich drei Schnittthemen herausnehmen möchte: Gruppensoziologie, Kategorisierung und interkulturelle Kommunikation.

Nach einer kurzen Einführung in die Welt der Workcamps, werde ich meine theoretischen Zugänge vorstellen. Dabei werde ich einige Begriffe und Forschungsschwerpunkte erläutern, um sie später als Struktur für meine Betrachtung auf das Workcampteam anzuwenden.

Die Einführung in die Gruppensoziologie liegt auf der Hand, während ich mich vor allem darum des Zugangs der Kategorisierung bediene, da er als *missing link* gewisser Gruppenphänomene gesehen werden kann. Bei Bochner wird die Attributisierung bereits auf *inter-group relations* angewandt² und Hewstone u.a. schreiben: „*the mere act of categorization can lead to intergroup bias*“³. Ob es sich bei der Workcampsituation um ein Phänomen im *intergroup*- oder *intragroup*-Bereich handelt, werde ich ebenfalls thematisieren. Als dritter Punkt erfolgt eine Einführung in Themenbereiche der Kommunikationswissenschaft.

In einem nächsten Abschnitt erfolgt die Erläuterung meiner Methoden, danach eine Einführung in die Praxis des Workcampalltags, mit Schwerpunkt auf verschiedenen Gruppenaktivitäten, und letztendlich die Analyse dieser anhand der zuvor thematisierten Zugänge. Diese drei Standbeine werden im Laufe meiner Arbeit abwechselnd oder gemeinsam in Erscheinung treten, wobei ich mich einerseits nach meinen Thesen und des Weiteren nach Erkenntnissen vorangegangener Analysen richten werde.

Ich habe mich des Weiteren für diese Vorgehensweise entschieden, nachdem die Bedeutung der Gruppe bereits in den meisten anderen Analysen erwähnt wird und mir zudem bereits Literatur und Anhaltspunkte zur Verfügung standen. Meine eigenen Erfahrungen in den Camps stellen den Kern der Erfahrungsverarbeitung dar, allerdings werde ich ebenfalls auf Beispiele aus anderen Analysen zurückgreifen.

² Siehe: Bochner: *Cultures in contact*. 1982: 132

³ Hewstone u.a.: *Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities*. 2006: 271

3 Workcamps

In seinem Kern wird unter dem Begriff Workcamp ein freiwilliger Einsatz im In- oder Ausland verstanden, der zumeist für die Dauer von zwei bis sechs Wochen eine Gruppe Freiwilliger aus verschiedenen Ländern zusammenführt. Das Alter der Teilnehmer bewegt sich üblicherweise zwischen 18 und 28 Jahren, wobei mittlerweile ebenso Familiencamps, beziehungsweise Workcamps für jede Altersgruppe angeboten werden. Ebenso ist der zeitliche Rahmen durch die Einführung von Mid- und Longtermcamps⁴ einer gewissen Spannbreite ausgesetzt.

In der Regel arbeiten 8 bis 15 Teilnehmer gemeinsam an einem Projekt, das sich mit verschiedensten Themen aus sozialen, ökologischen, kulturellen oder handwerklichen Bereichen auseinandersetzen kann. Über die Bedeutung der Einsätze bestehen verschiedene, jedoch häufig ähnliche, Vorstellungen. Beispielsweise schreibt der VJF (Vereinigung Junger Freiwilliger e.V.) auf seiner Homepage: „*Sinn und Zweck eines Workcamps ist es, seine eigene Arbeitskraft einzusetzen, um die Welt in einigen Wochen ein Stückchen besser und auf Probleme in der Gesellschaft aufmerksam zu machen.*“⁵

Inwiefern diese Zielsetzung erreicht wird, möchte ich in meiner Arbeit kaum thematisieren und stattdessen auf die Arbeiten von Ulrike Kullas⁶, Nikolaus Ell⁷, Daniela Pamminer⁸ und Christiane Henn⁹ verweisen.

Gearbeitet wird üblicherweise an fünf Tagen pro Woche, in der Regel fünf bis sieben Stunden pro Tag, wobei keine speziellen Kompetenzen oder Kenntnisse erforderlich sind, sehr wohl aber Interesse und Ausdauer. Die Arbeit wird unentgeltlich geleistet, Kost und Logis dagegen werden in einem Großteil der Länder von der lokalen Organisation und Bevölkerung zur Verfügung gestellt. Eine Ausnahme bilden Camps in Ländern Afrikas, Südamerikas und Teilen Asiens, wo selbst finanziell für Unterkunft und Verpflegung aufkommen werden muss. Die Anreise ist in allen Fällen selbst zu finanzieren, allerdings kann diese, abhängig von der Organisation Vorort und der Entsendeorganisation, bereits in der Teilnahmegebühr inkludiert sein. Die Anreise muss in diesem Fall nicht von den Teilnehmern organisiert werden. Die Teilnahmegebühr

⁴ Diese bewegen sich im Zeitraum von einem Monat bis zu einem Jahr.

⁵ Homepage der VJF: <http://www.vjf.de/?q=workcamps> (Zugriff: August 2008)

⁶ Kullas: Lernen von der Dritten Welt?: Chancen und Probleme am Beispiel eines Work-Camps in Tanzania. 1982

⁷ Ell: Begegnung auf gleicher Augenhöhe? Das Workcamp als Ort interkulturellen Lernens. 2002

⁸ Pamminer: Reisen und globales Lernen. Von Workcamps in Ländern des Südens als eine Form des Reisens und ihr Beitrag zum Globalen Lernen. 2002

⁹ Henn: Workcamps. Dritte-Welt-Tourismus einmal anders oder echte Chancen für die Jugendpädagogik? 2001

beträgt je nach Entsendeorganisation rund 90 bis 300 Euro, und deckt die Weitervermittlungen zu Partnerorganisationen im Zielland, jedoch nicht die Organisation Vorort. Aus den unterschiedlichen Gebühren entstehen nicht selten unterschiedliche Erwartungshaltungen der Teilnehmer.

Die Unterkünfte sind abhängig von den Möglichkeiten Vorort, generell aber eher einfach gehalten und reichen von Gemeinschaftsschlafräumen mit Mattenlager, über Zeltlager bis zu bequemeren Unterkünften bei Gastfamilien oder in Jugendzentren.

Die Mahlzeiten werden in vielen Fällen von den Teilnehmern selbst zubereitet.

Jedes Camp wird von einem oder mehreren Teamleitern betreut, welche sich um die Organisation eines geregelten Tagesablaufs bemühen, etwaige Ausflüge organisieren, Einkäufe erledigen und generell als Ansprechpartner für die Teilnehmer und als Vermittler zwischen diesen und der Organisation fungieren. Diese Teamleiter, im Campleben als ‚Leader‘¹⁰ bezeichnet, werden im Vorfeld in mehrtägigen Seminaren in ihr Aufgabenfeld eingeführt und auf diverse soziale und psychologische Komponenten eines interkulturellen Kontakts aufmerksam gemacht.

Allerdings besteht, wie Chang eingangs erwähnt, das Gebot der Selbstorganisation und die aktive Teilnahme aller Teilnehmer bei der Abklärung des Tagesablaufs ist gefordert.¹¹

Die große Mehrheit der Camps wählt Englisch als Campsprache, weiteres gibt es zahlreiche Spanisch- oder Portugiesischsprachige Camps in Lateinamerika, sowie Französischsprachige Camps in Afrika. Die meisten Organisationen legen Wert darauf, nicht mehr als zwei bis drei Teilnehmer aus einem Land an einem Camp teilnehmen zu lassen, was jedoch nicht immer möglich ist, wenn das Zustandekommen des Camps nicht gefährdet werden soll.

Henn erwähnt ebenso die Möglichkeit eines binationalen Camps, bei dem die Teilnehmer aus einem einzigen Land gestellt werden, sich vor dem Reiseantritt kennen lernen und gemeinsam zu ihrem Einsatzort aufbrechen.¹² Auf diese Variante möchte ich mich im Folgenden aber nicht beziehen, da ich selbst keine Erfahrung mit derartigen Campsituationen habe.

¹⁰ Ich werde in meiner Arbeit den englischen Ausdruck verwenden, da sich dieser besser eignet, die Konnotation mit Führerschaft im internationalen Umfeld der Workcamps wiederzugeben als seine deutsche Übersetzung.

¹¹ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 7

¹² Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 44

3.1 Historische Entwicklung

Die Idee des Workcamps hat ihren Ursprung in der Zeit des Wiederaufbaus nach dem ersten Weltkrieg, als der Versöhnungsgedanke und die Friedenssicherung Priorität in der Zielsetzung der Camps genossen. Seither hat sich die thematische Schwerpunktsetzung einige Male gewandelt und ist stark von den vorherrschenden gesellschaftlichen Diskursen abhängig. So wurde Freiwilligenarbeit in den 60er Jahren generell in Frage gestellt, in den 70er und 80er Jahren stand die Unterstützung aktueller politischer Themen im Vordergrund (z.B.: die Anti-Atomkraft-Bewegung sowie Friedensbewegungen) und in den 90er Jahren rückten *work- and study-camps* ins zentrale Interessensfeld. Das 21. Jahrhundert hat ebenso seine Leitbilder in Bezug auf eine inhaltliche Schwerpunktsetzung. Chang bezeichnet sie als ‚bürgerschaftliches Engagement‘, ‚Stärkung der Zivilgesellschaft‘ und ‚Erwerb von Schlüsselqualifikationen‘.¹³

Die ersten Workcamps wurden im deutschen Sprachraum noch unter den Bezeichnungen ‚Gemeinschaftsdienst‘, ‚Zivildienst‘, ‚Arbeitsdienst‘ und ‚Arbeitslager‘ gehandhabt.¹⁴

Henn unterscheidet diesbezüglich drei Varianten: Pazifistisch-international-caritative Dienste, Volkserzieherisch-nationale Gemeinschaftsdienste und Sozialpolitische Gemeinschaftsdienste.¹⁵ Bezüglich der ersten Variante ist insbesondere der *Fellowship of Reconciliation* von Interesse. Von einer Gruppe von Engländern 1915 gegründet, fand 1920 ein erstes internationales Treffen in den Niederlanden statt. Ein Teilnehmer dieses Treffens, der Schweizer Pierre Ceresole, gründete in Folge das noch heute existierende SCI (*Service Civil Internationale*).¹⁶ Weitere Gemeinschaftsdienste mit größtenteils kirchlichen Wurzeln wurden in England und den USA ins Leben gerufen. Bezüglich Volkserzieherisch-nationaler Gemeinschaftsdienste ist insbesondere das ‚Boberhaus‘ von Bedeutung, dessen Zielsetzung der verstärkte Kontakt unterschiedlicher gesellschaftlicher Schichten (Bauern, Arbeiter und Studenten) darstellte.¹⁷

¹³ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 9

¹⁴ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 5

¹⁵ Siehe: Henn: Workcamps. 2001: 59

¹⁶ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 8, bzw.: Henn: Workcamps. 2001: 59/60

¹⁷ Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 62

Hinsichtlich der letzten Variante, der Sozialpolitische Gemeinschaftsdienste, schreibt Henn, dass diese „*kaum als Vorläufer der heutigen Friedensdienste*“ gelten könne, da es ein „*Hauptanliegen dieser staatlichen Initiativen war (..) - vornehmlich jugendliche – Arbeiter sinnvoll zu beschäftigen*“.¹⁸

Nach dem zweiten Weltkrieg kam es zur Ausbreitung der Workcampbewegung in Europa. Organisationen wie der cfd (Christliche Friedensdienst), die ijgd (Internationale[n] Jugendgemeinschaftsdienste) und der SCI weiteten ihre Einsatzbereiche aus.¹⁹ 1947 trafen sich die einzelnen, voneinander unabhängigen Organisationen erstmals zu einer Koordinierungsbesprechung und im darauf folgenden Jahr 1948 richtete die UNESCO das *Co-ordinating Committee for International Voluntary Service* (CCIVS) ein. In den letzten 50 Jahren weitete dieses sein Mitgliederrepertoire auf Freiwilligenorganisationen und Jugendbewegungen in Osteuropa, Asien, Afrika, den Arabischen Staaten und Amerika aus.²⁰ Auch die deutsche Entsendeorganisation, mit der ich den Großteil meiner Workcamps besucht habe, die ‚Vereinigung Junger Freiwilliger‘ (VJF), ist Mitglied der CCIVS, der ‚Allianz der europäischen Freiwilligendienstorganisationen‘ (ALLIANCE) und der Trägerkonferenz der internationalen Jugendgemeinschafts- und Jugendsozialdienste.²¹

3.2 Organisationen und Dachverbände

Im deutschsprachigen Raum existieren momentan rund 30 Veranstalter²², überwiegend gemeinnützige Vereine, teilweise mit religiösem Hintergrund, aber auch politisch und konfessionell ungebundene Organisationen, die sich in verschiedenen Dachverbänden zusammengeschlossen haben. Auf europäischer Ebene ist insbesondere die ALLIANCE und auf internationaler Ebene die *Youth Action For Peace* (YAP) neben dem bereits erwähnten CCIVS zu nennen.²³ Die enge Zusammenarbeit ermöglicht einen raschen Kontakt zu kleineren Vereinen und Partnern in den Zielländern.

Die Finanzierung geschieht zu einem geringen Teil über einen Teilnehmerbetrag, der je nach Organisation unterschiedlich ausfällt, und hauptsächlich durch die Unterstützung durch staatliche Gelder der Ministerien und Länder, Spenden und Mittel verschiedener

¹⁸ Henn: Workcamps. 2001: 63

¹⁹ Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 64

²⁰ Siehe: Homepage der UNESCO: CCIVS: <http://www.unesco.org/ccivs/New-SiteCCSVI/CcivsOverview/Documents/Ccivs-origins.htm> (Zugriff: August 2008)

²¹ Siehe: VJF: Workcamps und mehr... http://www.vjf.de/?q=ueber_uns (Zugriff: August 2008)

²² Gesamte Liste siehe Anhang

²³ Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 66/67

Jugendwerke.²⁴ Ebenso ist die Finanzierung durch einen Drittpartner möglich.

Beispielsweise wurde ein Camp, das ich 2006 in Kirgisistan besucht habe, von einer US-amerikanischen NGO unterstützt.

Generell gilt jedoch, dass im Falle einer Teilnahme an einem Camp in einem ‚Land der Dritten Welt, selbst für die Unterkunft und Versorgung aufzukommen ist. In den meisten europäischen, nordamerikanischen und ostasiatischen Camps hingegen besteht die finanzielle Belastung aus einem Teilnehmerbetrag von rund 150 Euro und der Anreise. Teilweise werden ebenso Ausflüge vor Ort von den lokalen Veranstaltern mitgetragen.

Diese Bedingungen lassen in der Literatur immer wieder Stimmen aufkommen, die den Workcampteilnehmer auf seine Tauglichkeit als Billigurlauber und Alternativtourist testen. Insbesondere wenn die Zielsetzungen der Organisationen nicht mit denen der Teilnehmer übereinstimmen, werden die Motive der Teilnahme in Frage gestellt.

3.3 Hintergründe, Ziele und Motive

Kullas schreibt in ihrer Arbeit aus dem Jahr 1982 zum Thema „Lernen von der Dritten Welt?“ folgendes über die Ziele entwicklungspolitischer Studienreisen, wobei sie das Workcamp als eine besondere Form dieser versteht: *„Entwicklungspolitische Studienreisen wollen in erster Linie einen Beitrag zur interkulturellen Begegnung zwischen verschiedenen Völkern leisten, (...) sind eine Form internationaler Bildungsarbeit“* und *„nicht zuletzt geht es auch um ein Hinführen zum bewußten politischen Handeln in einer Welt“*.²⁵ In Bezug auf das Workcamp führt sie diese Ziele etwas konkreter aus, ändert aber wenig an der generellen Richtung.²⁶

An dieser zentralen Ausrichtung hat sich seither nicht viel geändert, der ‚Dialog der Kulturen‘ als Bildungsbeitrag und die politische Bewusstseinsbildung werden immer wieder als Motivationshintergründe hervorgehoben, allerdings gab es im Laufe der Zeit Verschiebungen in der Schwerpunktsetzung. Es ist dennoch wichtig zu erwähnen, dass bereits damals das Workcamp nicht als ‚Entwicklungshilfe‘ gesehen wurde und darauf wird bei den meisten Broschüren der Veranstalter explizit hingewiesen.

Auf der Homepage der ijgd finden sich folgende sechs Säulen, die einen Einblick auf die aktuellen Zielsetzungen geben können: Interkulturelles Lernen, Freiwilligenarbeit,

²⁴ Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 68

²⁵ Kullas: Lernen von der Dritten Welt? Chancen und Probleme am Beispiel eines Work-Camps in Tanzania. 1982: 9

²⁶ Siehe: Kullas: Lernen von der Dritten Welt? Chancen und Probleme am Beispiel eines Work-Camps in Tanzania. 1982: 15/16

Selbstorganisation, Soziales Lernen, Emanzipation der Geschlechter und Ökologisches Lernen.²⁷

Meine Beschäftigung mit dem Thema Workcamp könnte man in dem Bereich soziales Lernen mittels interkultureller Kontakte einordnen. Die strukturellen Bedingungen eines Workcamps machen die Beschäftigung mit sozialen Aspekten des Kontakts und der Organisation in einer Kleingruppe zu einem interessanten Beobachtungsfeld. Die Teilnehmer sind für die Dauer ihres Aufenthalts gefordert ein soziales Umfeld zu gestalten, in dem sie sich für einige Wochen ‚zu Hause‘ fühlen können. Obwohl diese Vorgabe zwar nicht immer einfach ist und stark von individuellen Eigenschaften der Freiwilligen abhängt, helfen die weiteren Zielsetzungen, wie sie in den sechs Säulen dargestellt werden, der Gruppe eine Richtung zu weisen. Gleichzeitig hat das soziale Klima der Gruppe aber keinen geringen Einfluss auf die positive Beschäftigung mit den restlichen Themenfeldern. Das Camp bietet somit eine Struktur, die der Bildung und Ausbildung einiger Bewusstseinsprozesse dienlich sein kann, ist aber zu einem Großteil abhängig von individuellen Ressourcen, soweit meine These.

3.4 Alternatives Reisen oder Abenteuerismus?

Einige Arbeiten zum Thema Workcamp beschäftigen sich mit der Bedeutung und Einordnung dieser speziellen Form des Reisens in den erweiterten Bereich des Tourismus und der Alternativreisen.²⁸ Teilnehmer geben sehr oft die unübliche Reiseerfahrung als eines der Hauptmotive für ihre Teilnahme an einem Camp an. Die individuelle Bewertung der eigenen Rolle fällt jedoch höchst unterschiedlich aus, grenzen sich die einen streng von ‚herkömmlichen Touristen‘ ab, sehen sich andere sehr wohl als Teil einer neuen Form von Tourismus.²⁹ Darum ist es auch umso schwerer, Einschätzungen wie sie Ell in seinem Artikel anspricht, auf einem für den Großteil der Teilnehmer gültigen Niveau zu betrachten.³⁰

Zusätzlich ist zu beachten, dass es einen großen Unterschied macht, ob es sich bei dem Workcamp um einen ‚Nord-Süd-Kontakt‘ handelt, das heißt, ob das Camp in einem wenig von Tourismus erschlossenen ‚Gebiet des Südens‘ stattfindet oder ob die Reise in die Region problemlos auch selbstständig durchgeführt werden könnte. Verstärkte Asymmetrien, wie er es bezeichnet, sind in den von mir untersuchten Camps im Grunde

²⁷ Siehe: ijgd: Säulen unserer Arbeit: <http://www.ijgd.de/Saeulen-unserer-Arbeit.155.0.html> (Zugriff: August 2008)

²⁸ Siehe: Pamminer: Reisen und globales Lernen.2002: 46/47

²⁹ Siehe: Fragebogen, Antworten zu Frage Nr.1

³⁰ Siehe: Ell: Begegnung auf gleicher Augenhöhe? Das Workcamp als Ort interkulturellen Lernens.2002

kein Thema, da die Zielländer Wales und Japan, nicht zu einer paternalistischen Haltung der Teilnehmer verleiten. Auch in den restlichen Camps früheren Datums, in Bulgarien, den USA, Estland oder Kirgisistan waren keine starken Tendenzen diesbezüglich zu erkennen.

Ell weist in seinem Artikel des Weiteren darauf hin, dass Workcamps, neben ihren positiven Eigenschaften des interkulturellen Kontakts, die Gefahr bergen „*sich zum alternativen Fernreiseveranstalter zu entwickeln*“³¹. Der Kontakt müsse begleitet werden um nicht einseitig zu bleiben und die Menschen des Gastlandes zu Opfern des Workcamptourismus zu degradieren.³²

Dieser Hinweis ist dennoch sehr wesentlich, da es schade wäre, wenn die Organisationsform das Camp zu einer reinen Fließbandabfertigung verkommen lassen würde. Das individuelle Erlebnis ist zentral und entscheidend bei der Bewertung des Camps durch die Teilnehmer und auch im Sinne der lokalen Bevölkerung. Wird der routinemäßige Ablauf der Organisation zu offenkundig, könnte dies den Erwartungen einiger Teilnehmer, eine besondere Art des Reisens gewählt zu haben, widersprechen. Vielfach wird nicht nur die Art der Unterkunft und des Kontakts als neuartig angesehen, sondern ebenso die relative Unbekanntheit dieser Reisensvariante im eigenen Bekanntschaftskreis.

Zuletzt darf aber nicht übersehen werden, dass das Interesse an alternativen Reiseformen nur eines von vielen (Haupt-)Motiven darstellt. Meine Fragebogenauswertung hat ergeben, dass ein Großteil der Teilnehmer ebenso folgende Motive als bedeutsam ansah: „*to meet new people, to make a different thing and to work as a volunteer*“³³.

³¹ Ell: Begegnung auf gleicher Augenhöhe? Das Workcamp als Ort interkulturellen Lernens. 2002: 214

³² Vgl.: Ell: Begegnung auf gleicher Augenhöhe? Das Workcamp als Ort interkulturellen Lernens. 2002: 214/215

³³ Siehe: Fragebogen, Antworten zu Frage Nr. 1

4 Methodische Herangehensweise

Nachdem mir im Zuge der ersten Workcamps sehr rasch die ähnliche Struktur der Freiwilligenprogramme ins Auge gestoßen war, begann ich mich für das ‚Phänomen Workcamp‘ und die spezielle Gruppensituation zu interessieren. In einer ersten Literaturrecherche traf ich bereits auf einige Autoren und Diplomantinnen, die sich mit dem Thema Workcamp beschäftigen, jedoch nie in dem Sinne, wie ich es mir vorgestellt hatte und der mein Interesse geweckt hatte.

Christiane Henn befasste sich mit Aspekten der Jugendpädagogik, sowie sozialen und psychologischen Nachwirkungen einer Campteilnahme.³⁴ Als Forschungsinstrument wählte sie das qualitative Interview. Daniela Pammingers Diplomarbeit hatte den Blickwinkel des globalen Lernens gewählt und untersuchte Workcamps ebenfalls auf ihre Eignung für die Pädagogik.³⁵ Sie versteht ihre Arbeit als *„interdisziplinäres Konstrukt von erziehungswissenschaftlichen, soziologischen, tourismusrelevanten sowie entwicklungspolitischen Theorien“*³⁶. Literaturrecherche, halbstandardisierte Interviews und das aufarbeiten eigener Tagebucheintragungen dienten ihr als Methode. Ursula Mosebach beschäftigte sich mit der Identitätsentwicklung³⁷, ebenfalls ein pädagogischer Zugang, und Celine Chang lieferte eindeutig die detaillierteste Analyse³⁸. Ihre Arbeit trägt den Titel „Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps“ und beruht auf einer sehr ausführlichen Fragebogenauswertung.

Weiteres existieren noch einige andere Werke zum Thema Workcamps, die sich jedoch weniger gut für den von mir gewählten Zugang eignen.

Ich habe mich für die Methode der teilnehmenden Beobachtung als Hauptinstrument entschieden, da es die persönlichste und effektivste Möglichkeit darstellte, mit Teilnehmern in Kontakt zu treten. Unterstützt habe ich diese durch die Einbeziehung eigener und fremder Fragebögen, um die eigene subjektive Sichtweise und mögliche Fehlinterpretationen durch ein Miteinbeziehen mehrerer Standpunkte gering zu halten.

³⁴ Siehe : Henn: Workcamps. 2001

³⁵ Siehe : Pamminger: Reisen und globales Lernen. Von Workcamps in Ländern des Südens als eine Form des Reisens und ihr Beitrag zum Globalen Lernen. 2002

³⁶ Pamminger: Reisen und globales Lernen. Von Workcamps in Ländern des Südens als eine Form des Reisens und ihr Beitrag zum Globalen Lernen. 2002: 7

³⁷ Siehe : Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991

³⁸ Siehe : Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006

Gespräche mit Teilnehmern Vorort und darauf folgende Tagebucheinträge ersetzen standardisierte Interviews.

Soweit ich bereits über mein Vorhaben eine Diplomarbeit zu dem Thema Workcamp zu verfassen entschieden hatte, teilte ich dies meinen Co-Teilnehmern mit, ohne gleich zu Beginn zu viel preiszugeben um eine möglichst authentische Situation zu gewährleisten.

Weiteres habe ich mich aufgrund der Multidisziplinarität des Themas für eine Literaturrecherche mit drei Grundpfeilern entschieden: Gruppensoziologie, Kategorisierung und Stereotypisierung sowie Kommunikation. Die drei Bereiche bedienen sich bereits mehrerer Disziplinen, beispielsweise ist die kulturwissenschaftliche Beschäftigung mit Kategorisierungen in Gruppen, eng verbunden mit gruppensoziologischen Verhaltensweisen, welche wiederum auf psychologisches Basiswissen zurückgreifen. Die Kommunikation bildet letztlich das Netzwerk um all die Gruppenprozesse stattfinden zu lassen. Die Sprache stellt dabei ebenso Hindernis wie Verbindungsglied dar.

Die Gruppenanalyse führt neben der als ethnographische Methode bezeichneten Teilnehmenden Beobachtung, weitere Instrumente, beispielsweise die Soziomatrix oder das in der Gruppenkommunikationsforschung benutzte IPA³⁹ (*Interaction Process Analysis*), an. Je komplexer die Methode, desto mehr Hilfsmittel und Aufnahmeinstrumente wären notwendig geworden und hätten den Situationen ihre Natürlichkeit genommen. Darum habe ich mich für folgende Hauptmethode entschieden:

4.1 Teilnehmende Beobachtung

*„For anthropologists and social scientists, participant observation is a method in which a researcher takes part in the daily activities, rituals, interactions, and events of a group of peoples as one of the means of learning the explicit and tacit aspects of their life routines and their culture.“*⁴⁰

Dabei ist die Methode gleichzeitig Datensammlung und Analysewerkzeug. Die Qualität der Untersuchung wird durch ein, bei DeWalt als *tacit understanding* bezeichnetes, In Beziehung Setzen zu einer sinnstiftenden Umgebung erhöht.⁴¹ Der Forschende erhält

³⁹ Siehe : Hartley: Group Communication. 1997: 34

⁴⁰ DeWalt/DeWalt: Participant observation. A guide for fieldworkers. 2002: 1

⁴¹ Vgl.: DeWalt/DeWalt: Participant observation. A guide for fieldworkers. 2002: 8

somit einen tiefer gehenden Einblick, als durch ein reines Auswerten von Datenmaterial und Interviews.

Die Eigenschaften des Untersuchungsfeldes können nach bestimmten Kriterien unterschieden werden. Zunächst besteht eine Bandbreite zwischen sichtbar und unsichtbar (aus der Sicht der Öffentlichkeit)⁴², wobei ich das Feld des Workcamps eher dem unsichtbaren Bereich zurechnen würde. Den wenigsten Nichtteilnehmern bzw. Co-Organisatoren ist die Existenz einer derartigen Aktivität bewusst. Während unserer Arbeit im Freien wurden wir öfters von neugierigen Passanten nach dem Grund für unsere offensichtlich ‚bunte Mischung‘ an Arbeitern gefragt.

Zweitens können die untersuchten Systeme in ihrer Struktur offen für jedermann bis geschlossen (und nur für ganz bestimmte Personen) zugänglich sein.⁴³ Das Workcamp möchte ich hier in einer relativ offenen Position verorten, da es grundsätzlich allen über 17-jährigen offen steht, daran teilzunehmen. Einschränkungskriterien wie Sprachkenntnisse, Reisefreude, finanzielle Möglichkeiten oder gesundheitliche Verfassung sind zwar ebenfalls vorhanden und wirken sich auf die Teilnehmerzusammenstellung aus, sie sind aus rein ‚rechtlicher‘ Sicht aber nicht von Belang.

Zudem können Systeme politischen Hintergrund aufweisen oder über andere explizite hierarchische Traditionen verfügen.⁴⁴ Diese Eigenschaften waren von Camp zu Camp unterschiedlich stark ausgeprägt. Ein Projekt hatte eher christliche Wurzel, ein anderes wurde über mehrere Ecken von den USA als Friedensmission geführt und ein wieder anderes von einem großen Wirtschaftskonzern betrieben. Die Auswirkungen dieser Außenbedingungen hielten sich aber sehr gering. Ähnlich verhielt es sich mit hierarchischen Variationen, etwa in Bezug auf die Rolle der Frau in der Gesellschaft oder den Posten des Leaders. Weibliche Teilnehmer wurden genauso behandelt wie männliche, auch die Leaderposition war dementsprechend gerecht verteilt. Die hierarchische Konstellation ähnelte sich weiteres in allen Camps, wobei jeweils eine oder mehrere vorgesetzte Person(en) Vorort existierte(n), die als der letzte Ansprechpartner und Entscheidungsträger fungierte(n).

Während manche Autoren in der teilnehmenden Beobachtung einen Widerspruch zwischen Observation und Partizipation ausmachen⁴⁵, sehen diesen andere als reines

⁴² Vgl.: Jorgensen: Participant observation. A methodology for human studies. 1999: 42

⁴³ Vgl.: Jorgensen: Participant observation. A methodology for human studies. 1999: 43

⁴⁴ Vgl.: Jorgensen: Participant observation. A methodology for human studies. 1999: 44

⁴⁵ Vgl.: Jorgensen: Participant observation. A methodology for human studies. 1999: 55

Kontinuum zwischen keiner und voller Mitgliedschaft.⁴⁶ Wichtig für den Forscher ist dabei, sich bewusst zu machen wo er steht und den für seinen Fall idealsten Teilnahmegrad zu wählen. Laut ‘Vertretern des Widerspruchs’ herrscht die Devise: „*The more you participate, the less you are able to observe, and vice versa.*“⁴⁷

Die Strategie der Teilnahme bewegt sich weiteres zwischen *overt* und *covert*, wobei ich meine Untersuchung eindeutig eher der ersten Variante zuordnen möchte.

Die Perspektive aus der an ein Feld angegangen wird, ergibt sich aus dem Kontext. In meinem Fall war die Nähe zu anderen Teilnehmern und Veranstaltern von Vorteil, da dies gleichzeitig die Kommunikation und damit den Forschungsprozess erleichterte⁴⁸. Ich hatte im Sinne der teilnehmenden Beobachtung eine Insider Rolle über.⁴⁹

Doch dieser ‚Nähe‘ sind ebenso Grenzen gesetzt, erstens durch die eigene subjektive Prägung und zweitens durch die Zielgerichtetheit meiner Teilnahme.

Größtmögliche Objektivität ist erwünscht, allerdings kaum möglich, auch da „*der Akt des Wahrnehmens (...) durch den Erfahrungsfilter gelenkt*“⁵⁰ wird. Es erscheint daher sinnvoll, sich mit zwei weiteren Eigenschaften der Methode zu beschäftigen:

Zuverlässigkeit und Gültigkeit. Ersteres beschäftigt sich mit der Möglichkeit der Reproduktion der Ergebnisse bei gleichem Zugang und unterschiedlichen Umständen.⁵¹

Die Gültigkeit hingegen bewertet die Nachvollziehbarkeit und Repräsentativität des erforschten Phänomens in der Realität.⁵²

Die Art der Datensammlung und Aufbereitung wird nunmehr wesentlich. Ich habe mich für regelmäßige Tagebucheinträge und genaue Niederschrift von Gruppengesprächen und -prozessen entschieden, welche durch die Fragebögen eine Art Test erfuhren.

Weiteres habe ich jene Bereiche aus anderen Workcampanalysen, die sich mit meinem Themenbereich beschäftigten, für einen Abgleich herangezogen um die Repräsentativität zu erhöhen.

Die Auswertung und Analyse habe ich angelehnt an einen analytischen Zirkel aufgebaut und weiteres ein und dieselben Tagebucheinträge in unterschiedlichen Kapiteln unter verschiedenen Blickwinkeln dargestellt. Der Leitfaden wurde in diesem Sinne kontinuierlich neu überarbeitet. Angefangen mit den Erfahrungen in den ersten Camps

⁴⁶ Vgl.: DeWalt/DeWalt: Participant observation. A guide for fieldworkers. 2002: 21

⁴⁷ Jorgensen: Participant observation. A methodology for human studies. 1999: 55

⁴⁸ Vgl.: Girtler: Die „teilnehmende unstrukturierte Beobachtung“ – ihr Vorteil bei der Erforschung des sozialen Handelns und des in ihm enthaltenen Sinns. 1989: 104

⁴⁹ Vgl.: Jorgensen: Participant observation. A methodology for human studies. 1999: 60

⁵⁰ Merkmens: Einleitung. 1989: 10

⁵¹ Vgl.: DeWalt/DeWalt: Participant observation. A guide for fieldworkers. 2002: 94

⁵² Vgl.: DeWalt/DeWalt: Participant observation. A guide for fieldworkers. 2002: 96

entwickelte sich eine Vorstellung einer Struktur, deren Analyse und Darstellung den Kern meiner Arbeit darstellt.

Eine Vorstellung aus der Praxis der teilnehmenden Beobachtung prägte dabei stark meine Vorgehensweise: „*Unser Handeln ist also grundsätzlich durch die in Vorerfahrung gründenden Typisierungen vorbestimmt. Die Kunst des Beobachters bzw. Interviewers ist es, diese Typisierungen zu erfassen und darauf seine Interpretationen aufzubauen.*“⁵³. Zusätzlich betont Girtler ebenso eine Analyse der Sprache, da dadurch die Bedeutung sozialen Handelns besser erfasst werden kann.⁵⁴

Zuletzt erscheint es mir wichtig, meine eigene Entwicklung und Selbstreflexion in Bezug auf die Forschertätigkeit anzuführen. Durch den Besuch mehrerer Camps hatte ich weniger unter dem ‚Schock der ersten Tage‘ zu leiden, wie viele meiner Mitteilnehmer, wodurch ich den Blick nach Außen richten konnte. Dennoch bestand zu jeder Zeit die Gefahr, dass ich bestimmte Vorkommnisse aufgrund einer gewissen Routine oder anders begründeten Unaufmerksamkeit nicht mehr wahrnehmen würde. Dem entgegen zu wirken halfen Gespräche mit anderen Teilnehmern über Probleme oder Erfahrungen während des Camps.

4.2 Fragebogenauswertung

Nach einiger Überlegung, aufgrund wenig überzeugenden Ergebnisse durch Campinterne Fragebögen, wie sie jeweils zu Ende beziehungsweise in der Mitte eines Camps ausgeteilt wurden, habe ich mich dennoch dafür entschieden, einen eigenen kurzen Fragebogen zu versenden. Ich wählte die Email als Verbreitungsmedium, da sämtliche meiner Campkollegen über ein Emailkonto verfügten und dies sowohl für sie als auch für mich eine Vereinfachung darstellte. Eine absolute Anonymität konnte so jedoch nicht gewährleistet werden, wenn ich auch versucht war, die Auswertung auf anonymer Basis durchzuführen und die Antworten nicht auf eine individuelle Person, sondern eine spezifische Campsituation zu beziehen.

Als Fragenformat wählte ich mehrheitlich offene Fragen sowie eine Mischform geschlossener Fragen gepaart mit einer Erläuterung.⁵⁵ Da mir die Fragebögen nur als Prüfung der teilnehmenden Beobachtung dienten, konnte ich mit einer offenen Fragestellung die größten Erkenntnisse gewinnen.

⁵³ Girtler: Die „teilnehmende unstrukturierte Beobachtung“ – ihr Vorteil bei der Erforschung des sozialen Handelns und des in ihm enthaltenen Sinns. 1989: 107

⁵⁴ Vgl.: Girtler: Die „teilnehmende unstrukturierte Beobachtung“ – ihr Vorteil bei der Erforschung des sozialen Handelns und des in ihm enthaltenen Sinns. 1989: 108

⁵⁵ Siehe: Pilshofer: Wie erstelle ich einen Fragebogen? Ein Leitfaden für die Praxis. 2001: 14

Ich habe versucht, die Formulierung der Fragen möglichst einfach zu gestalten, was mir leider nicht immer gelungen ist. Allerdings konnte ich, bis auf eine einzige Frage, Antwortüberschneidungen vermeiden. Ebenso bemühte ich mich, den Fragebogen kurz zu halten, um möglichst viele Rücksendungen zu erhalten.

Den großen Vorteil gegenüber persönlichen Gesprächen und Interviews sehe ich in der anonymeren und weniger frontalen Kommunikationsform, sowie in der Möglichkeit einer Reflexion⁵⁶, welche seit dem Ende des Camps bei den Teilnehmern stattgefunden haben könnte. Ein Nachteil bezüglich meines Forschungsinteresses besteht darin, dass die Teilnehmer eventuell bereits zuviel Abstand von der Gruppensituation genommen haben, um sich erneut in diese hineinzusetzen. Zudem hätte ich bei der einen oder anderen Antwort gerne genauer nachgefragt, was aber aufgrund des Anonymitätsgebot und der Unpersönlichkeit des Mediums Email nicht sensibel genug gewesen wäre. Trotz einiger Nachteile, waren die Freiwilligkeit und freie Zeiteinteilung bei der Beantwortung des Fragebogens von Vorteil für die Qualität der Antworten. Fragebögen, wie sie am Ende des Camps vorgelegt wurden, genossen bei den Teilnehmern meist aufgrund der stressigen Situation wenig Beliebtheit und wurden teilweise sehr ungenau ausgefüllt, wie ich bei der Auswertung dieser als Leader erfahren konnte.

⁵⁶ Siehe auch: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 185

5 Theorie: Interkulturelle Gruppen

5.1 **Was bedeutet Interkulturell?**

Eine für meine Betrachtungsweise sehr geeignete Formulierung der Thematik der Interkulturalität habe ich bei Chang gefunden. Sie schreibt: „*Im Rahmen internationaler Austauschprogramme treffen Personen aufeinander, die in verschiedenen Kultur [sic] sozialisiert worden sind.*“⁵⁷ Diese Handhabung von ‚Kultur‘ begrenzt den Herkunftsort nicht auf eine nationale oder regionale Gesichtspunkte, sondern bezieht ebenso soziale und gesellschaftliche Aspekte mit ein.

Andere Autoren sprechen in dieser Beziehung von Subkulturen und es wäre durchaus sinnvoll, ein Workcamp somit als ‚Intersubkulturellen Raum‘ zu betrachten. Doch selbst diese Einschränkung dürfte für den Kontakt in Kleingruppen zu eng gefasst sein, beachtet man, wie Scollon und Wong zu bedenken geben: „*Cultures do not talk to each other; individuals do.*“⁵⁸ Eine postmoderne Betrachtungsweise wie diese, ist vielleicht bei der Erklärung einzelner Erlebnisse hilfreich, bildet jedoch kein theoretisches Konstrukt um gewisse wiederkehrende Prozesse zu erklären. Der einzelne Teilnehmer bewertet interkulturellen Kontakt meist recht unterschiedlich, abhängig von seinen Zielen, Interessen und hauptsächlich aufgrund seiner bisherigen Erfahrungen. Dieser Rückkopplungseffekt lässt den Begriff ‚Kultur‘ zugleich um ein vielfaches diffuser erscheinen. Auf der anderen Seite geschieht bei einer derartigen Unüberschaubarkeit rasch eine Rückbesinnung auf bekannte Kategorien, wie Nationalität und Sprache. Es findet nun neben einem latenten interkulturellen Austausch, wie ich ihn verstehe, als einem Austausch zwischen Menschen verschiedener Sozialisation, ein weiterer ‚oberflächlicher‘ interkultureller Austausch zwischen ‚Kulturkreisen‘ statt. Wobei im letzten Fall jeder seine eigene Definition von Kultur mitbringt und die Erlebnisse anhand seiner eigenen Normen bewertet.

Unterscheidungsmerkmale wie Scollon und Wong sie anführen, sind in den Köpfen präsent, die Aktivierung dieser ist allerdings von der Situation und persönlichen Einstellung abhängig. Die beiden machen kulturelle Unterschiede an folgenden Diskurssystemen fest: Ideologie (Geschichte und Weltsicht), Sozialisation und *face*

⁵⁷ Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 18

⁵⁸ Scollon/Wong: Intercultural communication. 1995: 125

systems (Herrschaft, Selbstkonzepte, Ingroup-Outgroup-Beziehungen sowie die Schwerpunktsetzung zwischen Gemeinschaft und Gesellschaft).⁵⁹

5.1.1 Exkurs: Individuelle Erwartungshaltungen und Umgänge mit interkulturellen Situationen

Nimmt man nun an, in einem Workcamp treffen verschiedene Personen mit etwas unterschiedlichen Erwartungshaltungen und Zielen aufeinander und sind gezwungen für kurze Zeit als 'Einheit'⁶⁰ zu existieren, treten einige erste soziologisch-psychologische Fragen diesbezüglich auf.

Brislin beschreibt in seinem Werk *Cross-Cultural Encounters* in dem Kapitel *Coping* den Umgang des Einzelnen mit unfamiliären Gegebenheiten. Er beschreibt darin fünf Hauptstrategien, die von einem Großteil der Menschen im Falle eines interkulturellen Kontakts angewandt werden: *nonacceptance (or avoidance)*, *substitution*, *addition*, *synthesis and resynthesis*.⁶¹ Sein Untersuchungsgebiet war allerdings weiter gesteckt, als das schmale und relativ homogene Feld des Workcampkontakts. Die Freiwilligkeit des Kontakts spielt hier eine nicht unwesentliche Nebenrolle, schützt aber, wie sich im Folgenden herausstellen wird, nicht vor dem ein oder anderen Missverständnis oder Intoleranz.

Mehr noch könnte man mit Claessens Annahme der Kleingruppe als ‚Zwangsapparat‘⁶² eine gezielt ‚Antifremdenfeindliche‘ Atmosphäre postulieren. Die Workcampsituation bietet eine Struktur, welche die Gruppe bereits in eine gewisse Richtung lenkt und bestimmte Normen und Werte vorgibt. Innerhalb dieser ‚Zwänge‘ bewegt sich nun der einzelne Teilnehmer und diese lenken auch den Umgang mit fremden Situationen und Handlungsweisen. Im praktischen Teil der Arbeit werde ich näher auf den individuellen Einfluss in der Kontaktsituation eingehen. Vorerst nur ein erster Hinweis auf diese Betrachtungsweise.

⁵⁹ Siehe: Scollon/Wong: *Intercultural communication*. 1995: 127/128

⁶⁰ Natürlich ist es immer möglich, dass sich Teilnehmer komplett aus der Gruppe ausgrenzen oder ein Workcamp nicht als Gruppenerlebnis sondern beispielsweise als Arbeitslager gesehen wird, allerdings wurde diese Sichtweise in keinem der von mir besuchten Camps an den Tag gelegt und wird daher von mir als ‚Ausnahmesituation‘ gehandhabt. Wie und ob das Gruppengefüge für den einzelnen Teilnehmer bedeutsam wird, ist für die Betrachtung der Workcampsituation als Gruppensituation jedoch unerheblich.

⁶¹ Siehe: Brislin: *Cross-Cultural Encounters*. 1981: 277/278

⁶² Siehe: Claessens: *Gruppe und Gruppenverbände*. 1977: 5

5.2 Grundbegriffe der Gruppensoziologie

5.2.1 Kleingruppe

Schäfers definiert den Gruppenbegriff folgendermaßen: *„Eine soziale Gruppe umfaßt eine bestimmte Zahl von Mitgliedern (Gruppenmitglieder), die zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels (Gruppenziel) über längere Zeit in einem relativ kontinuierlichen Kommunikations- und Interaktionsprozeß stehen und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit (Wir-Gefühl) entwickeln. Zur Erreichung des Gruppenziels und zur Stabilisierung der Gruppenidentität ist ein System gemeinsamer Normen und eine Verteilung der Aufgaben über ein gruppenspezifisches Rollendifferential erforderlich.“*⁶³

Als Kleingruppe oder ‚kleine Gruppe‘ werden soziale Formationen von drei bis ungefähr fünfundzwanzig Mitgliedern bezeichnet;⁶⁴ wobei sich in der Alltagssprache der allgemeinere Ausdruck der ‚Gruppe‘ durchgesetzt hat.⁶⁵

Diese Gruppen sind dreifach in die Gesellschaft eingebunden, erstmals durch die einzelnen Individuen, weiteres werden sie *„den kollektiven Verhaltensstandards und insbesondere den Gesetzen (...) der übergreifenden Gesellschaft unterworfen“* und zuletzt durch zwangsläufig in Gruppen ablaufende Prozesse gesellschaftlich eingebunden.⁶⁶

Kleingruppen sind entweder als vororganisierte Zwangsgruppen oder als organisierende, freie Gruppen anzutreffen. Die Struktur einer Gruppe ermöglicht so einen geregelten Aufbau und ein funktionierendes Agieren.⁶⁷

Eine bestimmte Zusammenordnung von Elementen (im Fall der Gruppe, wären dies Individuen) wird als Syntax bezeichnet und diese führt durch das Zurückgreifen auf bereits gewonnene Erfahrung und Sozialisierung zur Identifizierung einer Gruppe.

5.2.2 Formierende Faktoren in Gruppen

Vier Prozesse oder Zwänge, wie sie bei Claessens beschrieben werden, sind für die Mitglieder einer Gruppe unumgänglich: 1. der Zwang zur Selbstdarstellung; 2. der Zwang, den anderen registrieren zu müssen; 3. der Zwang zur Bildung eines

⁶³ Schäfers: Einführung in die Gruppensoziologie. 1999: 20/21

⁶⁴ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977:5

⁶⁵ Siehe: Schäfers: Einführung in die Gruppensoziologie. 1999: 21

⁶⁶ Zitat und vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 1

⁶⁷ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977:6

Binnenselbstverständnisses der gesamten Gruppe und 4. der Zwang der Außendarstellung gegenüber einer Umwelt.⁶⁸

Die Soziologie interessiert an der Selbstdarstellung insbesondere das Reagieren des Einzelnen auf den Druck der Gruppe, denn allzu unterschiedliche Eigenschaften führen entweder zum Austreten oder Ausscheiden der betroffenen Person. Durch Kommunikation werden diese Selbstdarstellungen nun innerhalb der Gruppe ausgetauscht und gegenseitig interpretiert. Für den Einzelnen ist es wichtig Klarheit über das Bild, das andere von ihm haben, zu gewinnen. Gleichzeitig werden in dieser Phase aus Vor-Urteilen schrittweise Urteile. Ist eine erste Einschätzung vollzogen, entsteht in einem nächsten Schritt ein Erwartungsgefüge, das auf einer Annäherung von Wertvorstellungen und ‚richtigen‘ Verhaltensweisen beruht.⁶⁹

Das Binnenselbstverständnis der Gruppe ist eng mit der Zielsetzung der Zusammenkunft verknüpft und führt nicht selten zu einer Herausbildung einer eigenen ‚Gruppensprache‘. Während hier eine Rechtfertigung vor sich selbst angestrebt wird, kann die Außendarstellung bei Bedarf von dem Binnenselbstverständnis abweichen. Der Zwang, sich gegenüber einer Umwelt zu positionieren, ist in jedem Fall präsent, die Ausprägung dieses abhängig von den Einfluss nehmenden Faktoren. Abseits der drei Zwänge werden von den Gruppenteilnehmern Investitionen (Zeit, Energie,...) und das Abstimmen auf ein gewisses Realitätsverständnis gefordert.

5.2.3 Soziale Normierung und Konformität

Um ein Handeln in Kleingruppen zu gewährleisten, ist ein Mindestmaß an Konsens und gegenseitig anerkanntem Verhalten notwendig. Dazu werden soziale Normen benötigt, die in den meisten Fällen durch negative Sanktionen, deren Androhung oder das Anbieten von Schutzfunktionen unterstützt werden. Normen sind allerdings nicht das alleinige ordnende Element, auch Rollen tragen dazu bei Ordnung im System beizubehalten.⁷⁰ Die Entstehung der Normen hängt von verschiedenen, vor allem äußeren, Faktoren ab. Erfahrungen, Zielorientierung und Erwartungshaltungen, sowie die soziale Machtposition des Normsetzers sind dabei von wesentlicher Bedeutung. Soziale Normen haben weiteres die Funktion der Integration, des Abbaus von Unsicherheiten, der Orientierung, der Regulierung und Kontrolle zwischenmenschlicher Beziehungen, der Selektion von Wahrnehmung und Erwartung, der Erleichterung

⁶⁸ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977:10

⁶⁹ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977. 1999:11

⁷⁰ Vgl.: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse - Funktionen. 1984: 52

sozialer Interaktionen und sind Mittel zur Strukturierung und Ausbildung von Gruppenidentität.⁷¹

In einer kleinen Gruppe kann der Konformitätsdruck stärker zur Geltung kommen als in größeren Gruppen, da die Interaktion der Mitglieder direkter geschieht. Auf der anderen Seite ist die Variationsbreite in den Erscheinungsformen ebenso stärker ausgeprägt.

Damit ist gemeint, dass die individuellen Eigenschaften der Mitglieder stärker voneinander abweichen können. In diesem Punkt ist es wichtig, zwischen Zwangsgruppen⁷² und Gruppen mit freiwilliger Mitgliedschaft zu unterscheiden.⁷³

Hier lässt sich die Workcampgruppe am ehesten dem zweiten Fall zuordnen, wobei zu bedenken gilt, dass es sich nicht um eine rein freiwillige Zusammenfindung handelt, da sich die einzelnen Teilnehmer vor Antritt der Reise noch unbekannt sind. Nehmen wir dennoch an, dass von Anfang an ein gewisser Konsens an gemeinsamer Überzeugung existiert und in diesem Fall Druck vielfach durch das Mittel der Moral ausgeübt wird.⁷⁴

Es besteht ein gewisser Gruppenethos, eine Übereinkunft über moralische Leitbilder, der im Falle einer Übertretung sanktioniert wird.

Dennoch darf nicht auf die Notwendigkeit der Integration in eine Gruppe vergessen werden, ungeachtet eines freiwilligen Eintretens. Hartley erläutert dies sehr anschaulich anhand zahlreicher Beispiele von Versuchsreihen, die sich mit sozialkonformen Verhalten beschäftigen.⁷⁵

5.2.3.1 Exkurs: Gruppentabus

Während dem sukzessiven Aufbaus eines Gruppengefühls und Normgefüges, werden gleichzeitig gewisse Bereiche und Prozesse tabuisiert. Am besten sichtbar wird dies oft für einen Neuling in der Gruppe, welcher auf seinem Weg des Einlebens über Gruppentabus stolpert. Dazu zählt beispielsweise, dass der Homogenisierungsdruck immer weniger als Zwang wahrgenommen wird, Differenzen zwischen Binnen- und Außendarstellung innerlich verarbeitet werden oder negative Sanktionen nicht kritisiert werden dürfen.⁷⁶

Im Extremfall kann es zu einem Realitätsverlust und dem Aufbau einer Pseudorealität kommen, isolierte Kleingruppen sind hier besonders anfällig.⁷⁷

⁷¹ Siehe: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse - Funktionen. 1984: 54

⁷² in Hinblick auf die Mitgliederrekrutierung und -abstoßung

⁷³ Vgl.: Schwonke: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. 1999: 46/47

⁷⁴ Siehe: Schwonke: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. 1999: 49

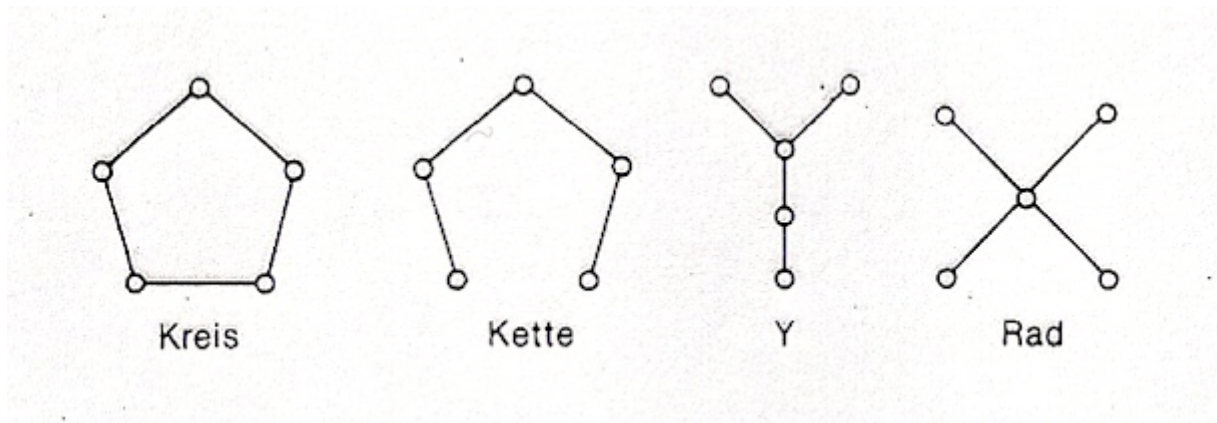
⁷⁵ Siehe: Hartley: Group Communication. 1997: 71-82

⁷⁶ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 37/38

⁷⁷ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 39/40

5.2.4 Entscheidungsfindung und Gruppenstruktur

Die Gruppenstruktur ist bedeutsam für die Lösung unterschiedlicher Aufgaben und Entscheidungsprozesse. Girgensohn-Marchand stellt verschiedene Modelle von Kommunikationsnetzen in Gruppen vor, sie reichen vom stark zentralisierten Rad bis zum dezentralisierten Kreis:



Quelle: Girgensohn-Marchand: Ergebnisse der empirischen Kleingruppenforschung. 1999: 71

Generell sieht sie eine höhere Effektivität zentralisierter Gruppen beim Lösen einfacher Aufgaben, insbesondere wenn es sich um größere Gruppen handelt. Komplexere Aufgaben können zu einer Überforderung der zentralen Person führen und handelt es sich zusätzlich um eine kleinere Gruppe, sind flexiblere Strukturen vorteilhaft.⁷⁸

Diese Betrachtungsweise bewegt sich nun vornehmlich im Bereich der Kommunikationswissenschaft, welche ich aufgrund ihrer Bedeutung für mein Thema in einem eigenen Kapitel näher ausführen möchte. Hier möchte ich noch kurz auf die Rolle der Argumentation in der Gruppenentscheidungsfindung eingehen. Alderton und Frey bezeichnen mit ‚*argument*‘, keine statische, einseitige Angelegenheit, sondern beziehen sich auf einen Prozess, der besonders für Kleingruppen zutreffend scheint.⁷⁹

Rhetorische Argumentation ist ein dynamischer Prozess, „*is both a tool for the accomplishment of group decisions and a product of the decision-making process*“⁸⁰.

Richtung, Überzeugungskraft⁸¹ und *personality* bilden Charakteristika der Argumentation.⁸² Bewegt sich ein Argument in Gleichklang mit dem Gruppentenor und wie überzeugend gestaltet sich ein Argument? Der letzte Punkt behandelt die Frage, wo sich die individuellen Teilnehmer in Bezug auf die Gruppe sehen (interne oder externe

⁷⁸ Vgl.: Girgensohn-Marchand: Ergebnisse der empirischen Kleingruppenforschung. 1999: 71

⁷⁹ Vgl.: Alderton; Frey: Argumentation in Group Decision-Making. 1982: 161

⁸⁰ Alderton; Frey: Argumentation in Group Decision-Making. 1982: 162

⁸¹ Diese muss bei ‘neuen Argumentationen’ umso deutlicher werden.

⁸² Siehe auch: Hirokawa: Communication and group decision making. 1986: 164

Positionen).⁸³ Diese Charakteristika hängen reziprok mit der Stärke der Polarisierung der Gruppe zusammen.

Weiteres konnten Alderton und Frey feststellen, dass sich stark polarisierte Gruppen weniger tolerant gegenüber Argumenten von Minderheiten verhielten und auf der Suche nach einer effektiven Entscheidungsfindung kamen sie zu dem Ergebnis, dass dazu die Entwicklung einer effektiven Gruppenkultur notwendig wird, in der alternative Argumentationen ermutigt werden.⁸⁴ Inwiefern sich die Gruppenstruktur und –kultur des Workcamps dafür eignet, werde ich im praktischen Teil der Arbeit behandeln. Zu bedenken gilt in jedem Fall, dass der Faktor Sprache hier keinen unwesentlichen Punkt in der Einflussnahme einnimmt.

Zusätzlich zu dieser Kommunikationsstruktur existiert eine Sympathie- und Machtstruktur. Gegenseitige Attraktivität und ein Zusammengehörigkeitsgefühl werden verstärkt, gilt es aufgrund von äußerer Einflüsse zusammenzuhalten oder wenn die Gruppe der eigenen Zielerreichung hilfreich erscheint. Girgensohn-Marchand führt verschiedene Ressourcen und Rechtfertigungsstrategien von Macht an: zuerst die Macht durch Belohnung, Zwangsmittel oder Expertenwissen, durch Annahme eines legitimen Rechts der Machtausübung, durch Identifikation mit einer Person oder durch Abhängigkeit von einer Person. Wie die Macht verteilt ist, beeinflusst wiederum Verhalten und Einstellungen der Einzelnen.⁸⁵ Hier wird wiederum deutlich, dass die Struktur der Gruppe einem dynamischen Prozess der Aushandlung über Machtpositionen gleicht, der über das Medium der Kommunikation stattfindet.

5.2.5 Attraktivität und Gefühle

Bereits bei Froschauer ist zu finden, dass es gerade in der Kleingruppenforschung häufig zu ‚irrationalen‘ Verhalten der Individuen kommt, das nicht als ‚bewusst-utilitaristisch‘ bezeichnet werden kann und hier darum ein sozialpsychologischer Ansatz als sinnvoll erscheint. Durch rein soziologische Konzepte (Status, Rolle, Gruppennorm, Gruppenkultur usw.) lassen sich die interpersonellen, psychodynamischen Prozesse nicht ausreichend erklären.⁸⁶

⁸³ Vgl.: Alderton; Frey: Argumentation in Group Decision-Making. 1982: 164

⁸⁴ Vgl.: Alderton; Frey: Argumentation in Group Decision-Making. 1982: 168

⁸⁵ Vgl.: Girgensohn-Marchand: Ergebnisse der empirischen Kleingruppenforschung. 1999: 71

⁸⁶ Vgl.: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 30

Da es sich bei den Kontakten in Kleingruppen vornehmlich um *face-to-face* Beziehungen handelt, werden die anderen direkter als Person erlebt. Zusätzlich verstärkt die so entstehende Emotionalität das Zusammengehörigkeitsgefühl in der Gruppe.⁸⁷

Aus soziologischer Perspektive hat Attraktivität die Funktion, dass man sich anfangs zu äußerlich vergleichbar attraktiven Menschen hingezogen fühlt. Ob diese Einstellung erhalten bleibt, hängt weiteres davon ab, ob ein gewisses Maß an Selbstoffenbarung geschieht und in Folge die Ähnlichkeit der Standpunkte (beispielsweise betreffend anderer Personen oder Themenbereiche) erhalten bleibt. „*Man möchte auch einigermaßen richtig wahrgenommen werden.*“ Werden dadurch die eigenen Selbst- und Weltkonstruktionen bestätigt, kann sich dies positiv auf das psychische Wohlbefinden auswirken.⁸⁸

Gefühle hingegen haben die Funktion ein Umfeld des persönlichen Vertrauens zu schaffen und damit eine ähnliche Aufgabe wie Normen, als Steuerungsmedium gegenseitiger Erwartungshaltungen. Sympathien können Konfliktsituationen entschärfen, indem sie Konsensdefizite kompensieren oder Dissenses relativieren. Sie können auf der anderen Seite aber auch zu einer Eskalation führen, wenn sie ins Gegenteil umschlagen.⁸⁹

Als ‚Normierung‘ sind sie, aufgrund ihrer teilweise irrational erscheinenden Auslöser, auf den ersten Blick weniger geeignet. Allerdings bergen Gefühle die Chance Gruppenmitglieder über abweichendes Verhalten anderer hinwegsehen zu lassen und „*räumen dem anderen Kredite ein.*“. Neidhardt verdeutlicht dies anhand folgendem Beispiel: „*Einer kommt mit schlechter Laune an, und die anderen zahlen es ihm nicht heim, sondern muntern ihn auf; (...)*“. Diese Konstellation erzeugt eine Art Ultrastabilität.⁹⁰

5.2.6 Außenweltbedingungen der Gruppe

Zuerst muss darauf hingewiesen werden, dass jede Gruppe bereits aus einer bestimmten gesellschaftlichen Struktur hervorgebracht wird, diese hat Einfluss auf die Normen und Werte, sowie die Aufgabenstellung.

⁸⁷ Vgl.: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 77/78

⁸⁸ Vgl. und Zitat: Girgensohn-Marchand: Ergebnisse der empirischen Kleingruppenforschung. 1999: 63

⁸⁹ Vgl.: und Zitat: Neidhardt: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. 1999: 146-148

⁹⁰ Vgl.: und Zitat: Neidhardt: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. 1999: 149

Die Gruppenmitglieder sind bereits als Teil von Klassen, Schichten oder Subkulturen ‚verortet‘⁹¹ und durch ihre individuellen Lebenserfahrungen mit der Außenwelt verbunden.

Die Umwelt übt dadurch Einfluss auf die Gruppe aus, umgekehrt bleibt auch das Tun der Gruppe nicht unwirksam, sobald ihre Existenz in einer Außenwelt bekannt wird.⁹²

Neidhardt spricht von drei besonderen Außenweltkomplexen, die Einfluss auf die Innenwelt der Gruppe ausüben⁹³: Erstens ist von Interesse ob die Gruppe unter einem kollektiven Handlungsdruck steht und wie stark dieser ausgeprägt ist. Dies hat Auswirkungen auf das ‚Wir-Gefühl‘ der Gruppe, die Hierarchisierungstendenzen inklusive Herausbildung einer Führungsposition, sowie die Schaffung eines Gleichgewichts zwischen persönlichen Beziehungen der Mitglieder und einer Leistungserbringung.

Zweitens ist das Ausmaß der „*handlungsrelevanten Ressourcen*“ von Relevanz.

Neidhardt bezeichnet damit die Verfügbarkeit von Macht, Geld, Wissen oder Prestige in einer Gruppe, wodurch eine gewisse „*schichtspezifische Verteilung*“ von Gruppentypen angenommen wird.

Drittens sind Mitgliedschaftsalternativen von Belang, da sie die Gruppe einem gewissen Erfolgs- und Konsensdruck aussetzen.

Inwiefern diese drei Einflussfaktoren sich jedoch in einer spezifischen Gruppe auswirken, hängt zu großen Teilen von der inneren Struktur der Gruppe ab, sowie teilweise unvorhersehbaren Attributen, wie Stimmungen, Gefühlen, Bedürfnissen oder Wertvorstellungen. Diese ‚innere Umwelt‘ ist somit auch ein Kernthema meiner Betrachtung, wobei die Behandlung äußerer, beziehungsweise struktureller Vorgaben nicht zu kurz kommen wird.

5.2.7 Konflikte

Konfliktpotentiale sind allgegenwärtig, da sowohl Widersprüche innerhalb der Gruppeninnenwelt, zwischen Innen- und Außenwelt, sowie zwischen Außenweltansprüchen existieren. Häufig handelt es sich dabei um eine „*Konfrontation*

⁹¹ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 41

⁹² Damit möchte ich darauf verweisen, dass sowohl Gruppen, deren vorrangiges Ziel es ist sich von einer Umwelt abzuschotten, einzig durch ihr Vorhandensein Veränderung hervorrufen, beispielsweise einen Mythos um sie entstehen lassen.

⁹³ Vgl.: Neidhardt: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. 1999: 137-139

von »task oriented« versus »social-emotional« oder »instrumental« versus »integrative« oder auch »internal« versus »external needs«⁹⁴.

Es besteht ein Bedürfnis nach Gleichgewicht zwischen Individualisierung und Gruppenerhaltungsfunktionen, welche auf Normen und Werten basieren. Kommt es zwischen individuellen Bedürfnissen und Gruppenzielen zu Kollisionen, kann dies bei entsprechendem Gruppenklima zu Konflikten führen. Die Gruppensituation verfügt allerdings über einige Entschärfungsmechanismen und eine Eskalation ist im Allgemeinen stark abhängig von vielen äußeren sowie inneren Faktoren. Letzteres betrifft vor allem, die personelle Zusammensetzung einer Gruppe und die individuellen Problemlösungsfähigkeiten der Einzelnen.⁹⁵

Als Entschärfungsmechanismen sind beispielsweise „soziale Differenzierungen“ zu sehen, die eine „gewisse Heterogenität der Mitgliedschaft in Hinblick auf Orientierungen und Fähigkeiten“ erzeugen und damit die innere Komplexität der Gruppe etwas ausbalancieren.⁹⁶ Zusätzlich hat die bereits erwähnte Emotionalität in der Gruppe Puffer- und Kreditfunktion, wobei sie bei einer Eskalation zu einer Verstärkung der Polarisierung beitragen kann.⁹⁷

Diese Polarisierung kann auch aufgrund vom ‚Anwachsen einer Gruppe‘⁹⁸ auftreten, in meiner Betrachtung würde sich hier das Thema der ‚Campneuankömmlinge‘ anbieten. Im Extremfall tritt hier eine Spaltung der Gruppe auf, was soviel wie den Zerfall der eigentlichen Gruppenstruktur bedeutet.

5.3 Soziale Identitäten in der Gruppe

Schwonke bringt in seiner Einleitung sehr gut die Doppelposition des Individuums in seiner Beziehung zur Gesellschaft zum Ausdruck, wenn er Georg Simmel zitiert: „daß es in ihr [der Gesellschaft] befaßt ist und zugleich ihr gegenüber steht, (...)“⁹⁹.

Einerseits besteht eine gewisse individuelle Eigenständigkeit, doch wird „das Einzeldasein ohne Gruppenzugehörigkeit als Defizit empfunden, (...)“¹⁰⁰.

Darauf aufbauend, möchte ich mich nun mit einigen Theorien und Zugängen zu dem Thema ‚Individuum in einer Gruppe‘ beschäftigen.

⁹⁴ Neidhardt: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. 1999: 151

⁹⁵ Siehe: Neidhardt: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. 1999: 151

⁹⁶ Vgl.: Neidhardt: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. 1999: 152

⁹⁷ Siehe auch: Neidhardt: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. 1999: 153

⁹⁸ Siehe.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 33

⁹⁹ Schwonke: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung, zitiert nach Simmel. 1999: 37

¹⁰⁰ Schwonke: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. 1999: 37

5.3.1 Zwang der Selbstdarstellung

Grundsätzlich steht jedes Mitglied einer Gruppe unter dem Druck sich selbst darzustellen, sowie seine Gruppenkollegen zu registrieren. Bereits der erste Eindruck bietet eine Reihe von Informationen, beispielsweise über Alter, Geschlecht, Körpergröße, Aussehen, Sprache, Gestik und Mimik, bevor überhaupt erste (beabsichtigte) Taten folgen. Soziologisch ist dabei insbesondere der Druck interessant, den die Gruppe auf seine Mitglieder ausübt, und zwar „*in Richtung auf eine Homogenisierung auf mittlerem Niveau*“¹⁰¹.

Diese *face-to-face* Situation ist aber, wie auch Neidhardt bemerkt, eine „*conditio sine qua für den Gruppenerhalt*“.¹⁰²

5.3.2 Social Identity Theory

Ihren Ursprung hat die Theorie in Henri Tajfel's Beschäftigung mit sozialen Aspekten in der Rassismus- und Stereotypforschung. Obwohl diese eher auf soziale Kategorien größeren Maßstabs zugeschnitten war, sich beispielsweise mit Nationen, ethnischen Gruppen oder soziökonomische Klassen beschäftigte, legt Hogg die Idee auf seinen Forschungsschwerpunkt und sozial-psychologische Prozesse in Gruppen um. Der Kern seiner Theorie ist, dass *self-inclusive social categories*¹⁰³ eine Selbstdefinition übereinstimmend mit sozialen Kategorien hervorbringen und dabei Einfluss auf ein Selbstkonzept ausüben.¹⁰⁴ Jeder Mensch verfügt über eine ganze Reihe solcher ‚Mitgliedschaften‘ mit unterschiedlicher persönlicher Wertigkeit. Stellt sich eine der sozialen Kategorien allerdings als herausragend dar, wird die Unterscheidung in In- und Outgroup verstärkt wahrgenommen. Nachdem soziale Identitäten nicht nur als Unterscheidungsmerkmal dienen, sondern ebenso einen wertenden Charakter besitzen, wird versucht, die eigene Bezugskategorie in ein möglichst optimales Licht zu rücken. Der Prozess der Kategorisierung, sowie der einer ‚Selbst-Erhebung‘¹⁰⁵ spielen eine tragende Rolle bei der Herausbildung und dem Umgang mit einer Mitgliedschaft bei bestimmten Kategorien.¹⁰⁶ Die Kategorisierung stellt ein Kernthema meiner Arbeit dar, weshalb ich in einem späteren Kapitel ausführlicher darauf eingehen werde, hier nur kurz eine Einführung in die Theorie der Selbstkategorisierung.

¹⁰¹ Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 10

¹⁰² Neidhardt: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. 1999: 140

¹⁰³ Beispielsweise Nationalität, politische Standpunkte, Sportclubs,...

¹⁰⁴ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 66

¹⁰⁵ *self-enhancement*

¹⁰⁶ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 67

5.3.2.1 Exkurs: Ingroup und Outgroup

Da ich die kulturwissenschaftlichen Begriffe der In- und Outgroups in den folgenden Kapiteln häufiger verwenden werde, möchte ich diese hier näher erläutern, auch da sie zusätzlich die Basis vieler weiterer Überlegungen bilden.

Unterschiede zwischen ‚Wir‘ und ‚Sie‘, entsprechend einer In- und Outgroupdifferenzierung, werden häufig verstärkt hervorgehoben. Dabei werden in den Sozialwissenschaften mehrere Erklärungen angeboten. Anfangs schien es, als wäre die Ursache in einer *competition for scarce resources* begründet, die aber sehr bald von Tajfel widerlegt wurde, da seine Untersuchungen gezeigt haben, dass eine reine Einteilung zweier Gruppen in unterschiedliche Lager ausreicht, um typisches In- und Outgroupverhalten zu erzeugen. Vielmehr verweist er darauf, dass ein bestimmtes Verhalten gegenüber Outgroups angelernt wird. Generell wurde beobachtet, dass es zu einem bevorzugten Verhalten gegenüber Ingroupmitgliedern kommt, während eine negative Outgroupdiskriminierung stattfindet, welche durch eine Anonymisierung der Mitglieder Verstärkung erfährt. Das Informationsdefizit über Outgroupmitglieder wird als ein Faktor gesehen, der zu Differenzierung beiträgt und dementsprechend eine Individualisierung von Outgroupmitgliedern die Grenzen zwischen den beiden Gruppierungen aufweichen könnte.¹⁰⁷

Die innerhalb der Ingroup wahrgenommenen Differenzierungen werden als Rollen bezeichnet und zeigen sehr gut die homogene Betrachtung der Outgroups, bei gleichzeitiger Ingroup-Heterogenisierung.¹⁰⁸

Eine Ausnahme von dem angesprochenen ‚typischen Verhalten‘ bildet der Umgang mit Fremden oder Minderheiten, denen eine gewisse Bandbreite an *faux pas* zugestanden wird. Allerdings betont Bochner, dass dies nur unter bestimmten Bedingungen stattfindet.¹⁰⁹ Ob diese Bedingungen in einem Workcamp zu finden sind, wird sich im Laufe der Arbeit herausstellen.

5.3.3 Self-Categorization Theory

Auf der Ebene der Identität beschäftigt sich die Theorie der Selbstkategorisierung mit Phänomenen im *ingroup*-Bereich. Das bedeutet, Kategorisierung wird als Wahrnehmungsbasis für ein Gruppenverhalten gewertet, wahrgenommene Ähnlichkeiten und Verschiedenheiten korrelieren mit einer Kategorisierung. Dabei

¹⁰⁷ Vgl.: Bochner: *Cultures in contact*. 1982: 10-12

¹⁰⁸ Vgl.: Hogg: *Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity*. 1996: 71

¹⁰⁹ Vgl.: Bochner: *Cultures in contact*. 1982: 11

werden Individuen in einem neutralen Sinne ‚depersonalisiert‘ und repräsentieren von nun an Prototypen sozialer Gruppen.¹¹⁰ Ihre individuellen Eigenschaften werden mit denen eines Prototyps verglichen und bei ausreichender Ähnlichkeit, mit der dazugehörigen sozialen Gruppe in Verbindung gebracht.

Die Wahl der Kategorien hängt nun von dem Kontext ab, in dem sich eine bestimmte Gruppe zu einem bestimmten Zeitpunkt befindet und im Folgenden als Orientierungsmaßstab dient. Ebenso zentral ist die Verfügbarkeit von Kategorien, die in vielen Fällen ein streitbares Gut darstellen und das führt zu drei Hauptbeschäftigungsbereichen dieser Theorie: den sozialen Einflussbereichen, der sozialen Wahrnehmung sowie der Gruppensolidarität und -übereinstimmung.¹¹¹ Alle drei Bereiche bilden immer wieder Schauplätze für von mir beobachtete Gruppenprozesse, weshalb ich diesen theoretischen Zugang hier kurz vorstelle.

5.3.4 Selbstschemata

Bevor ich mich der Rollenfindung in Gruppen widme, werde ich kurz auf das ‚Selbst‘ eingehen. Chang erörtert in ihrer Arbeit die Veränderung der Selbstschemata aufgrund der Teilnahme an einem Workcamp. Diese Betrachtungsweise ist in Hinsicht auf meine Fragestellung nur am Rande von Interesse, allerdings ist es von Vorteil, sich die Existenz eines solchen ins Gedächtnis zu rufen. Chang versteht unter Selbstschemata, die auf Erfahrung basierenden, thematischen, auf die eigene Person bezogenen Kognitionen, Emotionen und Motivationen.¹¹² *„Je nach kulturellem, situativem und sozialem Kontext werden unterschiedliche Schemata aktiviert.“*¹¹³ Manche sind nur temporär aktiv, andere chronisch, und zusätzlich abhängig von der momentanen Lebensphase. Dennoch erlebt man sich stets als eine Person.¹¹⁴

5.3.4.1 Selbstschemataveränderung in der Adoleszenz

Im beginnenden Erwachsenenalter zwischen 18 und 25 Jahren, in dem sich ein Großteil der Teilnehmer befindet, finden eine Reihe von Veränderungen statt, die eine Entwicklung der Persönlichkeit betreffen.

¹¹⁰ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 68/69

¹¹¹ Siehe: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 69

¹¹² Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 50

¹¹³ Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 51

¹¹⁴ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 51

Chang führt dabei fünf wesentliche Veränderungen auf kognitiver Ebene nach Pinquart und Silbereisen an, die auch für meine Herangehensweise als sinnvoll erscheinen: Erstens erhöht sich die ‚private Selbstaufmerksamkeit‘, zweitens werden die darauf aufbauenden Selbstbeschreibungen systematischer und basieren vermehrt auf dem „*Vertrauen in die eigenen Urteilsfähigkeit*“, drittens nimmt die Genauigkeit bei der kontextspezifischen Selbstbeschreibung zu, viertens werden generalisierte Selbstbeschreibungen gebildet und besser organisiert und fünftens nimmt gleichzeitig die Abstraktheit und Allgemeinheit dieser zu.¹¹⁵

Vielen Erfahrungen, die zum ersten Mal gemacht werden, werden in der Erinnerung eine größere Bedeutung eingeräumt.¹¹⁶ Die Ablösung vom Elternhaus, der Kontakt zu Peer-Gruppen, sowie die Verortung eines Selbst als Person bilden die zentralen Themen der Selbstschemataprozesse im jungen Erwachsenenalter.¹¹⁷ Durch Gruppenkontakt und Feedback von anderen Teilnehmern, erfahren die Workcampteilnehmer nun etwas über ihr Fremdbild, beziehungsweise die Kompatibilität dessen mit der eigenen Selbsteinschätzung.

Dabei ist die Verortung des Selbst in einer Referenzkultur (in Abgrenzung zu anderen Kulturen), ebenfalls ein Aspekt des Prozesses und geschieht aufgrund von Differenzerfahrungen zwischen dem Selbst und anderen.¹¹⁸

5.3.5 Kulturwissenschaftliche Beschäftigung mit dem Selbstkonzept

Um das Prinzip der Selbstschemata von dem kulturell geprägten Selbstkonzept, wie es in kulturwissenschaftlicher Literatur immer wieder Erwähnung findet, abzugrenzen, soll dieses Kapitel beitragen.

Dieses kulturwissenschaftliche Selbstkonzept wäre nur ein Teilbereich der Selbstschemata nach Chang, das ebenfalls chronisch bis temporär in Erscheinung treten und dem thematisch unterschiedliche Bedeutung zugewiesen werden kann.

Doch was verstehe ich unter dem ‚kulturell geprägten Selbstkonzept‘? Grundsätzlich geht es um die Grenze, entlang welcher das individuelle Selbst von der Bezugsgesellschaft abgrenzt wird. Scollon und Wong argumentieren beispielsweise,

¹¹⁵ Vgl: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 69/70

¹¹⁶ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 51

¹¹⁷ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 77

¹¹⁸ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 78

dass das individuelle Selbst in westlichen Gesellschaften enger zu sehen ist, als vergleichsweise in der chinesischen Auffassung. Dies führt dazu, dass die Zuordnung zu einer Kategorie unterschiedliche Folgen hat, je nachdem ob eine Person in einem eher individualistischen oder kollektivistischen Verhältnis zu ihr anzutreffen ist.¹¹⁹ Kurz gesagt, wie stark identifiziert sich das Individuum beispielsweise mit der ihm zugeordneten Kultur.

In Hinblick auf eine Beschäftigung mit In- und Outgroup-Beziehungen kommt es zu Konsequenzen in der Ausverhandlung von Mitgliedschaft. Scollon und Wong argumentieren, dass man in kollektivistischen Gesellschaften auf weit mehr ‚angeborene Beziehungsgefüge‘ trifft, als in individualistischen, wo Beziehungen jedes Mal neu verhandelt werden.¹²⁰

5.3.6 Rollen und Subgruppen

Die Gruppenforschung hat ergeben, dass sich eine Intragruppendifferenzierung, d.h. eine Differenzierung innerhalb der Gruppe, in kleinen Gruppen hauptsächlich auf individueller Ebene vollzieht, während sich in größeren Gruppen Subgruppen herauskristallisieren. Diese Tendenzen sind allerdings nicht zwingend und stark abhängig von der Identifizierung des Einzelnen mit der Gruppe. Je stärker diese ausfällt, desto homogener gestaltet sich die Gruppensituation. Die Einflüsse, die zu einer stärkeren Identifizierung führen sind vielfältig und würden in meiner Ausführung zu weit führen.¹²¹

Allerdings lassen sich einige Gründe für eine Ausdifferenzierung innerhalb der Gruppe anführen: Einerseits kann es Abweichungen in der Einschätzung der Gruppenbedeutung geben, die zu subjektiv unterschiedlichen Vorstellungen über das Gruppenziel beitragen. Andererseits kann angelehnt an die Hypothese der ‚sozialen Attraktivität‘, eine größere Nähe zu einem ideellen Gruppenprototyp zu größerer Attraktivität innerhalb der Gruppe führen. Auf der gegenüberliegenden Seite wäre das ‚schwarze Schaf‘ angesiedelt, das den Gruppenidealen nicht ausreichend entspricht.¹²²

¹¹⁹ Siehe: Scollon/Wong: Intercultural communication. 1995: 131-134

¹²⁰ Vgl.: Scollon/Wong: Intercultural communication. 1995: 134

¹²¹ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 77

¹²² Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 78/79

Die Herausbildung von Rollen und Subgruppen dient, um nach Hogg zu sprechen, einer „*uncertainty reduction and positive distinctiveness consideration(s)*“¹²³. Die Differenzierungen innerhalb der Gruppen weisen nicht nur unterschiedliche Stärken und Bedeutungen auf, sondern variieren zusätzlich abhängig vom Kontext. Eine Person kann dementsprechend auf ihrer ‚Reise durch die Gruppe‘ mehrere Rollen durchlaufen. Die Vorhersehbarkeit der jeweiligen Handlungen ist aber von größter Bedeutung für einen positiven Rückhalt in der Gruppe und prototypisches Verhalten, entsprechend der zugeordneten Rolle, erwünscht.¹²⁴

Die Herausbildung dieser Rollen ist somit ein laufender, kontextabhängiger Prozess, der sich aber dennoch einer Verfestigung nicht entziehen kann.

Bei einem ersten Zusammentreffen werden im Sinne des bereits erwähnten Selbstdarstellungszwangs viele ‚soziale Daten‘ registriert und das Mitglied unterwirft sich gewissermaßen der Macht der Gruppe. Die Arbeitsteilung ist ein Schritt, der die Gruppenmitglieder nun entlang verschiedener Kriterien aufzuspalten vermag. Während heute geschlechtsspezifische Aufgaben zunehmend im Verschwimmen begriffen sind, bleiben Zuteilungen nach Fähigkeiten weiterhin aktuell. Die unterschiedliche Beliebtheit bestimmter Tätigkeiten führt zu Konkurrenzsituationen um bestimmte Positionen. Diese können in weniger hierarchischen Gruppen durch Rotation der Aufgaben abgeschwächt werden.¹²⁵

Eine Zuordnung zu einem ‚Zumutungsfeld‘, wie Claessens die Rolle definiert,¹²⁶ findet dennoch statt und entwickelt sich in Orientierung auf ein Gruppenziel.

Froschauer und Titscher bezeichnen Rollen als die „*Summe der Rechte und Pflichten, die zu einer bestimmten Position gehören, unabhängig davon, wer der Träger dieser Position ist.*“¹²⁷ Sie sprechen hier gleichzeitig die damit einhergehende

Entindividualisierung der Gruppenmitglieder an und vertreten die Position, dass Rollen nicht jedes Mal komplett neu erfunden werden müssen, sondern bereits eine Reihe von standardisierten Verhaltensmustern parat liegen. Sie erwähnen hier beispielsweise Ideenbringer, Unterhalter, Mauerblümchen, Mitläufer, Gruppenliebling, graue Eminenz, Star oder Sündenbock.¹²⁸ Diese Beispiele lassen neben einer horizontalen Gliederung von Rollen, vertikale Bedeutungen erahnen.

¹²³ Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 79

¹²⁴ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 79

¹²⁵ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 23-25

¹²⁶ Siehe: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 25

¹²⁷ Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 60

¹²⁸ Vgl.: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 63

Zusätzlich zu der anfangs erwähnten sachlichen Ebene, finden soziale Handlungen zudem auf der emotionalen Ebene statt und drücken sich auf einer Sympathieebene aus.¹²⁹ Die Ebene ist oftmals nur latent vorhanden, da sie entweder unter ein Gruppentabu fällt oder nur ungern offen darüber gesprochen wird. Weiteres bringt jeder Zuwachs in einer Gruppe Veränderungen mit sich, die Auswirkungen auf weitere Interaktionen in der Gruppe haben.¹³⁰

Subgruppen bilden sich dann heraus wenn es zu einer verstärkten Attraktivität zwischen Individuen in einer Gruppe kommt. Hogg unterscheidet dabei zwischen *interpersonal attraction* und *social attraction*. Ersteres bezeichnet er als rein persönliches Hingezogenfühlen, während letzteres in den Bereich der Gruppensoziologie fällt und sich auf die Attraktivität eines gruppenspezifischen Prototypen bezieht.¹³¹

Da die erste Variante eher den psychologischen Themenbereich betrifft, werde ich mich auf den zweiten Zugang konzentrieren. Dabei erfolgt zunächst eine weitere Einschränkung. Die häufigsten Aussagen zu dem Thema verweisen auf eine gewisse Attraktivität einer gemeinsamen Sprache. Dies wird sowohl in meinen Fragebögen am häufigsten genannt und findet beispielsweise auch bei einem Erfahrungsbericht bei Christ und Fischer¹³² deutlich Erwähnung. Die gemeinsame Sprache hat dabei die soziale Funktion eines gegenseitigen Rückhalts. Falls es notwendig ist, kann man sich mit Erklärungen und Übersetzungen hilfreich zur Seite zu stehen oder mittels präziseren Gesprächen Ungereimtheiten erläutern; abgesehen von einer simplen Erleichterung der Alltagsbewältigung.

Darum werde ich in einem späteren Kapitel genauer auf die Funktion der Sprache in Workcamps eingehen, wobei ich meinen Fokus auf den Bereich der Kategorisierung und auf die Prozesse in der Gruppe legen werde.

5.3.7 *Leader und Leadership*

Fisher weist zu Beginn seines Artikels darauf hin, dass man vorsichtig sein sollte, Macht und soziale Kontrolle mit *Leadership* und sozialem Einfluss zu verwechseln. Letzteres bedeutet für ihn Führungsqualität in sozialen Gruppen, allerdings räumt er sehr wohl ein, dass es auch im Management- oder Organisationsbereich, wo

¹²⁹ Vgl.: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 64

¹³⁰ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 27

¹³¹ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 72

¹³² Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 24

Führerschaft an eine Person erteilt wird, nicht auch zu „echter Führungsqualität“ kommen kann.¹³³

In meinen Workcamps bin ich auf beide Formen gestoßen und nicht selten hat dies zu Identitätsproblemen der „berufenen Leader“, sowie der gesamten Gruppe geführt. Ich werde die praktischen Konsequenzen und meine Beobachtungen später ausführen. Zuerst werde ich die Begriffe *Leader* und *Leadership* abklären, sowie einige Theorien anführen.

Dabei möchte ich mich wieder an Fishers Formulierung halten, da sie mir für meine Betrachtung als äußerst hilfreich erscheint: *Leadership* bezeichnet einen Prozess in einer sozialen Gruppe, wohingegen die Bezeichnung *Leader* auf eine Position oder Person verweist.¹³⁴ Weiteres: „*Leadership is a social phenomenon created by the interactional relationship between leader and follower*“¹³⁵. Der *Leader* ist somit eine soziale Hervorbringung der Gruppe und kann nicht unabhängig von dieser gesehen werden. Allerdings ist die Bezeichnung *Leader* ein Charakteristikum für eine individuelle Person.

Die Ansprüche an *Leadership* sind während des gesamten Bestehens einer sozialen Gruppe nicht ident, was einen Wandel innerhalb der Gruppenstruktur, sowie des *Leadership* zur Folge hat.¹³⁶ Dieser und einige weitere Gründe, die Fisher sehr ausführlich anführt, tragen dazu bei, dass es sehr schwer ist die Gemeinsamkeiten und Qualitäten von *Leadern* zu entschlüsseln. Fisher vertraut auf die Bewältigung von Komplexität als ein Erfolgsmerkmal für die Erringung von Führungspositionen. Er erkennt *Leadership* als komplexes Phänomen, dem es zu begegnen heißt.¹³⁷ Da diese Annahme durchaus schlüssig erscheint und ebenso mit meinen Beobachtungen korreliert, werde ich mich ebenfalls dieser Perspektive bedienen.

Gleiches gilt für die folgenden Annahmen, nämlich dass ein *Leader* als Mediator zwischen Informationen von Außen und der Informationsbewältigung in der Gruppe fungiert und er über eine gewisse Anpassungsgabe verfügen muss.¹³⁸

Eine weitere Eigenschaft, die von mehreren Autoren angeführt wird, ist die ‚Gesprächigkeit‘ der *Leader*-Charaktere. Girgensohn-Marchand erwähnt hier die

¹³³ Vgl.: Fisher: *Leadership*. 1986: 199

¹³⁴ Vgl.: Fisher: *Leadership*. 1986: 200

¹³⁵ Fisher: *Leadership*. 1986: 201

¹³⁶ Vgl.: Fisher: *Leadership*. 1986: 202

¹³⁷ Vgl.: Fisher: *Leadership*. 1986: 204/205

¹³⁸ Siehe.: Fisher: *Leadership*. 1986: 205-207

größere „Menge der Redebeiträge“¹³⁹ im Vergleich zu anderen Teilnehmern. Die Partizipation ist somit stärker ausgebildet, kann aber im Falle einer Überbeanspruchung negativ bewertet werden: „*sheer talkactiveness can turn into »offensive verbalization«*“¹⁴⁰

Girgensohn-Marchand beschreibt des Weiteren einen Versuch, bei dem vier Erwachsene beauftragt wurden in vier Hobbygruppen 10-jähriger Jungen, drei verschiedene Führungsstile anzuwenden.¹⁴¹ Es handelte sich dabei um einen autokratischen, einen demokratischen und einen *laissez-faire* Stil, wobei die Ergebnisse im Grunde mit den Annahmen Fishers vereinbar sind. In dieser speziellen Gruppensituation war ein mittlerer Weg am zielführendsten, allerdings eignen sich die Stile unterschiedlich gut für verschiedene Phasen und Aufgaben. Eine gewisse Anpassungsfähigkeit, Mediationsgabe und Komplexitätsbewältigung des *Leaders* waren nicht verkehrt. Zudem ergab der Versuch bei Girgensohn-Marchand ein Herauskrystallisieren von zwei Führungsstilen: einem organisatorischen und einem sozial-emotionalen Führer.¹⁴² Diese Theorie war bereits bei Froschauer und Titscher zu finden¹⁴³ und wird bei Fisher als ineffektiver *Leadership*¹⁴⁴ bezeichnet. Meine praktischen Erfahrungen sind am ehesten mit der Variante des ‚dualen *Leadership* in besonderen Situationen‘ vereinbar, darum war es mir wichtig diesen Zugang anzuführen.

Eine Eigenschaft, bei der sich fast alle einig sind, ist, dass individuellen Charakterzüge des *Leaders* mit Merkmalen der Gruppe interagieren müssen und darum keine Palette an ‚Idealeigenschaften‘ konstruiert werden kann. Dies korreliert soweit auch mit meinen Ergebnissen, die überraschend unterschiedliche Führungspersönlichkeiten aufzeigen.¹⁴⁵ Auf der Suche nach dem ‚idealen *Leader*‘ einer Gruppe trifft man auf kein Patentrezept, Fisher verweist am ehesten auf den Vorteil, den ein gewisses Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit mit sich bringt.¹⁴⁶

¹³⁹ Girgensohn-Marchand: Ergebnisse der empirischen Kleingruppenforschung. 1999: 75

¹⁴⁰ .: Fisher: Leadership. 1986: 203

¹⁴¹ Siehe: Girgensohn-Marchand: Ergebnisse der empirischen Kleingruppenforschung. 1999: 73/74

¹⁴² Vgl.: Girgensohn-Marchand: Ergebnisse der empirischen Kleingruppenforschung. 1999: 74

¹⁴³ Siehe: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 63: Es wird zwischen einem instrumentalen und emotionalen Führer unterschieden.

¹⁴⁴ Siehe.: Fisher: Leadership. 1986: 214

¹⁴⁵ Siehe auch: Hartley: Group Communication. 1997: 93

¹⁴⁶ Vgl.: Fisher: Leadership. 1986: 215

5.4 Kategorisierung und andere Mechanismen der Verhaltenseinschätzung

5.4.1 Kategorisierung: Begriffsdefinition und Entstehung

Die Ursachen für soziale Kategorisierung fallen je nach theoretischem Zugang etwas unterschiedlich aus. In der Vorurteilsforschung ist es ein Mittel der Vereinfachung von Wahrnehmung, die zu einer Übertreibung und Übergeneralisierung von individuellen Charaktereigenschaften führt. In Situationen, die die Wahrnehmung einer Person überfordern, kann es daher zu Kategorisierung und Vorurteilen kommen.¹⁴⁷

Einen anderen Zugang bietet die weiter oben genannte *self-categorization theory*. Sie behandelt die Kategorisierung als treibende Kraft um die Selbstdefinition eines Individuums und Inklusionsbereitschaft in eine Gruppe auszubilden.¹⁴⁸

In der ersten Variante geht es dem Ursprung nach darum, „*einzelne Objekte anhand gemeinsamer Merkmale zu Gruppen von Objekten zusammenzufassen und diese Gruppen mit übergeordneten Begriffen zu belegen, (...)*“¹⁴⁹. Im Falle von Subjekten treten hier allerdings einige erschwerende Umstände auf, wenn versucht wird, Personen anhand bestimmter Merkmalen zu kategorisieren.

Der zweite Zugang beschäftigt sich hingegen mit der gegenseitigen Bewertung von Gruppen, im Sinne von In- und Outgroups. Vorurteile werden bei Mielke diesbezüglich als „*Positionen oder Muster von Gefühlen der Mitglieder einer Gruppe gegenüber den Mitgliedern einer anderen Gruppe*“¹⁵⁰ beschrieben. Kategorisierung wird in diesem Sinne verstanden als: „*process of understanding what something is by knowing what other things it is equivalent to and what other things it is different from.*“¹⁵¹.

Kategorisierung wird weiteres angenommen „*as operating to maximize perceived similarity within categories and perceived differentiation between categories*“¹⁵².

Wie kommt es nun zur Kategorisierung? Zunächst werden bei den meisten Autoren, die Funktionen der Selektion, Orientierung und adäquaten Einschätzung des Gegenübers als erste Auslöser genannt. Mielke betont allerdings, dass man sich in der Regel darüber im

¹⁴⁷ Vgl.: Oakes: The Categorization Process. 1996: 96

¹⁴⁸ Vgl.: Oakes: The Categorization Process. 1996: 96

¹⁴⁹ Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 11

¹⁵⁰ Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 13

¹⁵¹ Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 274 zitiert nach McGarty 1999: 1

¹⁵² Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 275

Klaren ist, dass hier eine gewisse Bandbreite existiert und sich Fehler in der Wahrnehmung einschleichen können. Ebenso ist den meisten Menschen ihre individuelle Bewertung bestimmter Merkmale als positiv oder negativ bewusst.¹⁵³ Sie definiert Kategorisierung daraufhin als „*Zusammenfügen von Objekten, Ereignissen und Personen in bedeutungshaltige Gruppierungen auf der Grundlage gemeinsamer Merkmale*“¹⁵⁴. Diese Definition erscheint mir als sinnvoll für meine Betrachtung der Vorgänge in internationalen Gruppen.

5.4.1.1 Kategorisierung aus psychologischer Perspektive

In der sozialen Psychologie geht man davon aus, dass der Mensch täglich einer komplexen Umwelt ausgesetzt ist, das menschliche Gedächtnis jedoch nur über limitierte Kapazitäten verfügt. In dieser Überladungssituation kommt es zu selektiver und vereinfachter Wahrnehmung, die unweigerlich gewisse Fehler zur Folge hat.¹⁵⁵ Einen weiteren Zugang stellt der *actor-observer effect* dar. Menschen reagieren demnach erstrangig auf Stimuli, die als repräsentativ erscheinen oder gerade verfügbar sind.¹⁵⁶

Die Distinktivität einer Wahrnehmung, beispielsweise die Besonderheit einer Minorität in Bezug auf die Gesamtbevölkerung, gilt als nächstes Erklärungsmerkmal.¹⁵⁷

McGarty verweist weiteres auf zwei divergierende Theorien um den Prozess des kognitiven Rückgriffs auf Assoziationen zu erklären: *memory-based* und *on-line processing*. Im ersten Fall wird ein Set an Beispielen herangezogen und basierend darauf ein Urteil gefällt. Im zweiten Fall des *on-line processing* werden Repräsentationen laufend aufgrund neuer Informationen verformt und angepasst. Allerdings bezweifelt McGarty die Priorität des *on-line processings* in der sozial-kognitiven Forschung und führt die verschiedenen Kategorisierungsmöglichkeiten als Speicherform an.¹⁵⁸

Als nächstes wird auf den Einfluss von Typisierung und Prototypisierung von Gruppenmitgliedern auf die Aktivierung von Zuschreibungen verwiesen. Verschiedene Forschungsergebnisse sprechen der Prototypnähe einer Person unterschiedlich starke Bedeutung für den Prozess der Kategorisierung zu.¹⁵⁹

¹⁵³ Vgl.: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 14

¹⁵⁴ Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 15

¹⁵⁵ Vgl.: McGarty, Craig: Categorization in social psychology. 1999: 82/83

¹⁵⁶ Vgl.: McGarty, Craig: Categorization in social psychology. 1999: 83

¹⁵⁷ Vgl.: McGarty, Craig: Categorization in social psychology. 1999: 84

¹⁵⁸ Vgl.: McGarty, Craig: Categorization in social psychology. 1999: 86/87

¹⁵⁹ Vgl.: McGarty, Craig: Categorization in social psychology. 1999: 87

Darüber hinaus wurde beobachtet, dass ‚Macht‘ eine Rolle in der Wahrnehmung der Umwelt spielt. Unabhängige und mächtige Personen haben mehr Kontrolle über die Verwendung von Kategorien und weniger Motivation diese möglichst akkurat zu halten. Die große Mehrheit der voneinander abhängigen Personen ist jedoch an einer möglichst wahrheitsgetreuen Wahrnehmung interessiert.¹⁶⁰ Dieser Aspekt ist Teil einer größeren Diskussion über die Grenzen und Unterschiede zwischen Kategorisierung und Individualisierung, auf die ich hier nicht näher eingehen kann.

5.4.1.2 Multiple Kategorisierung

Die Bezeichnung *multiple categorization* bezieht sich auf eine Klassifizierung anhand von mehr als einem Merkmal, wobei es zu Überschneidungen zwischen den Kategorien kommen kann. Sie ist im Intergruppenkontext angesiedelt, das bedeutet das Referenzsystem besteht wiederum aus In- und Outgroups.¹⁶¹

Kategorisierung wird hier als dynamisch und fließend angenommen, zu jeder Zeit bestehen mehrere Möglichkeiten der Zuordnung nebeneinander. In welcher Weise diese nun zur Geltung kommen, ist abhängig von verschiedenen Faktoren, beispielsweise dem Kontext und der Motivation des Individuums oder der Gruppe.¹⁶²

Die Verknüpfung der Kategorien kann dabei in unterschiedlichen Formen auftreten. Einerseits kann es zu einer Integration verschiedener Merkmale kommen, andererseits können die restlichen Merkmale durch ein hervorstechendes kognitiv verdrängt werden. Wenn Kategorien ohne Dominanz einer einzigen nebeneinander auftreten, gibt es die Möglichkeit der ‚einfachen Addition‘ oder einer komplexeren interaktiven Kombination der Kategorieinhärenten Stereotype.¹⁶³

Die bereits erwähnte positive Bewertung der Ingroup und eher negative Sicht auf Outgroups spielt auch hier eine tragende Rolle. Untersuchungen haben gezeigt, *„when people evaluate targets defined by a combination of categories, then intergroup evaluation appear to vary depending on the affect associated with the relative composition of ingroup (positive) and outgroup (negative) constituents.“*¹⁶⁴ Auf der anderen Seite können wahrgenommene Gemeinsamkeiten auf Intergruppenbasis zu

¹⁶⁰ Vgl.: McGarty, Craig: Categorization in social psychology. 1999: 90

¹⁶¹ Siehe: Crisp/Hewstone: Multiple social categorization. Context, process, and social consequences. 2006: 4

¹⁶² Vgl.: Crisp/Hewstone: Multiple Social Categorization. Context, process, and social consequences. 2006: 3

¹⁶³ Vgl.: Crisp/Hewstone: Multiple Social Categorization. Context, process, and social consequences. 2006: 4/5

¹⁶⁴ Crisp/Hewstone: Multiple Social Categorization. Context, process, and social consequences. 2006: 13

einem neuen Verständnis von ‘wir’ und ‘sie’ führen. Crisp und Hewstone sprechen von einem „*moderating effect on evaluation*“ auf die eigene und fremde Gruppe.¹⁶⁵

Der Begriff *social identity complexity* beschreibt diesbezüglich die Überlappung der subjektiven Zuordnung zu einer Gruppe oder Kategorie mit den zugeschriebenen Eigenschaften. Ist die ‚Komplexität‘ niedrig, stimmt das Individuum bei vielen Charaktereigenschaften mit den ‚typischen Eigenschaften‘ der Kategorie überein.¹⁶⁶ Dieser Begriff führt weiteres zu einer nächsten Eigenschaft der Multidimensionalität. Einerseits werden sowohl eine Kategorisierung von Außen (aus der Sicht anderer Personen), sowie eine Betrachtung von Innen (aus einer subjektiven Sicht) miteinbezogen.¹⁶⁷

5.4.1.3 Vorurteil, Stereotyp und Diskriminierung

Folgender Abschnitt dient einer kurzen Definition der Begriffe Vorurteil, Stereotyp und Diskriminierung und soll zudem eine gewisse Abgrenzung zum Begriff der Kategorisierung deutlich machen.

Mielke bezeichnet Vorurteile als einen Sonderfall sozialer Einstellungen, resultierend aus übergroßen Verallgemeinerungen, bei denen zwischen Gruppen und Individuen nicht mehr hinreichend unterschieden wird.¹⁶⁸ Als zweiter Faktor tritt eine emotionale Wertung hinzu, die in einer großen Zahl der Definitionen als negativ angeführt wird.¹⁶⁹ Vorurteile könnten somit als emotionale, verallgemeinernde Bewertungen von Personen und damit korrelierenden Einstellungen gegenüber den ihnen zugeordneten sozialen Gebilden (Gruppen, Völker, Nationen,...) definiert werden.

Stereotype hingegen werden als „*Merkmalszuschreibungen bezüglich Eigenschaften und Verhaltensweisen von Mitgliedern einer Gruppe bezeichnet*“¹⁷⁰.

Die hier angeführten Definitionen werden bei Six allerdings bereits als ‚überholt‘ betrachtet und er schreibt, dass Vorurteile und Stereotype „*nicht länger als Varianten von Einstellungen definiert, sondern im Kontext der Gedächtnisforschung als mentale*

¹⁶⁵ Siehe: Crisp/Hewstone: Multiple Social Categorization. Context, process, and social consequences. 2006: 14

¹⁶⁶ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 273/274

¹⁶⁷ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 275

¹⁶⁸ Vgl.: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 12/13

¹⁶⁹ Siehe Definitionen zum Vorurteilsbegriff: Six: Die Beziehungen zwischen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten: Eine Metaanalyse. 2000: 45

¹⁷⁰ Six: Die Beziehungen zwischen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten: Eine Metaanalyse. 2000: 43

Repräsentationen“¹⁷¹ gehandelt werden sollten. Damit ist gemeint, dass Stereotype und Vorurteile als Prozesse der Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung zu sehen sind, die dann an Bedeutung gewinnen, wenn eine Identifizierung oder Abgrenzung gefordert wird.¹⁷²

Als Diskriminierung wiederum werden in der Literatur jene Verhaltensweise angeführt, die eine ungleiche (sowohl negative als auch positive) Behandlung von Personen oder Gruppen, aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten sozialen Gebilde, bezeichnen. Diskriminierung kann gleichsam von einzelnen Personen, Institutionen sowie als offizielle Politik praktiziert werden.¹⁷³

Bei Brislin lassen sich vier Funktionen eines vorurteilsbehafteten Verhaltens ausmachen:

Als erstes die utilitaristische Funktion der Anpassung an ein sozial gewolltes Verhalten (*utilitarian or adjustment function*), zweitens als Selbstverteidigungsfunktion (*ego-defensive function*), drittens als Ausdruck der persönlichen Werthaltung (*value-expressive function*) und letztlich eine Orientierungs- und Strukturierungsfunktion, die es der Person erleichtert sich auf eine Situation einzustellen (*knowledge function*).¹⁷⁴

Zuletzt werde ich noch auf die spezielle Form ethnischer Stereotype eingehen, da mir dies im Kontext der Workcampsituation als notwendig erscheint. Klineberg bezeichnet sie als „*pictures in our heads*“¹⁷⁵ und verweist weiteres auf ihre zirkuläre Beschaffenheit „*as both consequences and causes*“¹⁷⁶.

Interessant ist aber insbesondere die Entstehung ethnischer Stereotype. Die Massenmedien spielen dabei eine nicht unwesentliche Rolle in ihre Darstellung verschiedener ethnischer Gruppen. Ähnlich wichtig ist die assoziative Funktion der Sprache, Klineberg führt einige Beispiele an, mithilfe derer, sprichwörtlich Verbindungen zu ethnischen Stereotypen hergestellt werden (*Dutch treat, Chinese puzzle, [...], to take French leave*).¹⁷⁷ Er stellt sich die Frage, ob diese mehrheitlich

¹⁷¹ Six: Die Beziehungen zwischen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten: Eine Metaanalyse. 2000: 48

¹⁷² Vgl.: Six: Die Beziehungen zwischen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten: Eine Metaanalyse. 2000: 48

¹⁷³ Vgl.: Six: Die Beziehungen zwischen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten: Eine Metaanalyse. 2000: 49/50

¹⁷⁴ Vgl.: ¹⁷⁴ Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 42/43

¹⁷⁵ Siehe: Klineberg: Contact between ethnic groups. 1982: 48

¹⁷⁶ Klineberg: Contact between ethnic groups. 1982: 49

¹⁷⁷ Siehe: Klineberg: Contact between ethnic groups. 1982: 49

nationalen Adjektive von den Benutzern auch mit der ethnischen Referenz in Verbindung gesetzt werden und kommt zu dem Ergebnis, dass dies großteils nicht der Fall war. Allerdings gab es umgekehrte Fälle, in denen bestimmte Ausdrücke unbewusst mit einer Nationalität assoziiert wurden. Ethnische Witze und Anekdoten haben vergleichbare Wirkungen.¹⁷⁸

Um nun eine Brücke zur Kategorisierung zu schlagen, macht es Sinn, sich Oakes Beschäftigung mit dem Kategorisierungsprozess in Bezug auf Stereotypisierung anzusehen. Er kann hier zwei abweichende Perspektiven ausmachen: Einerseits besteht die Theorie, dass es sich bei Kategorisierung um eine Vereinfachung handelt, um die Komplexität der Umwelt in ein erfassbares Maß zu bringen. Ein anderer Zugang bezieht die kontextspezifische und vertikale Ausformung von Eindrücken und Relationen mit ein.¹⁷⁹ Parallel dazu könnte man im ersten Fall von einem Zuviel an Information ausgehen, während eine andere Perspektive vom gegenteiligen Problem und zu wenig Information ausgeht. Der Mensch ist hier gefordert, aus der wahrgenommenen Umwelt Sinn zu gewinnen. Jedoch ist diese Umwelt nicht auf der ganzen Welt in gleicher Art und Weise anzutreffen. Der Betrachter ist nun genötigt die Kategorien derart anzupassen, um für sich selbst Sinn zu erzeugen. Die eigene Erfahrungswelt ist dabei von großer Bedeutung bei der Erzeugung von Sinn.¹⁸⁰

Auf individueller Basis unterscheidet er zwischen Stereotypisierung im Sinne einer Vereinfachung und „*individuated impression formation*“.¹⁸¹ Oakes kritisiert die Annahme der Vereinfachung durch Stereotypisierung und folgert aufgrund zahlreicher Versuche, dass es mehr Sinn macht, zwischen Individualisierung auf interpersonaler Ebene und Stereotypisierung im Intragruppenbereich zu unterscheiden. Dabei ist der Referenzrahmen der Kategorisierung entscheidend.¹⁸² Für meine Betrachtung ist daher von Interesse, ob sich in der Workcampsituation ein Kontakt auf interpersonaler oder Intragruppen-Basis einstellt.

Es zeigt sich weiteres, dass der Übergang von Kategorisierung zu Stereotypisierung und Vorurteilsbildung sinnvoller als fließend angenommen werden soll, auch um möglichen Erkenntnissen der Praxis keinen theoretischen Riegel vorzuschieben.

¹⁷⁸ Vgl.: Klineberg: Contact between ethnic groups. 1982: 49/50

¹⁷⁹ Vgl.: Oakes: The Categorization Process. 1996: 105

¹⁸⁰ Vgl.: Oakes: The Categorization Process. 1996: 106-108

¹⁸¹ Vgl.: Oakes: The Categorization Process. 1996: 109

¹⁸² Vgl.: Oakes: The Categorization Process. 1996: 112

5.4.2 Die Funktionen von Kategorisierung

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnt, können bei den Funktionen der Kategorisierung grob zwei Zugänge ausgemacht werden. Einerseits wird von einigen Wissenschaftlern auf dem Gebiet die ‚Theorie der kognitive Vereinfachung‘ betont, während andere auf die Bedeutungs- und Identitätsstiftende Funktion verweisen.

Doch ohne näher auf die interne Diskursdiskussion eingehen zu wollen, möchte ich einen allgemeineren Zugang von Mielke vorstellen:

Bei ihr haben Kategorien primär die Funktion, Information rasch zu verarbeiten und diese strukturiert und überschaubar in einen ‚mental Inhalt‘ zu konvertieren. Sie nennt diesen Prozess Verankerung (nach Moscovici). Zusammen mit dem Prozess der Objektivierung wird Unbekanntes in Bekanntes umgewandelt.¹⁸³ Dabei überschreitet sie bereits den Zugang der kognitiven Vereinfachung, indem sie dem Kategorisierungsprozess nicht nur Vereinfachung, sondern ebenso eine Sinnerzeugung zuschreibt, welche *„gespeichertes Wissen und den aktuellen Input aufeinander bezieh(en)“*.¹⁸⁴

Einen interessanten Aspekt aus dem zweiten Zugang, in Anlehnung an die Selbstkategorisierung, bringen Hewstone u.a.: Kategorisierung und folglich Identität werden als Ressource aufgefasst. Als Vertreter der *multiple categorization theory* betonen sie die positive Wirkung von mehr als einer Identität.¹⁸⁵ Allerdings lässt sich diese Sichtweise auch in einem anderen Sinne anwenden. Wenn Kategorisierung eine Identitätsbasis schafft, ist sie damit in gewissem Sinne mit Emotionalität verbunden. Kommen wir nun auf die Sinnerzeugende Funktion bei Mielke zurück, wird verständlich, dass hier eine zusätzliche Dimension der subjektiven Wertung mitgedacht werden muss.

Kategorisierung hat somit mehrere Funktionen gleichzeitig, die zu unterschiedlichen Zeiten mehr oder weniger stark aktiv sind. Verdeutlicht wird dies zusätzlich durch die Annahme der Flexibilität von Kategorisierung. Sie ist einer stetigen und dynamischen Veränderung unterworfen, die je nach Zeit und Kontext variable kognitive Reaktionen hervorbringt.¹⁸⁶

¹⁸³ Vgl.: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 16

¹⁸⁴ Vgl.: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 17

¹⁸⁵ Siehe: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 278

¹⁸⁶ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 280

5.4.3 Wahl der Kategorie(n)

Folgender Abschnitt beschäftigt sich mit der Frage: Welche Kategorie wird in einer bestimmten Situation angewandt? Bei Hewstone u.a. heißt es, basierend auf der *self-categorization theory*: „*the categorization will be chosen that subjectively gives meaning to the situation.*”¹⁸⁷. Bedeutung und Salienz der Kategorie werden dabei von der Zugänglichkeit, innerhalb eines individuellen Kategorienrepertoires, sowie durch den strukturellen und normativen ‚Fit‘ beeinflusst.¹⁸⁸ Unter ‚Fit‘ versteht man die Übereinstimmung wahrgenommener Merkmale in der Realität mit Merkmalen der Kategorie. Diese hängt einerseits von der ‚chronischen Zugänglichkeit‘, hervorgebracht durch Normen, Werte und Meinungen der Bezugsgruppe, sowie von aktuellen Situationen und momentanen Handlungsabsichten ab.¹⁸⁹

Basiert die Kategorisierung auf einer einzigen Kategorie, rückt der Prozess der Selektion und Anwendbarkeit der Kategorie in den Vordergrund. Tritt mehr als eine Hauptkategorie auf, gerät der Kombinationsprozess in den Blickpunkt des Interesses.¹⁹⁰ Treten verschiedene Kategorien miteinander in Konkurrenz, setzt sich üblicherweise jene durch, die über die größte Salienz, chronische Zugänglichkeit und Übereinstimmung mit dem aktuellen Ziel verfügt.¹⁹¹ Die Salienz ist erstens umso stärker ausgeprägt, je größer die Kontraste zwischen den Kategorien, gegenüber denen innerhalb der Kategorien erscheinen.¹⁹² Zweitens spielt die soziale Bedeutung der Stimmigkeit (gemeint ist das Ausmaß der Ähnlichkeit und Verschiedenheit) eine Rolle. Für eine Kategorie typische Eigenschaften und Merkmale verfügen über eine gewisse Struktur und sollten möglichst gut mit den Beobachtungen übereinstimmen um eine hohe Salienz zu erzeugen.¹⁹³

Stehen weiteres genügend Zeit, Kapazität und Motivation zur Verfügung, ist eine Simultanaktivierung verschiedener Kategorien und Stereotype wahrscheinlicher. Dabei rufen gewisse Kombinationen Assoziationen zu anderen Merkmalen hervor.¹⁹⁴

¹⁸⁷ Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 276

¹⁸⁸ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 276, sowie: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 18

¹⁸⁹ Vgl.: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 18

¹⁹⁰ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 276

¹⁹¹ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 277

¹⁹² Vgl.: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 19

¹⁹³ Vgl.: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 20

¹⁹⁴ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 277

Um nun erneut den Bogen zur Stereotypisierung zu schlagen, möchte ich ein Zitat von Mielke anführen:

*„Die Wahrnehmung einer Person im Lichte ihrer Zugehörigkeit zu einer sozialen Kategorie und die Verwendung von für die Kategorie typischen Merkmalsdimensionen und –ausprägungen für die Beurteilung dieser Person nennt man Stereotypisierung. Da Personen genauso Mitglieder von Gruppen sind wie sie Einzelpersonen sind, ist die Wahrnehmung von Personen unter der Perspektive der sozialen Kategorie ein ebenso valides, also gültiges Bild der Person. Gruppen sind psychologische Realität – die ‚wahre‘ Wahrnehmung von Personen ist nicht auf ihre individuelle Persönlichkeit beschränkt.“*¹⁹⁵

Allerdings ist das Ausmaß der Aktivierung von Stereotypen abhängig von der Involvierung, je stärker die Einbeziehung, desto differenzierter die Betrachtungsweise.¹⁹⁶

5.4.3.1 Exkurs: Leadership in der Kategorisierung

Die interne Strukturierung einer Gruppe in Anführer und ‚Anhänger‘¹⁹⁷ wird als eine höchst offensichtliche beschrieben. Das bedeutet aber auch, dass der Kategorie Anführer ein kognitives Schema zugeschrieben sein muss, das bei einzelnen Individuen die Akzeptanz oder Zurückweisung einer Führungsposition zur Folge hat.¹⁹⁸

Hogg schreibt der Führungsposition einen disproportionalen Einflussbereich zu und bezeichnet sie weiterhin als Prototyp einer Gruppe. Damit ist gemeint, dass das Verhalten des Anführers in höchstem Maße gruppenkonform sei. Allerdings reicht prototypisches Verhalten allein nicht aus, um eine ‚anerkannte‘ Führungsposition zu erlangen. Individuelle Eigenschaften, wie soziale Attraktivität oder Charisma, gelten ebenso als gewichtig.¹⁹⁹

Die Dauer der Position ist abhängig von der Stabilität der Gruppe und dem erwünschten Prototyp.²⁰⁰ Je länger eine Person jedoch die Rolle des Anführers innehat, desto größer gestaltet sich die soziale Attraktion und desto schwerer wiegt die Zuschreibung des Attributs ‚Anführer‘ (*fundamental attribution effect*). Es findet gleichsam ein

¹⁹⁵ Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 20/21

¹⁹⁶ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 278

¹⁹⁷ Im englischen Original wird das Wort *follower* verwendet, das ich für geeigneter halte als die deutsche Übersetzung. Die Bedeutung von *Anhänger* erscheint wesentlich aktiver.

¹⁹⁸ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 80

¹⁹⁹ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 80/81

²⁰⁰ Vgl.: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 80

Kanalisationseffekt statt, der dem Anführer einen weitläufigen Handlungsspielraum schafft und Machterhaltung erleichtert.²⁰¹

5.4.4 Effekte und soziale Folgen der Kategorisierung

Die bereits erwähnte Funktion der Orientierung und der Ausübung von zielgerichtetem Handeln in einer komplexen Welt, kann als neutrale Variante der Verwendung von Kategorien betrachtet werden.

Bei sozialer Kategorisierung handelt es sich allerdings um einen Prozess, bei dem es zur Anwendung von Stereotypen kommen kann. Es werden Urteile über Personen oder Personengruppen gefällt, die selten präzise sind oder im ausreichenden Maße die Realität widerspiegeln.

Mielke macht dafür drei Prozesse verantwortlich: Erstens die „*Akzentuierung der Ähnlichkeiten innerhalb und der Unterschiede zwischen den Gruppen*“, zweitens die Depersonalisierung und Generalisierung von Merkmalen, und drittens die Abwertung der anderen und Aufwertung der eigenen Gruppe.²⁰²

Der letztgenannte Prozess resultiert aus dem Versuch eines jeden Menschen eine positive soziale Identität zu erzeugen und wurde von mir schon in dem Kapitel über In- und Outgroups behandelt.

Je stärker die soziale Identität einer Person (im Gegensatz zur individuellen Identität) im Vordergrund steht, desto stärker ist ein Ingroup-Outgroup-Bewusstsein ausgeprägt.²⁰³

Nachdem in den meisten Situationen aber mehrere Möglichkeiten der Kategorisierung zur Auswahl stehen, sollte nun kurz auf die Ursachen für die Priorität der einen oder anderen Kategorie eingegangen werden. In der *crossed categorization theory* wurde anfangs die positive Bedeutung der Vielzahl (an Kategorisierungsmöglichkeiten) in den Vordergrund gestellt. Einige Wissenschaftler betonten die größere Chance einer differenzierten Betrachtungsweise, sowie eines individuelleren Zugangs. Miller u.a. kommen allerdings zu einem komplexeren Ergebnis. Die unterschiedliche Wichtigkeit der Kategorien in bestimmten Situationen²⁰⁴, die Effekte von individuellen

²⁰¹ Vgl: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 81

²⁰² Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 21/22

²⁰³ Vgl.: Dovidio u.a.: Recategorization and crossed categorization. 2006: 66

²⁰⁴ Siehe: Miller u.a.: Explaining the effects of crossed categorization on ethnocentric bias. 2006: 162ff

Tagesverfassungen²⁰⁵ sowie die Gelegenheit für individuellen Kontakt zwischen den Mitgliedern zweier Gruppen²⁰⁶ werden dabei als Moderatoren angeführt.

Der erste Punkt wurde als wichtiger Moderator erkannt, während sich der zweite Punkt der ‚individuellen Laune‘ oder ‚mood‘ als weniger eindeutig erwiesen hat:

*„(...), with respect to positive affect, apparently, an incidental good mood per se may improve outgroup evaluations provided the ingroup-outgroup categorization dimension is of low importance (...). For more important dimensions, category dominance was necessary to produce more favourable judgements.“*²⁰⁷

Ebenso wenig eindeutig sind die Ergebnisse in Bezug auf eine negative Grundhaltung in Kontaktsituationen.²⁰⁸ In Hinblick auf den letzten Punkt wurde lediglich festgestellt, dass durch persönlichen Kontakt, Unterscheidungen nach Kategorien in Folge nicht nachdrücklich hervorgehoben wurden.²⁰⁹

5.4.4.1 Exkurs: Merkmalszuschreibungen (attribution)

Treten Personen miteinander in Kontakt, versuchen sie das Verhalten des anderen zu deuten und eine Erklärung dafür zu finden. Diese Erklärung hat wiederum Auswirkungen auf die subjektive Einstellung gegenüber dieser Person. In der *attribution theory* unterscheidet man einmal zwischen *actor* und *observer*, anders ausgedrückt zwischen Selbstobservation und Observation Anderer, sowie zwischen ‚*within-skin*‘ und ‚*between-skin*‘ Erklärungen für das Verhalten. In der ‚*within-skin*‘ Erklärung schreibt der Beobachter das Verhalten internen Aspekten der Person zu, während sich ‚*between-skin*‘ auf Verhaltensursachen von Außen bezieht.²¹⁰

Basierend auf empirische Befunde, ist bei Bochner weiteres folgende Hypothese zu finden:

*„The hypothesis states that actors and observers make radically different attributions about the causes of behaviour: actors see their own behaviour as primarily determined by the situation they find themselves in; whereas observers will attribute the same behaviour to the actor’s dispositional characteristics.“*²¹¹

²⁰⁵ Siehe: Miller u.a.: Explaining the effects of crossed categorization on ethnocentric bias. 2006: 166ff

²⁰⁶ Siehe: Miller u.a.: Explaining the effects of crossed categorization on ethnocentric bias. 2006: 175ff

²⁰⁷ Miller u.a.: Explaining the effects of crossed categorization on ethnocentric bias. 2006: 182

²⁰⁸ Vgl.: Miller u.a.: Explaining the effects of crossed categorization on ethnocentric bias. 2006: 183

²⁰⁹ Vgl.: Miller u.a.: Explaining the effects of crossed categorization on ethnocentric bias. 2006: 183

²¹⁰ Vgl.: Bochner: Cultures in Contact. 1982: 19

²¹¹ Bochner: Cultures in Contact. 1982: 20

Die Gründe für dieses Ungleichgewicht werden in der ungleichen Informationslage und Perspektive gesucht, wodurch die Lösung für das Problem einer ‚unfairen‘ Bewertung und Merkmalszuschreibung im besseren Kennenlernen des anderen gesehen wird.²¹²

Basierend auf einigen Untersuchungen, kann die Wirkung eines einfachen Zusammentreffens jedoch nicht als rein positiv gewertet werden. Dies veranlasste Jaspars und Hewstone dazu, sich das Zustandekommen und die Auswahl der Information anzusehen. Dabei sind sie zu dem Ergebnis gekommen, dass weitere Faktoren entscheidend sind, beispielsweise die Art des Verhaltens und das ‚outcome‘ dessen.²¹³

5.4.5 Einflussmöglichkeiten und Vorurteilsabbau

Aufbauend auf den vorangegangenen Annahmen, möchte ich mich nun mit den Möglichkeiten der Einflussnahme beschäftigen. Wie kann in den Kategorisierungsprozess eingegriffen werden, um unerwünschte Diskriminierungen zu vermeiden? Die Workcampsituation soll dabei nicht als Feld eines aktiven Vorurteilsabbaus betrachtet werden, da zumindest in meinen Untersuchungsplätzen davon ausgegangen werden sollte, dass keine explizit negativen Ressentiments in der Kontaktsituation vorherrschten. Die Beschäftigung mit der Thematik im Hinblick auf eine eher passive Einflussnahme und Funktion des internationalen Kontakts macht aber durchaus Sinn.

Nachdem man rasch davon abkommen war, dass der Kontakt allein zu Vorurteilsabbau führt, beschäftigten sich viele Untersuchungen mit verschiedenen Modellen einer ‚Kategorierekonstruktion‘.

In der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion werden immer wieder folgende Schlagworte angeführt: De-Kategorisierung, Re-Kategorisierung, *crossed categorization*, *dual identities*, das Intergruppenmodell und der Intergruppenkontakt. Im De-Kategorisierungsmodell wird vorgeschlagen „*Kontaktsituationen so zu gestalten, dass es den Beteiligten möglich ist, als Einzelpersonen zu agieren.*“²¹⁴ Zugehörigkeit und soziale Kategorien sollten keine wesentliche Rolle spielen und die Attraktivität früherer Ingroup-Mitglieder wird dadurch herabgesetzt, dass nun früheren Outgroup-Mitgliedern eine ähnliche Favourisierung zukommt.²¹⁵

²¹² Vgl.: Bochner: *Cultures in Contact*. 1982: 20

²¹³ Vgl.: Jaspars/Hewstone: *Cross-cultural interaction, social attribution and inter-group relations*. 1982: 152

²¹⁴ Mielke: *Soziale Kategorisierung und Vorurteil*. 2000: 26

²¹⁵ Vgl.: Dovidio u.a.: *Recategorization and crossed categorization*. 2006: 69

Die Re-Kategorisierung nimmt in der aktuellen Forschung einen sehr wesentlichen Stellenwert ein und zielt im Gegensatz dazu darauf ab, Gruppen neu zu strukturieren.²¹⁶ Dabei werden kognitive Prozesse und Motivationen derartig umdirigiert, dass andere übergeordnete Mitgliedschaften salient werden.²¹⁷

Crossed categorization bildet einen Überbegriff, der die Komplexität von überlappende Gruppenmitgliedschaften mit einbezieht. Die Wichtigkeit und Salienz einzelner Kategorien wird dabei als „*situationally moderated*“²¹⁸ betrachtet. In der Praxis sieht man hier die Chance ein stark ausgeprägtes Ingroup-Outgroup-Verhalten mit polarisierenden Loyalitäten durch ‚Überkreuzen mit anderen Kategorien‘ zu entspannen.²¹⁹

Die Methode der *dual identities* wird als spezielle Form der *crossed categorization* betrachtet und entwickelte sich aufgrund von Untersuchungsergebnissen, die sich bei der Beschäftigung mit Gruppen, die einer gemeinsamen Übergruppe angehörten, ergaben. Eine doppelte Identität führte dabei zu einer positiveren Bewertung der Outgroup. In einem wichtigen Anwendungsbereich, der Majoritäten- und Minoritätengruppen, besteht aber weiterhin das Problem einer möglicherweise unterschiedlichen Auffassung hinsichtlich einer angestrebten Beziehung zueinander. Dominante Gruppen könnten eine Assimilierung anderer Gruppen bevorzugen, während eine Minoritätengruppe der pluralistischen Integration den Vorzug einräumt.²²⁰

Das Intergruppenmodell beschreibt eine positive und angenehme Begegnung von Individuen als Repräsentanten ihrer Gruppen. Dabei sollte dem Bedürfnis nach sozialer Distinktheit nachgekommen werden und möglichst die positiven Bewertungen auf die gesamte Gruppe übertragen werden. Der Erfolg und die genannte positive Bewertung sind umso größer, je eher eine Situation geschaffen wird, in der ein gemeinsames Ziel unter Einsetzung der jeweiligen Qualitäten erreicht wird.²²¹

Die Theorie des Intergruppenkontakts bezieht sich auf einen längeren Prozess, in dem nacheinander drei Kategorisierungsmodelle durchlaufen werden.²²² Dieser Zugang erscheint mir jedoch für die Beschäftigung mit einem Phänomen, das in einem Zeitraum von weniger als einem Monat abläuft, als eher unwesentlich.

²¹⁶ Vgl.: Dovidio u.a.: Recategorization and crossed categorization. 2006: 67

²¹⁷ Vgl.: Dovidio u.a.: Recategorization and crossed categorization. 2006: 68/69

²¹⁸ Miller u.a.: Explaining the effects of crossed categorization on ethnocentric bias. 2006: 162

²¹⁹ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 281

²²⁰ Vgl.: Hewstone u.a.: Multiple Social Categorization. Integrative themes and future research priorities. 2006: 284

²²¹ Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 28/29

²²² Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 29/30

In allen Fällen besteht allerdings weiterhin die Gefahr die Konfliktzone lediglich zu verlagern oder einer anderen Kategorie zuzuschieben. Deshalb wäre es sinnvoll, eine möglichst ideale und an die Situation angepasste Methode oder Methodenkombination anzuwenden.

5.5 Kommunikation in der internationalen Gruppe

Die Bedeutung des Kommunizierens in internationalen Arbeitsgruppen ist unbestritten. Um die Situation zu erfassen, die Anforderungen richtig einzuschätzen, den Gruppenalltag zu meistern und sich mit seinen Campkollegen darüber auszutauschen, ist es notwendig miteinander in Verbindung zu treten. Dass es sich hier nicht einzig um die sprachliche Dimension der Kommunikation handelt, werde ich in Folge näher ausführen.

Mosebach analysiert internationale Jugendgemeinschaftsdienste in einem Abschnitt ebenfalls im Lichte der interkulturellen Kommunikationssituation.²²³ Um daran anzuschließen, werde ich kurz den Begriff der ‚Interkulturelle Kommunikation‘ behandeln und im analytischen Teil der Diplomarbeit ihre Anwendbarkeit auf die Workcampsituation thematisieren. Zudem ist es sinnvoll, sich die allgemeine Kommunikationssituation in einer Gruppe anzusehen und zuletzt auf die Formen und Auswirkungen von Übersetzung einzugehen.

5.5.1 Exkurs: Grundlagen von Kommunikation

Kommunikation bezieht sich allgemein auf einen Akt des Sendens und Empfangens von Nachrichten, ausgeführt von einer oder mehreren Person(en). Dieser Austausch findet unter akustischen Einflüssen, die eine verzerrende Wirkung haben können, und innerhalb eines bestimmten Kontexts statt. DeVito erwähnt hier vier Dimensionen: *„physical, cultural, sozio-psychological, and temporal“*.²²⁴

Zwischen Sender und Empfänger findet ein fortlaufender *Encoding-Decoding*-Prozeß statt, wobei die Gesprächspartner gleichzeitig sowohl als Sender als auch als Empfänger zu sehen sind.²²⁵ Die derart ausgetauschten Nachrichten erfüllen unterschiedliche

²²³ Siehe: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 207ff

²²⁴ DeVito: Human Communication. 1994: 288; Siehe auch: Hartley: Group Communication. 1997: 8

²²⁵ Vgl.: DeVito: Human Communication. 1994: 288; Siehe auch: Hartley: Group Communication. 1997: 10

Zwecke, die bei DeVito unter *To Discover, To Relate, To Help, To Persuade* und *To Play* genauer erläutert werden.²²⁶

5.5.2 Kommunikation in der Gruppe

Um die Kommunikation in einer Gruppe zu erfassen, wird entweder die von mir verwendete Methode der teilnehmenden Beobachtung angewandt oder die Analyse geschieht mittels einer Matrix, in die alle offenen sowie latenten Äußerungen eingetragen werden und auf deren Basis eine Bewertung vorgenommen wird. Bei den Äußerungen handelt es sich sowohl um verbale, als auch nonverbale Handlungen.²²⁷ Dabei ist es in jedem Fall von Vorteil einen bestimmten Bereich der Analyse auszuwählen und darauf zu achten, dass die Gruppe weniger einem statischen Objekt, als einem dynamischen Prozess gleicht. Ebenso wirken auf die Kommunikation in der Gruppe andere, bereits erwähnte Eigenschaften einer Gruppensituation, wie etwa eine spezifische gegenseitige Beeinflussung, Gruppennormen oder das Vorhandensein einer Führungsperson.

Im folgenden Teil möchte ich auf einige Strukturen und Aspekte von Gruppenkommunikation eingehen.

5.5.2.1 Machtstrukturen

Macht oder Einfluss finden sich in vielen Bereichen des Lebens. DeVito definiert den Begriff ‚*power*‘ dahingehend, dass er eine Person ermächtigt das Verhalten anderer zu beeinflussen und zu kontrollieren.²²⁸ Bei Hartley und DeVito sind jeweils fünf, beziehungsweise sechs Typen von Macht angeführt: „*referent, legitimate, reward, coercive, expert and information or persuasion power*“²²⁹

Diese verschiedenen Ursachen für Einfluss und Macht ziehen unterschiedliche Implikationen nach sich. Wesentlich ist in jedem Fall die Anerkennung der Macht durch die Gruppe.²³⁰

Macht sollte dabei nicht mit dem Begriff *leadership*, wie ich ihn auch in Bezug auf den Campleader definiert habe, verwechselt werden. *Leadership* ist eher als Anleitung und

²²⁶ Siehe: DeVito: Human Communication. 1994: 288; Siehe auch: Hartley: Group Communication. 1997: 19/20

²²⁷ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 33

²²⁸ Vgl.: DeVito: Human Communication. 1994: 288

²²⁹ DeVito: Human Communication. 1994: 288; Siehe auch: Hartley: Group Communication. 1997: 113

²³⁰ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 113

gewaltfreie Führung zu sehen, während Macht ebenso Sanktionen oder Zwangsmassnahmen beinhalten kann.²³¹

Die unterschiedliche Verteilung von Macht wirkt sich nun auf den Status der einzelnen Mitglieder und gleichsam deren Verortung in der Hierarchie aus.

5.5.2.2 *Individuelle Vorlieben und Gruppenrollen*

Jacob Moreno führte mit der Soziometrie eine Methode ein, um die Beziehungsmuster in einer Gruppe aufzuzeigen. In den Soziogrammen werden mittels Pfeilen die Näheverhältnisse zwischen den Gruppenmitgliedern dargestellt. Dabei werden die unterschiedlichen Positionen der Teilnehmer sichtbar, wie etwa die des ‚Gruppenstars‘ oder des isolierten Teilnehmers, und Cliques beziehungsweise Subgruppenstrukturen kommen zum Vorschein.²³²

Eng verbunden damit sind die jeweiligen Rollen, die ein Gruppenmitglied verkörpert oder ausübt. Meredith Belbins Analyse eines Management Teams ergab, dass sich das Verhalten der Teammitglieder an einigen wenigen Rollen orientierte, die nicht direkt mit den Qualifikationen der individuellen Personen in Zusammenhang standen und eher an deren charakterliche Eigenschaften angepasst waren. Manager nahmen in der Regel ein oder zwei dieser Rollen ein, wobei weiteres die Kombination dieser Teamrollen entscheidend für die Effektivität der Gruppenarbeit war.²³³

Belbins Analyse, aber auch Team Management Systeme, wie das von Margerison und McCann, haben im Kern zu acht verschiedenen Teamrollen geführt.²³⁴ Es ist nicht notwendig alle acht hier zu erläutern. Um eine möglichst gute Struktur und damit Kommunikation in der Gruppe zu erzeugen, werden allerdings einige Punkte genannt, die ich für wesentlich für meine Untersuchung halte: Die richtige Person in der Rolle des Koordinators, eine starke innovative Kraft, eine stimmige Verteilung mentaler Fähigkeiten, eine gute Übereinstimmung der zugeschriebenen Rollen mit den Charakterstärken der einzelnen Teammitglieder und die Fähigkeit mögliche Ungleichverteilung auszugleichen.²³⁵

²³¹ Siehe auch: Hartley: Group Communication. 1997: 115

²³² Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 119/120

²³³ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 121

²³⁴ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 127

²³⁵ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 123/124

5.5.2.3 Kommunikationsstruktur

Die vorangegangene intensivere Beschäftigung mit Phänomenen der Gruppenstruktur war notwendig, um einige Mechanismen in der Gruppe sichtbar zu machen, die sich stark mit der Kommunikationsstruktur decken und ergänzen.

In der Netzwerkanalyse werden die Kommunikationsrichtungen verschiedener Gruppen erforscht. Wobei vereinfacht gesagt, einige Grundregeln existieren: Erstens sind zentralisierte Netzwerke effizienter als dezentralisierte, wenn sie einfache Aufgaben zu erfüllen haben. Zweitens besitzen dezentralisierte Netzwerke bei komplexeren Aufgaben, die eine Überforderung des Zentrums zur Folge haben können, einen Vorteil. Zudem wurde festgestellt, dass sich in hierarchischen Netzwerken zwei Drittel der Information von ‚unten‘ nach ‚oben‘ bewegt. Allerdings wird bereits im nächsten Absatz darauf hingewiesen, dass sich keine Gruppe je streng an die Reißbrettvorstellung hält und Kommunikation auch über andere Kanäle ablaufen kann. Nicht immer nehmen alle Teammitglieder an der Kommunikation teil und eine Veränderung in der Gruppe kann mittels Netzwerkanalyse nicht miteinbezogen werden.²³⁶ Auch die Beeinflussung durch Affinitäten und Sympathien kann hier nicht in dem Maße Berücksichtigung finden.²³⁷

Bezieht man die Zuschreibung von diversen Rollen mit ein, wurde weiteres festgestellt, dass es zu unterschiedlichen Verhaltensmustern, je nach Rollenfunktion und Gruppentyp kam, und diese über die Zeit einer Veränderung unterworfen sein konnten.²³⁸

5.5.2.4 Entscheidungsfindung

Für die Entscheidung, in einer Gruppe zusammenzufinden, können unterschiedliche Motive ausschlaggebend sein. Folglich entscheiden diese über den Aufbau der Gruppe, die spezielle Art der Kommunikation und Entscheidungsfindung. DeVito unterscheidet hier zwischen ‚*problem-solving group*‘, ‚*idea-generation group*‘, ‚*personal growth group*‘, ‚*information-sharing group*‘ und anderen Kleingruppenformaten.²³⁹

Die Workcampsituation vereint Merkmale mehrerer dieser Gruppentypen, abhängig von den individuellen Einstellungen der Mitglieder, den lokalen Ansprüchen und den

²³⁶ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 127/128

²³⁷ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 129

²³⁸ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 36

²³⁹ Siehe: DeVito: Human Communication. 1994: 289-299

aktuellen Zielsetzungen. Daher macht es Sinn, sich je nach Fragestellung und Situation um eine passende Kommunikationsmethode zu bemühen.

Generell finden vor allem diese drei Methoden der Entscheidungsfindung Verwendung: Entscheidung durch eine Autorität, Mehrheitsentscheidung oder Konsensus.²⁴⁰

Allerdings bringen die jeweiligen Gruppentypen spezielle Rahmenbedingungen mit sich, die beispielsweise keine negative Kritik erlauben, beziehungsweise einmal mehr und einmal weniger viel ideelle Einbringung der Mitglieder als wünschenswert empfinden.²⁴¹

5.5.2.5 Intergruppenkommunikation

In einer Kommunikationssituation, in der Individuen aus unterschiedlichen Kommunikations- und Sprachgemeinschaften aufeinander treffen, kann man unter bestimmten Voraussetzungen von Intergruppenkommunikation sprechen. Entscheidend dafür ist die Identifikation mit der (Herkunfts-)Gruppe, anstelle einer individuelleren Sichtweise. Hartley meint dazu: „*Wherever individuals perceive an ‘in-group’ of which they are a member and an ‘out-group’ which is different, then we can talk about an intergroup situation.*“²⁴².

Sanders beschäftigt sich diesbezüglich mit der „*Communication across the borders of speech communities*“²⁴³ und kann insbesondere zwei Konsequenzen für Kommunikation zwischen Ausländern ausmachen: Einerseits ist Kommunikation mit einem Mehraufwand verbunden, der Effektivität und Zielgerichtetheit erschwert und zudem eine erfolgreiche Kommunikation nicht unbedingt sicherstellt. Zweitens wird aufgrund der geringeren Ressourcenbandbreite in einer Kommunikationssituation, der Austausch von impliziten und indirekten Aussagen erschwert.²⁴⁴ Das gilt sowohl für verbale, als auch nonverbale Formen der Kommunikation und „*places a barrier in the way of personal relations between them*“²⁴⁵.

In einer negativen Auslegung eines Intergruppenkontakts kann die Kommunikationsbarriere als Ursache für Konflikte zwischen Gruppen gedeutet werden.²⁴⁶ Hartley stellt verschiedene Studien vor, die sich jeweils mit Kontakt zwischen Gruppen beschäftigen. Dabei kommt er zu zwei prägnanten Abfolgeketten:

²⁴⁰ Vgl.: DeVito: Human Communication. 1994: 293/294

²⁴¹ Vgl.: DeVito: Human Communication. 1994: 294

²⁴² Hartley: Group Communication. 1997: 157

²⁴³ Siehe: Sanders: Communication across the borders of speech communities. 1986: 137ff

²⁴⁴ Vgl.: Sanders: Communication across the borders of speech communities. 1986: 151

²⁴⁵ Sanders: Communication across the borders of speech communities. 1986: 151

²⁴⁶ Siehe: Hartley: Group Communication. 1997: 156ff

- 1) *“realistic conflict of interests leads to: competition which leads to: strong identification with the in-group which leads to: discrimination against the out-group*
- 2) *social categorisation leads to: social identity which leads to: social comparison which leads to: psychological distinctiveness which leads to: self-esteem”*²⁴⁷

Die Bedeutung eines guten Vermittlers über Gruppengrenzen hinaus wird für eine funktionierende Kommunikation ebenso hervorgehoben, wie das Bewusstwerden der jeweiligen Standpunkte und aktives Bemühen um Kommunikation. Gegebenfall ist eine Beschäftigung mit Kommunikationstraditionen einer bestimmten Gruppe notwendig.²⁴⁸

5.5.3 Interkulturelle Kommunikation

In diesem Abschnitt werde ich kurz auf den Begriff ‚Interkulturelle Kommunikation‘ eingehen. Da dieser Zugang allerdings eine relativ breit gefächerte Beschäftigung zulässt, die zudem mehrere Disziplinen betrifft, möchte ich mich auf jene Bereiche beschränken, die mir in der Workcampsituation am meisten ins Auge gestochen sind. Es handelt sich dabei um die Rolle der Sprache und der Übersetzertätigkeit. Bei Mosebach findet sich eine Dreiteilung der Sprache in ein verbales und ein nonverbales Kommunikationsmittel, sowie einen Macht verteilenden Faktor.²⁴⁹ Diese drei Aspekte möchte ich ebenfalls aufgreifen.

Die klassische ‚Interkulturelle Kommunikation‘ wird als Kommunikation zwischen Menschen von abweichenden kulturellen Hintergründen beschrieben. Dabei wird bereits betont, dass in jedem Falle Menschen kommunizieren und nicht Kulturen, allerdings wird in einem zweiten Schritt bereits die Existenz von mehr oder weniger distinkten Kulturen gefolgert und Kultur zwangsläufig definiert.²⁵⁰ In der Definition von Ladmiral und Lipiansky wird dies bereits in die Situation der Kommunikation verschoben, sie schreiben: *„Darunter [unter dem Begriff ‚Interkulturell‘] sollte man weniger den Kontakt zweier unabhängiger Subjekte als vielmehr die Interaktion verstehen, bei der sich die Subjekte gleicherweise konstituieren wie sie miteinander kommunizieren.“*²⁵¹

²⁴⁷ Hartley: Group Communication. 1997: 162/163

²⁴⁸ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 170-171

²⁴⁹ Vgl.: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 221

²⁵⁰ Siehe: Allwood: Intercultural Communication. 1985

²⁵¹ Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 20

Die Subjekte beziehen somit Stellung unter dem Banner der Kultur oder Nationalität. Probleme und Schwierigkeiten, wie sie im klassischen Zugang thematisiert werden, verlieren aber dadurch nicht unbedingt ihre Wirkung. Der Sprache, mit den ihr eigenen Lauten, Vokabeln, Schriftarten, ihrer spezifischen Grammatik²⁵², ihren Kommunikationsregeln und Umgangsformen tritt in der Gesprächssituation verstärkt in Erscheinung. Die Bedeutung sozialer Beziehungen in der Kommunikation und eine etwaige Gesprächsmotivation mitsamt ideologischen Konzepten (etwa aus religiösen oder politischen Gründen) werden sichtbar.²⁵³

Im Umgang mit dieser veränderten Kommunikationssituation und auftretenden Hindernissen lassen sich folgenden Umgangsmethoden erkennen: Ethnozentrismus oder sein Pendant Exotismus, Aktivierung von Vorurteilen und Stereotypen sowie Dezentrierung und Anerkennung des anderen.²⁵⁴ Der letzte Punkt erfordert bereits sehr viel Vorarbeit und Reflexion der einzelnen Subjekte, wodurch der Abschnitt bei Ladmiral und Lipiansky etwas idealisierend wirkt. Aufgefasst als Ziel der Interkulturellen Kommunikation wirkt die Dezentralisierung jedoch sogleich realistischer.

Weitere detaillierte Anleitungen um Kommunikationsbarrieren zu vermeiden finden sich bei DeVito. Er betont die Anerkennung der Unterschiede, Sensibilisierung in Bezug auf Kommunikationsregeln, ein genereller Wille von und über den anderen zu lernen, sowie die Beachtung allgemeiner Prinzipien effektiver Kommunikation, wie Offenheit, Empathie, Optimismus, Flexibilität, Unmittelbarkeit, Aufmerksamkeit, Rücksichtnahme in der Gesprächssituation und Sensibilität in Bezug auf Ausdrücke oder Interaktionen.²⁵⁵

5.5.3.1 Die Sprache in der interkulturellen Gruppensituationen (verbale Kommunikation)

Wenn man sich die Funktionen einer Sprache ansieht, wird schnell klar, dass es sich hier nicht einfach um ein reines Zeichensystem handelt. Jede Sprache kann als Resultat von Geschichtsverläufen, Weltansichten, Werten, Glaubensrichtungen oder anderen sozialen Organisationsformen betrachtet werden.²⁵⁶ Ein Aspekt der Sprache ist ihre

²⁵² Vgl.: Allwood: Intercultural Communication. 1985

²⁵³ Vgl.: Argyle: Inter-cultural communication. 1982: 63-74

²⁵⁴ Vgl.: Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 133-140

²⁵⁵ Vgl.: DeVito: Human Communication. 1994: 2442-444

²⁵⁶ Vgl.: Scollon/Wong: Intercultural communication. 1995: 137

gleichzeitige Funktion als Informations- und Beziehungsvermittler. Es wird nicht nur Information ausgetauscht, sondern auch über Bedingungen und Erwartungshaltungen verhandelt. Welcher Aspekt dabei in Vordergrund tritt, ist zudem ein Unterscheidungsmerkmal zwischen Sprachen und deren Verwendung.²⁵⁷

Verbindet man nun die Theorien über die Sprache mit denen über Kultur und Identität wird die enge Verknüpfung sichtbar. Die Sprache ist eine symbolische Ordnung, ein Fundament für Repräsentation und Werte, „mittels derer eine Gesellschaft ihre Sicht auf die Welt und ihre Identität konstruiert, sich im wesentlichen sprachlich verankert; Sprache ist somit der entscheidende Träger der Sozialisation des Individuums und seiner Integration in die Kultur“²⁵⁸. Verhaltensweisen, Gefühle oder materieller Produkte werden in semiotischer Weise durch die Sprache ausgedrückt und mit Bedeutung gefüllt. Dadurch bedeutet das Beherrschen einer Sprache in gewissem Sinne auch die Kenntnis ihrer Symbolik und dahinter stehenden Identität.²⁵⁹

Auch die Möglichkeit zu Klassifizieren ist durch die Sprache gegeben. Durch die Konfrontation mit Anderen entwickeln sich Identitäten und eine Vielfalt des Sprachlichen.²⁶⁰

Bühler geht hier noch einen Schritt weiter und bezeichnet all dies als Oberflächenstruktur. Da er interindividuelle Unterschiede als bedeutsamer erfahren hatte, als interkulturelle, macht er sich in seinem Artikel auf die Suche nach dem gemeinsamen Fundament oder anders ausgedrückt, der Tiefenstruktur von Kultur und Sprache.²⁶¹ Dabei stößt er auf einige in allen Kulturen wiederkehrende Eckpfeiler und folgert aus dem Gelingen einer Übersetzung, dass dies ohne interkulturelle Tiefenstruktur nicht möglich wäre. Als sprachliche Unterscheidungsmerkmale nennt er inhaltliche Elemente, Struktur- und Verknüfungsprinzipien und politische Konstanten.²⁶²

Ich empfinde diese Theorie deshalb erwähnenswert, da dem Englischen auf internationaler Ebene vielfach die Bedeutung einer Universalsprache zukommt, wie sie bei Bühler Erwähnung findet. Die offizielle Campsprache Englisch wird, wie es

²⁵⁷ Vgl.: Scollon/Wong: Intercultural communication. 1995: 138

²⁵⁸ Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 96

²⁵⁹ Vgl.: Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 101

²⁶⁰ Vgl.: Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 102/103

²⁶¹ Vgl.: Bühler: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. 1996: 129-132

²⁶² Vgl.: Bühler: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. 1996: 140

Mosebach sehr treffend formuliert, während des Camps von den Teilnehmern in eine Art „Pidgin“-Kontaktsprache umfunktioniert und „benötigte Begriffe werden internationalisiert“.²⁶³

Dennoch sollte nicht unerwähnt bleiben, dass in jeder Kommunikationssituation, insbesondere über sprachliche Grenzen hinaus, Bedeutungen verloren gehen oder in manchen Situationen für Einzelne überhaupt nicht zugänglich sind. Mosebach bringt die Beispiele Redewendungen und Humor.²⁶⁴

5.5.3.2 Mimik und Gestik (nonverbale Kommunikation)

Auch die nonverbale Kommunikation verfügt über eine weite Bandbreite. So üben bestimmte Gesichtsausdrücke, wie etwa das Anstarren, unterschiedliche Funktionen je nach Kontext, in dem sie angewandt werden, aus. Abhandlungen über die Art des Blickkontakts, das Vorhandensein von Körperkontakt oder diverse Gestiken füllen ganze „gesture dictionaries“.²⁶⁵ Ebenso zählen Lautstärke und Betonung der Sprache zu nonverbalen Ausprägungen und können einer fehlerhaften Deutung zum Opfer fallen.²⁶⁶

Eine weitreichendere Betrachtung bezieht neben der „Kinesik“, dem

Bewegungsverhalten, ebenso die Verwendung von Raum und Zeit mit ein.

Beispielsweise variiert die persönliche Distanz zwischen zwei Menschen abhängig von Kontext und Umfeld, oder Langsamkeit wird als Ineffizienz gedeutet.²⁶⁷

Genauso wie in der Sprachkompetenz lässt sich auch eine unterschiedliche Kompetenz im Lesen von Gestik und Mimik ausmachen. Beides kann erlernt werden und basiert insbesondere auf Erfahrung in unterschiedlichsten Kommunikationssituationen. Ob es, ähnlich wie beim Pidgin-Englisch, ebenso zur Ausprägung von für alle Teilnehmer zugänglichen nonverbalen Kommunikationsformen kommt, werde ich im Analyseteil noch genauer behandeln.

²⁶³ Vgl.: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 222/223

²⁶⁴ Vgl.: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 222

²⁶⁵ Vgl.: Argyle: Inter-cultural communication. 1982: 66

²⁶⁶ Vgl.: Argyle: Inter-cultural communication. 1982: 67

²⁶⁷ Vgl.: Scollon/Wong: Intercultural communication. 1995: 142-147

5.5.3.3 Übersetzung

Mehrere Sprachen zu sprechen bedeutet in einer interkulturellen Situation auch mehr Informationen zu erhalten. Verfügt man zudem über die (vielleicht einzige) Rolle des Übersetzers in einer Gruppe, bringt die Mehrsprachigkeit eine Machstellung mit sich.²⁶⁸

Da es sich in der Mehrzahl der Gespräche um spontane und mündliche Gruppengespräche handelt und weniger um vorbereitete Reden oder schriftliche Dokumente, ist der Dolmetscher oder *interpreter* gezwungen ebenso spontan zu agieren. Geht man vom Optimum aus, wird er versucht sein, einen möglichst großen Teil der Information in die andere Sprache zu übersetzen. Wie ich bereits erwähnt habe, ist es jedoch fast unmöglich die Inhalte exakt in eine andere Sprache zu transferieren. Handelt es sich um Dolmetschlaien, erschwert sich die Aufgabe und es wird sehr viel Geduld und Toleranz von den anderen Gruppenmitgliedern gefordert.

Ladmiral und Lipiansky beschäftigen sich eingehend mit der Rolle des (freiwilligen) Dolmetschers und dessen sozialer Funktion in der Gruppe. Die Übersetzertätigkeit wird bei ihnen zum „*Mittel der Machtausübung, zur Quelle von Konflikten oder einfach zur Aufgabe, die es gemeinsam zu lösen gilt*“²⁶⁹. Der Begriff ‚Sprachmittlung‘ erscheint ihnen aufgrund der kollektiven Gruppenkommunikation als sinnvoller. Er beschreibt zudem die Mündlichkeit und die Funktion des ‚Sprachmittlers‘ in geeigneter Weise. Weiteres verkompliziert sich die Situation, wenn man bedenkt, dass es im Normalfall nicht einen Übersetzer gibt, sondern mehrere Gruppenmitglieder die verschiedene Sprachen unterschiedlich gut beherrschen.²⁷⁰

Wer sich nun als Übersetzer durchsetzt, ist in der Regel abhängig von der Gruppensituation und der jeweiligen Machtverteilung. Ladmiral und Lipiansky betonten, dass zudem eine Flucht in die Position des Übersetzers möglich sei²⁷¹, beispielsweise um nicht an einem Gespräch teilnehmen oder in einer Diskussion Stellung beziehen zu müssen. Jedoch ist der Sprachmittler hier ständig gefordert die Diskussion zu interpretieren und zusammenzufassen. Diese Wiederholung des

²⁶⁸ Vgl.: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 223

²⁶⁹ Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 48

²⁷⁰ Vgl.: Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 49/50

²⁷¹ Siehe: Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 50

Gesprächs in mindestens zwei Sprachen, kann auch gerade bei den mehrsprachigen Teilnehmern zu einem besseren Verständnis beitragen.²⁷²

²⁷² Vgl.: Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 51

6 Praxis: Gruppenalltag in den Workcamps

6.1 Workcampübersicht

Region	Zeitraum	Organisation	Thema
Petrovo, Bulgarien	8.8.2004 – 28.8.2004	IBO (Int. Bauorden)	Renovierungsarbeiten in einem Behindertenheim
Tarrytown - New York, USA	28.8.2005 – 17.9.2005	National Trust for Historic Preservation (USA)	Landschaftspflege um ein historisches Gebäude (Lyndhurst)
Aksuu, Kirgisistan	3.8.2006 – 17.8.2006	LEADER (NGO) Fatunov Forestry	Forstwirtschaftliche Arbeiten in einer Baumschule
Koeru, Estland	6.8.2007 – 19.8.2007	EstYES (NGO)	Wiederaufbau einer Friedhofsmauer, Gartenarbeiten
Glanaman, Wales	9.3.2008 – 21.3.2008 18.4.2008 – 21.5.2008 (Leader)	UNA (NGO)	Errichtung eines Natur- und Freizeitparks
Shirakawa-go, Japan	30.5.2008 – 12.6.2008	NICE (NGO) TSEI (Toyota Shirakawa-go Eco Institute)	Forst- und Gartenarbeiten rund um das Ökoinstitut

6.2 Vorbereitung und Vorbedingungen

Die Teilnehmer verfügten in der Regel über eher unterschiedliche Informationslagen (bezüglich des Ablaufs eines Camps oder in Hinsicht auf lokale Umstände), Reiseerfahrung, Workcamperfahrung, Ausbildung, soziale Kompetenzen²⁷³ oder Sprachkenntnisse. Folglich bestanden gewisse Unterschiede in den Erwartungshaltungen. Interessanterweise gab ein Großteil der Teilnehmer in Gesprächen oder in Fragebögen am Ende des Camps an, keine nennenswerten Erwartungen gehegt zu haben. Ich selbst hatte allerdings sehr wohl vor jedem Camp gewisse Vorstellungen, wenn auch sehr wage, und es erscheint mir daher als nahe liegend, dass diese bei anderen Teilnehmern möglicherweise schnell von den Erlebnissen im Camp verdrängt wurden und zur Zeit der Beantwortung der Fragebögen weniger präsent waren.

Ein ausgiebiger Vergleich von Erwartungshaltungen ist daher nicht möglich, sehr wohl aber kann eine gewisse Unterscheidung nach Erfahrungen getroffen werden.

So verfügten einige der Teilnehmer bereits über Workcamperfahrung, andere waren bereits ‚geübt‘ darin alleine zu reisen und wieder andere waren bisher nie im Ausland gewesen. Einige betteten den Workcampaufenthalt in eine größere Reise bzw. ‚Auszeit‘

²⁷³ bezogen auf ein gemeinsames Arbeiten in internationalen Gruppen

ein, andere planten einige Tage vor oder nach dem Camp durch das Land zu reisen und nicht wenige taten dies nach dem Camp gemeinsam mit anderen Teammitgliedern. Diese Tendenzen werte ich als ein Anzeichen für ein gewisses Reiseselbstbewusstsein der Teilnehmer. Dieses war weiteres vielfach nicht unabhängig vom Alter der Teilnehmer. Doch kann hier nicht einfach von einem höheren Alter auf ein höheres Reiseselbstbewusstsein geschlossen werden, Erfahrung und Charakter der Person spielten die Hauptrolle.

Generell war das Reisen ein wichtiges Thema in jedem Camp und galt nicht selten als erstes Herantasten an die Person, nachdem Alter, Nationalität und Ausbildung geklärt waren.

Eine zweite wichtige Variable in der Gleichung der Erwartungshaltung waren die Sprachkenntnisse. Mehrere Teilnehmer gaben an, die Befürchtung gehegt zu haben, dass ihre Sprachkenntnisse für den Workcampalltag nicht ausreichen würden. In einigen Fällen erhärtete sich diese Annahme leider auch und sie zogen sich von Tag zu Tag mehr in sich selbst zurück. Glücklicherweise machte der Großteil der Teilnehmer, wie es die Antworten in Fragebögen oder Gespräche Vorort unterstützten, die gegenteilige Erfahrung. Sie konnten sich sehr wohl auch mit geringen Sprachkenntnissen verständlich machen und verloren rasch ihre Scheu, diese im Alltag auch anzuwenden und auszubauen. So viel als kleine Vorwegnahme der Ergebnisse.

Bei Christ und Fischer findet man einen Abschnitt, der eine Art individuelle, psychologische Vorbereitung auf das Camp empfiehlt. Dabei wird zuallererst für einen möglichst unvoreingenommenen und offenen Zugang plädiert. Gewohnte Maßstäbe sollten am besten nicht zur Geltung kommen und Neues ohne Aktivierung des ‚Schubladendenkens‘ angenommen werden. Hilfreich dabei seien das *„Sich-Selbst-Bewußt werden“* und das Ausloten der eigenen Stärken. Weiteres empfehlen sie ein kurzes Nachlesen historischer, politischer und kultureller Daten des Heimatlandes, da diese immer wieder zum Gesprächsthema im Campalltag werden können und eine gewisse Sattelfestigkeit in sachlichen Fragen Halt gibt.²⁷⁴ Ähnliche Ratschläge waren auch in den Campbeschreibungen²⁷⁵ einiger Teilnehmer zu finden, weshalb ich sie hier kurz angeführt habe, um mögliche qualitative Unterschiede in der Vorbereitung und damit einhergehende Einstellungen besser zu verdeutlichen. Ich selbst habe vor meinen sechs Workcamps jeweils qualitativ sehr unterschiedliche ‚Anleitungen‘,

²⁷⁴ Vgl.: Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 184

²⁷⁵ wie sie von den Organisationen zur Verfügung gestellt werden

Wegbeschreibungen und Einführungen erhalten. Diese reichten von 30 Seiten langen Berichten bis hin zu Uhrzeit und Ort eines Treffpunkts.

6.2.1 Motive der Teilnahme

Bei Chang hat die Auswertung ihrer Fragebogenanalyse folgende Motive der Teilnahme ergeben: Am häufigsten wurde das Kennenlernen von Menschen aus anderen Kulturen genannt, gefolgt von der allgemeineren Variante „*generell neue Menschen kennen zu lernen*“, danach kam das Interesse an neuen Erfahrungen und das Bedürfnis nach sozialer Distinktheit.²⁷⁶

Meine eigene, qualitativ sowie quantitativ deutlich weniger komplexe Fragebogenauswertung ist zu ähnlichen Ergebnissen gekommen: Auf Platz Nummer eins lagen die Antworten ‚*to meet new people from other countries*‘ und ‚*to meet friends or new people*‘, gefolgt von ‚*to do a different thing*‘ und ‚*to live/travel in/to a different country*‘. Gleichauf war ebenfalls das Bedürfnis des ‚*volunteer service*‘, allerdings wurde es vornehmlich von Teilnehmern aus dem Zielland genannt.

Als weitere Beweggründe waren vertreten: die lokale Bevölkerung kennen zu lernen, ein anderer Blick auf und Zugang zu dem Zielland bzw. eine Form alternativ reisen, die Möglichkeit an einem ‚internationalen Erlebnis‘ [sic] teilzunehmen, Neues über andere Kulturen zu erfahren, Spaß zu haben oder sich selbst zu verändern.

Da es sich in all den Camps um manuelle und ökologische Einsätze im Freien handelte, wurde häufig das Interesse an ökologischen Themen und dem ‚Arbeiten im Grünen‘ als Teilnahmegrund und Auswahlkriterium des Camps genannt.

6.2.2 Wahl des Ziellandes

Teilnehmern eines Camps in Wales war überdurchschnittlich oft daran gelegen ihre Englischkenntnisse zu verbessern. Die Antwort war auch von Teilnehmern anderer Camps zu vernehmen, allerdings in allen Fällen überwiegend von Ostasiaten.²⁷⁷

Das Interesse am Zielland war besonders in Wales stark ausgeprägt. Das Vereinigte Königreich hatte aufgrund seiner Bekanntheit Symbolcharakter, gleiches galt für New York. Kirgistan, Estland und Bulgarien galten eher als ‚Exoten‘ unter den Reisezielen und waren deshalb gewählt worden.

²⁷⁶ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 213

²⁷⁷ Ich betone diesen Umstand vor allem deshalb, weil er so stark ins Auge stach und ostasiatische Teammitglieder selbst verhältnismäßig oft auf das Thema Englisch zu sprechen kamen.

Doch nicht jeder Wahl des Ziellandes standen viele Alternativen gegenüber und so waren auf die Frage „*Why did you choose a camp in this specific country?*“ mehrmals folgende Antworten zu finden: *‘I had no influence on the choice’*, *‘by chance’* und *‘not many alternatives to choose from’*.

Auch Geld spielte teilweise eine Rolle, da Reisekosten, Ausgaben vor Ort und andere Organisationsgebühren häufig stark variierten.

6.3 Zusammensetzung der Gruppe

Die Anzahl der Gruppenmitglieder pro Workcamp betrug im Großteil der Fälle um die 10 bis 15 Personen. Umso weniger ausländische Teilnehmer vertreten waren, desto mehr Freiwillige aus dem Zielland oder der dort ansässigen Freiwilligenorganisation waren vertreten. Mit Ausnahme von Wales, gab es jeweils ein bis zwei Leader aus dem Zielland, die sich um den organisatorischen Ablauf kümmerten, sowie als Ansprechpartner für Probleme jeder Art galten. Diese gehörten entweder der Organisation an, die das Workcamp Vorort ins Leben gerufen hatte, oder es handelte sich ebenfalls um Studenten, die sich als Leader beworben hatten und teilweise schon über Workcamperfahrung verfügten.

In Wales wurde aufgrund der langen Dauer der Workcampaktion, ein Leaderteam von vier Personen aus verschiedenen Ländern eingeschult. Der Idee nach sollte dieses für den Verlauf von vier Monaten mehrere je zweiwöchige Camps betreuen.²⁷⁸

Das Alter der Teilnehmer bewegte sich in den von mir besuchten Camps zwischen 18 und 28 Jahren, wobei ein Großteil im Altersbereich um die 19 bis 23 anzutreffen war. Es gab eine geringe Überproportionalität von weiblichen Teilnehmern, mit einem unbeabsichtigten Extrem eines reinen Mädchencamps in Wales.

Die überwiegende Mehrheit der angereisten Teilnehmer war in Europa, Ostasien (hier insbesondere Japan und Korea) oder Nordamerika (inklusive Mexiko) beheimatet. Teilnehmer aus Afrika (Malawi und Uganda) waren nur in einem Camp in Wales vertreten.

Obwohl ein Großteil der Teilnehmer tatsächlich an einer Hochschule studierte oder dies in Anschluss an das Camp vorhatte, waren auch einige Freiwillige anzutreffen, die bereits fest im Berufsalltag verankert waren. Es handelte sich dabei mehrheitlich um Berufe im sozialen Bereich, wie etwa Psychologin, Entwicklungskoordinator oder Sozialarbeiterin. Die Wahl der Studien war dagegen relativ heterogen, hier waren

²⁷⁸ Von dem Leader-Team zu Beginn des Camps war am Ende nur eine Leaderin geblieben, aus internen Problemen kam es zu mehrmaligen Wechseln im Fahrer- und Leaderpersonal.

Studenten des Rechts, der Ökologie, Medienwissenschaft, Politikwissenschaft oder Zahnheilkunde gleichsam vertreten.

Einige nutzten die Möglichkeit eines ‚gap year‘ und waren darum noch unentschlossen, wie es in ihrem Leben nach dem Camp weitergehen möge.

Auch Henn betont den hohen Anteil an Studierenden und Abituranten.²⁷⁹ Weiteres folgert sie, dass „*Workcamps [...] also genau diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen an[sprechen], die die ermöglichten Lernerfahrungen am wenigsten bräuchten.*“²⁸⁰ Für mich ist dieser Aspekt besonders darum von Interesse, da er die Homogenität der Gruppe veranschaulicht. Trotz vieler Unterschiede, handelt es sich um junge Menschen, mit teils sehr ähnlichen sozialen Hintergründen und Lebenseinstellungen, die in einer Gruppe aufeinander treffen.

6.3.1 Subgruppen

Meine Beobachtungen Vorort haben ergeben, dass es nach einer kurzen Kennenlernphase, in der das Ungewohnte am Interessantesten erscheint, zu einer mehr oder weniger ausgeprägten Subgruppenbildung kommt. Diese Theorie stützt sich weiteres auf Antworten auf folgende Frage in dem von mir erstellten Fragebogen: „*Did you have the feeling that subgroups existed? Along what lines?*“ Die eindeutig häufigsten Antworten wiesen Sprache und Nationalität eine entscheidende Rolle bei der Aufspaltung der Gruppe zu. Da es sich um eine offene Frage handelte, hatten die Teilnehmer jede Möglichkeit der Antwort, wodurch sie auch sehr unterschiedlich und teilweise sehr speziell ausfielen. Eine Person betonte die Sympathie im Allgemeinen, eine andere das Interesse abends zusammen zu sitzen und Alkohol zu trinken als ausschlaggebend. Ein Leader, der bereits an mehreren Camps teilgenommen hatte, erwähnte, dass Probleme im Campalltag die Tendenzen, sich in Subgruppen zusammenzuschließen, erhöhten. Auch wurde betont, dass kleinere Gruppen weniger stark zu Subgruppenbildung neigten und in zwei Fällen war die Antwort auf die Frage ein klares ‚Nein‘. In beiden Fällen handelte es sich um eher kleine Gruppen.

Meine eigenen Beobachtungen und Tagebucheintragungen haben zusätzlich folgende mögliche Auslöser für ein Zusammenfinden in Subgruppen ergeben: Alter, Raucher und Nichtraucher, Hobbies (Sport, Spiele, Bastelarbeiten), generelle Gemeinsamkeiten und Interessen.

²⁷⁹ Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 231

²⁸⁰ Henn: Workcamps. 2001: 232

Die Zusammensetzung der gesamten Gruppe war zudem sehr wesentlich, so wurde von einer anderen Teamleiterin kritisiert, dass es „im letzten Camp zu viele Deutsche gegeben hätte“ [sic]. Generell wird die Heterogenität der Gruppe von den meisten Entsendeorganisationen angestrebt und es wird versucht, nicht mehr als zwei Teilnehmer pro Herkunftsland zuzulassen, was allerdings in vielen Fällen nicht möglich war.

6.4 Strukturen Vorort und Campalltag

Dieses Kapitel erscheint mir als notwendig und sinnvoll um eine Verortung des Zusammentreffens der internationalen Gruppe durchzuführen. Handelt es sich um ein Treffen in ‚neutralem Gebiet‘ oder ist die Präsenz eines Gastgebers (*host country*) stark ausgeprägt? Welche Implikationen hat dies für die Reaktion der Gruppe und den Campalltag?

Wie viel Anpassung an örtliche Gegebenheiten wird verlangt? Wie gestaltet sich der Alltag generell?

Im Folgenden möchte ich ein Bild der Gegebenheiten zeichnen, um im dritten Teil der Arbeit mögliche Außeneinflüsse auszumachen.

6.4.1 Tagesablauf und Organisation

In fast allen Camps wurde zu Beginn entweder gemeinsam oder durch die Leader ein Tages- und Wochenplan entworfen. Diverse Arbeiten²⁸¹ wurden dabei auf einem großen Bogen Papier an der Wand angeführt und jeweils einem Zweierteam übertragen. Die Aufstellung der Zweierteams geschah entweder auf freiwilliger Basis, wurde durch Los entschieden oder einfach von den Leadern eingeteilt. In keinem einzigen Fall gab es Probleme diesbezüglich, jedenfalls keine die offen zu Tage traten oder ausgesprochen wurden. Zumeist geschah die Organisation freiwillig und unkompliziert.

Durch die Aufstellung derartiger Pläne war ein gewisser Fahrplan vorgegeben, der mehr oder weniger streng eingehalten wurde, und in allen Fällen der Orientierung diente.

Zuständigkeiten wurden dadurch deutlich und den einzelnen Teilnehmer wurde eine spezielle Verantwortung auferlegt. In einigen Fällen wurde eine allzu strikte Einhaltung der Tages- und Wochenpläne von Teilen der Gruppe kritisiert, andere Camps waren weniger strikt und die Gruppe setzte sich gemeinsam für ein verantwortungsvolleres Teamwork ein.

²⁸¹ Beispielsweise: Zubereitung der drei Mahlzeiten, Putzen einzelner Räume, Einkaufen, Organisation der Abendbeschäftigung, *country presentations*.

Besonders deutlich ausgeprägt war die Einteilung des Tagesablaufs in Japan. In diesem Camp heimste die Organisation der Arbeit, das zur Verfügung gestellte Material sowie die vorab dargebrachte Information über den Aufgabenbereich jedoch gleichzeitig das größte Lob ein; während in anderen Camps gerade dieses Fehlen an Information, geeigneten Werkzeugen oder sinnvollen Arbeitsaufgaben zum Kernpunkt der Kritik wurde.

Die Art der Alltagsorganisation verfügte zwar über eine gewisse Bandbreite, insbesondere in Bezug auf ihre Einhaltung, hatte aber in allen Camps sehr ähnliche Grundzüge. Der Tagesablauf war zeitlich geregelt, verschiedene Tätigkeiten wurden den Teilnehmer zugeteilt und das Ganze wurde graphisch dargestellt. Die Kommunikation darüber und äußere Einflüsse machten es vielfach notwendig, den *timetable* dynamisch zu halten. Zu Problemen kam es nur in solchen Fällen, wo zu starr an der Einhaltung des Plans festgehalten wurde oder im Gegenteil, eine eher chaotische Grundstimmung herrschte.

6.4.2 Wohnen

Die Wohnsituation war in allen sechs Camps höchst unterschiedlich. Sie reichte von gemeinsamen oder nach Geschlechtern geteilten Mattenlagern, über Internatsähnliche Vierbettzimmer bis hin zu komfortablen Unterkünften bei Gastfamilien.

Die Wohngelegenheiten wurden von dem Ansprechpartner Vorort organisiert und so waren wir einmal in einem Pfarrsaal, einem Jugendzentrum, einem ehemaligen Gärtnerquartier, einem Holzhaus in Forstbesitz, einem traditionellen Gassho-Haus²⁸² und in privaten Wohnhäusern untergebracht.

In fast allen Unterbringungen wurde ein eigener Schlafsack inklusive Unterlage benötigt.

Die Privatsphäre war je nach Wohnsituation unterschiedlich stark eingeschränkt, wobei die Nutzung externer Räumlichkeiten und das Umfeld ebenfalls Einfluss darauf ausübten, ob sich die Nähe als unangenehm erwies.

Die zu Verfügung stehenden Waschräume waren nicht selten ‚Zentrum der Aufmerksamkeit‘ im Campalltag, da sie im Großteil der Fälle nicht den Gewohnheiten der Teilnehmer entsprachen und zu Beginn etwas ungewohnt anmuteten.²⁸³

²⁸² Dabei handelte es sich um ein spezielles, von der UNESCO als Weltkulturerbe geschütztes Haus in Shirakawa-go, Japan. Aufgrund der starken Schneefälle im Winter werden die Dächer sehr spitz und bis knapp über dem Boden errichtet.

²⁸³ Dabei ist nicht nur eine Qualitätsverschlechterung gemeint, in zwei Fällen könnte man beinahe von ‚Alternativ-Luxus‘ sprechen.

Benutzungszeiten und Reinigungsarbeiten mussten zudem organisiert werden und stellten daher ein fast alltägliches Gesprächsthema dar. Zudem gab es Unterschiede darin, ob die Waschräume noch von anderen Personen, die nicht dem Workcamp-Team angehörten, mitbenutzt wurden.

Die Küche kann als nächstes Zentrum bezeichnet werden, insbesondere wenn das Team über eine eigene Kochstelle verfügte, die nur von der Gruppe benutzt wurde. In zwei von sechs Fällen wurde die Verpflegung nicht von den Teammitgliedern selbst erledigt. In diesen Fällen war eine Kantine (der Firma, bzw. der sozialen Einrichtung) zuständig, in der auch andere Mitarbeiter verköstigt wurden.

Zusätzliche Einrichtungen wie Internet, TV, ein Billard- und Tischtennistisch, Radio oder CD-Player und die Anbindung an einen Ort mit Geschäften und Lokalen schufen zudem unterschiedliche Möglichkeiten der Freizeitgestaltung.

6.4.3 Arbeiten

Da das Wort ‚*Work*‘ bereits im Titel des internationalen Zusammentreffens enthalten ist, sollte auf seinen zentralen Stellenwert nicht mehr zusätzlich verwiesen werden müssen.

Allerdings war die Arbeit nicht gleichzeitig das wichtigste Thema. Auf meine Frage: *“What was more important to you: efficient work or a pleasant atmosphere in the group?”*²⁸⁴ gaben ein Großteil der *volunteers* an, die angenehme Atmosphäre im Camp für wesentlich wichtiger gehalten zu haben und ein beträchtlicher Teil meinte, beides wäre gleich wichtig gewesen. Nur eine Person meinte, effiziente Arbeit hätte bei ihr eine höhere Priorität genossen. Die Tatsache, dass dennoch ein großer Teil für beides stimmte, obwohl diese Option nicht vorgegeben war, sehe ich als wichtigen Hinweis. Auch bei Henn wird mehrmals betont, dass eine sinnvolle Tätigkeit für die Teilnehmer bedeutsam gewesen wäre.²⁸⁵ Erfolgserlebnisse förderten den Enthusiasmus und das Gefühl gemeinsam etwas erreicht zu haben. Müdigkeit wurde dafür gern in Kauf genommen.

Zur Organisation des Arbeitalltags ist einiges an Kommunikation in der Gruppe notwendig, für die zuallererst die Teamleader, aber auch die Ansprechpartner Vorort zuständig waren. Oft wurde dies durch die Notwendigkeit von Übersetzern erschwert,

²⁸⁴ Die Formulierung der Frage erfasst sicher nicht den genauen Stellenwert der Arbeit. Sie wurde eher bewusst kontrovers angelegt, da die Effizienz der Arbeit ein wichtiges Gesprächsthema in allen Camps darstellte.

²⁸⁵ Siehe: Henn: Workcamps. 2001: 228

beispielsweise wenn der Vorarbeiter kein Englisch sprach oder nicht alle Campteilnehmer das Arbeitsvokabular beherrschten.

Ein grundsätzliches Interesse an ökologischen und sozialen Themen war bei den Teilnehmern aller Camps anzutreffen und wurde von den Vorarbeitern sehr begrüßt. Eine Ausnahme bildete das Camp in Estland, wo der Bau einer Friedhofsmauer zu einigen internen Problemen führte, da die Arbeit sehr rasch eine Kommunikations- und Motivationsgrundlage vermissen ließ.

Als Erfolgsrezept bewährten sich interessante Arbeitstätigkeiten mit effizienter und guter Einleitung durch den Veranstalter. Abwechslungsreich und sinnvoll waren dabei die wichtigsten Attribute. Die ausführliche Einleitung in Japan wurde diesbezüglich von allen Teilnehmern hervorgehoben, bot aber auch Auslöser für Kritik, da die Effizienz aus europäischer Sicht unter der zeitaufwendigen Einführung zu leiden schien.

Die Frage, ob die „*Arbeitsergebnisse einen Gewinn für das Gastland dar(stellen)*“²⁸⁶ wird auch bei Mosebach eingehend behandelt und ihre Untersuchungen liefern abhängig vom Campkontext sehr unterschiedliche Ergebnisse. Meine eigenen Beobachtungen deuten auf einen Wandel in der Bedeutung der Arbeit für den Teilnehmer hin. Diese bewegt sich weg von einer Vorstellung der Nützlichkeit der Arbeit für das Gastland, hin zu einer Form der persönlichen Horizonterweiterung und Erfahrungssammlung, weshalb ich eine nähere Erläuterung dieser Frage aussparen werde. Allerdings darf diese These auch nicht zu stark gewertet werden, denn die Sinnhaftigkeit der Arbeit stand weiterhin im Vordergrund. Trat sie jedoch etwas zurück, griffen die Teilnehmer auf den persönlichen Nutzen als Motivationsbasis zurück. Erst wenn beides nicht mehr als zufriedenstellend bewertet wurde, kam es zur subjektiven und kollektiven Sinnfrage (wie in Estland).

Motivation und Einhaltung der Arbeitszeiten waren weiteres eng miteinander verbunden. Vorausgesetzt die Organisation dieser waren für jedermann ausreichend kommuniziert worden und es herrschten keine Missverständnisse. Zu wenig Kommunikation diesbezüglich konnte sehr rasch zu Verärgerung führen und einen kollektiven Motivationsabbau zur Folge haben. Die Gruppe hatte dabei in allen Bereichen einen erheblichen Einfluss durch ihren Kollektivdruck, der mögliche negative, aber auch positive Einstellungen kanalisierte. Manchmal genügte dann schon das schlechte Wetter oder zu wenig mitgebrachtes Trinkwasser um die Situation eskalieren zu lassen. Ein interessantes Beispiel wurde mir von einer Teamleaderin in

²⁸⁶ Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 99

Wales berichtet, die mit einem „*Boykott der deutsche Mädchen*“ [sic] zu kämpfen hatte. Diese hatten sich gegenseitig derartig stark gegen das Projekt aufgeschaukelt und dadurch den Arbeitsalltag der gesamten Gruppe beeinträchtigt.

Wenn gute und klare Organisation des Arbeitsalltags und der Arbeitszeiten auf der einen Seite eine sehr positive Wirkung haben konnte, konnten zu strenge Regelungen aber auch negative Effekte der Überbeanspruchung zur Folge haben. Die Freiwilligkeit der Tätigkeit musste von dem Veranstalter immer im Auge behalten werden, da ansonsten Gefühl entstand, ausgenutzt zu werden. Gleichzeitig durfte die Ernsthaftigkeit ebenso wenig darunter leiden. Idealerweise herrschte ein Gleichgewicht zwischen Spaß an der Arbeit und einem Gefühl etwas geleistet zu haben. Dieses Gleichgewicht war nicht immer leicht zu erzeugen, bedenkt man, dass vielfach ‚landestypische Eigenheiten‘ der Arbeitsbedingungen die Situation verzerrten. Es wurde ein großes Maß an Anpassung und Einlassen auf eine fremde Situation verlangt. Christ und Fischer verweisen diesbezüglich noch auf die Wichtigkeit, zwar den Arbeitsprozess eingehend zu thematisieren, mit ‚gut gemeinten Ratschlägen‘ und Verbesserungsvorschlägen aber sparsam umzugehen.²⁸⁷

Um die Strukturen Vorort zu begreifen, bedurfte es einer gewissen Eingewöhnungsphase, die vielfach leider erst gegen Ende des Camps zu einem Aha-Erlebnis führte. So war beispielsweise die japanische Arbeitswelt, in der dem Job eine ähnlich wichtige Bedeutung zukam wie der Familie, beziehungsweise diese beiden zumindest keinen Widerspruch darstellen, oder die etwas abweichende Bedeutung von Grundbesitz in Wales²⁸⁸ eine neue Erfahrung für viele der Teilnehmer, inklusive mir selbst. Christ und Fischer schreiben, dass es hier sehr wichtig ist „sich in *Geduld und Akzeptanz des Ungewohnten zu üben*“²⁸⁹.

Obwohl ich selbst während der Teilnahme an den Workcamps nur bedingt diese Erfahrung gemacht habe, könnte man, wie Mosebach erwähnt, auch auf abweichende Geschlechterrollen im Arbeitsprozess stoßen.²⁹⁰ Meine persönliche Erfahrung beschränkte sich auf die Aufteilung der Arbeiten in ‚körperlich schwerere‘ und weniger schwere Arbeiten, die jedoch nicht zwingend zu einer Aufteilung nach Geschlechtern, sondern nach körperlichen und konditionellen Fähigkeiten der Teilnehmer führte.

²⁸⁷ Vgl.: Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 191

²⁸⁸ Diese Aussage ist im Vergleich zu Österreich oder Deutschland zu sehen.

²⁸⁹ Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 192

²⁹⁰ Vgl.: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 215

Zuletzt möchte ich noch auf die unterschiedlichen Prioritäten im Arbeitsprozess verweisen. Ob nun Quantität oder Qualität im Vordergrund standen, Sauberkeit und präzise Reinigung eine Rolle spielte oder die Fertigstellung als oberstes Ziel angesehen wurde, war von Camp zu Camp verschieden und wurde ebenso differenziert von den einzelnen Gruppenmitgliedern bewertet. Allerdings darf man auch hier auf die Mechanismen in der Gruppe nicht vergessen, doch mehr dazu im letzten Teil der Arbeit. Mein Fazit aus der Beschäftigung mit dem Arbeitsprozess ist, dass Erfolgserlebnisse extrem wichtig waren um die Motivation aufrecht zu erhalten und das Gruppengefühl zu stärken. In Erinnerung blieben mir diesbezüglich besonders die Fertigstellung eines kleinen Kanals in Japan und der Jubel, der ausbrach, als endlich Wasser durch das selbst angefertigte Bachbett floss.

6.4.3.1 Alternativen zum Arbeitsalltag

Neben den ausgeschriebenen Tätigkeiten im Bereich der Ökologie oder der Renovierung, boten sich in einigen Camps auch Alternativen zum Arbeitsalltag. In Wales bestand die Möglichkeit auf freiwilliger Basis eine örtliche Schule zu besuchen und mit den Kindern und Jugendlichen ‚Kulturaustausch‘ [sic] zu betreiben. Ich habe an beiden Schulbesuchen in Wales teilgenommen. Im ersten Fall wurde eine Klasse von 17-jährigen in vier Gruppen geteilt und je eine Gruppe unterhielt sich mit einem Freiwilligen aus dem Workcamp. Es wurden gegenseitig Fragen über die Herkunftsländer gestellt (auch über Wales) und über andere Themen geplaudert. Nachdem es sich bei der Klasse um eine Geographieklassik handelte, wurden insbesondere die diversen Reisen der Jugendlichen angesprochen. Einige berichteten über Winterurlaube in österreichischen Skigebieten oder über Wienbesuche. Weiteres wurden unterschiedliche Hobbies und Sportarten thematisiert. Der zweite Schulbesuch gestaltete sich etwas anders. Diesmal konnten mehrere Workcampteilnehmer zum Mitmachen überredet werden und wir wurden gebeten, vor drei Klassen 10- bis 12-jähriger Schüler das eigene Land und uns selbst vorzustellen. Da wir im Vorfeld nicht über diese Form des Austauschs informiert wurden, waren wir gefordert spontan zu agieren und entschlossen uns dazu ein kleines Länderquiz zu entwerfen. Die Kinder wurden gebeten sich in mehreren Gruppen zusammenzusetzen und die Frage zu lösen; wurde eine Frage richtig beantwortet, gab es eine kleine Belohnung. Die Neugier und aktive Mitarbeit hatte uns alle sehr überrascht und gefreut. Einige Länder, wie die USA oder Kanada, hatten dabei einen deutlichen Startvorteil bei

den Kindern, aber sie zeigten sich sehr rasch ebenso interessiert an kleineren (und für sie noch unbekannten) Ländern wie Slowenien und Georgien.

Die beiden Schulbesuche wurden von der Gruppe beide Male sehr positiv bewertet und boten eine gute Möglichkeit mit der Bevölkerung Vorort in Kontakt zu treten.

Eine ähnliche Situation bot sich in Japan, als unser Team gebeten wurde an einem ‚Baumpflanztag‘ teilzunehmen. An einem Sonntag wurde von Toyota und dem Ökohotel eine Aktion veranstaltet, bei der zuerst junge Bäume in einem nahen Wald ausgegraben und danach auf einer Brachfläche²⁹¹ wieder eingepflanzt wurden. Mehrere Familien mit Kindern nahmen an der Aktion teil, wurden mit Werkzeugen ausgestattet und mittags mit einer Bentobox versorgt. Die Kommunikation gestaltete sich hier bereits deutlich schwieriger, da kein Englisch gesprochen wurde und stets einer der japanischen Campteilnehmer als Übersetzer fungieren musste. Dennoch war es ein interessantes Erlebnis für beide Seiten.

Diese Alternativen zum Arbeitsalltag, welcher zumeist im gleichen Umfeld stattfand, bildeten eine gute Chance dem Interesse an Kontakt und Austausch mit der lokalen Bevölkerung entgegenzukommen. Verhielten sich einige Teilnehmer anfangs etwas schüchtern, so änderte sich dies rasch und das Erlebnis bildete zudem neues Kommunikationsmaterial für die Gruppe.

6.4.3.2 *Freiwillige Tätigkeiten im Haushalt*

Haushaltstätigkeiten waren in der Regel ebenso organisiert und auf dem Wochenplan vermerkt wie Arbeitszeiten oder Ausflüge. Allerdings werde ich aufgrund einer für mich neuen Erfahrung in Japan ein kurzes Kapitel diesbezüglich einführen.

Tätigkeiten im Haushalt, wie Putzen, die Küche Aufräumen, Tisch decken oder Abwaschen, wurden in allen anderen Camps entweder durch zwei (täglich wechselnde) Teilnehmer erledigt oder auch hier auf freiwilliger Basis von einer Person selbst in die Hand genommen. Üblicherweise wurde das vom Team deutlich honoriert und manchmal sogar ein wenig belächelt, weil es doch niemand angeschafft hatte.

In Japan dagegen wurde aufgeräumt oder mitgeholfen, auch wenn es nicht den Aufgabenbereich der betroffenen Person darstellte, und dabei wurde kein Lob erwartet. Wurde eine Aufgabe aber dezidiert einer Person aufgetragen, grenzte es an Unhöflichkeit dies nicht zu akzeptieren und zu versuchen seine Hilfe aufzuzwingen.

²⁹¹ Mit Brachfläche bezeichne ich hier einen Hügel aus Gesteinsmaterial, welches beim Bau eines Tunnels freigelegt wurde und von dem Ort Shirakawa-go übernommen werden musste.

Mit diesem Beispiel versuche ich aufzuzeigen, dass stets eine Kommunikation und Aushandlung des Zusammenlebens notwendig waren, da man nicht von allgemein gültigen Alltagsszenarien ausgehen konnte.

6.4.4 Kochen

Neben der Arbeit war die Verköstigung ein fester Bestandteil im Ablauf des Camps. Im Großteil der Camps wurde die Organisation und Zubereitung der Speisen der Gruppe selbst übertragen. In zwei der von mir besuchten Camps wurde die Versorgung komplett von den Veranstaltern vorort übernommen und in einem Fall das Mittagessen durch das ortsansässige Gasthaus besorgt.

War die Zubereitung der Mahlzeiten Aufgabe der Campsteilnehmer, war Organisation gefragt und eine rege Kommunikation setzte ein. Hier gab es wiederum Unterschiede hinsichtlich der Organisation. In den meisten Camps wurde sie intern von der gesamten Gruppe geleistet, in selteneren Fällen nur von den Teamleadern. In New York bestand der Sonderfall, dass zu Beginn ein stärkeres Eingreifen der Veranstalter in den organisatorischen Alltagsablauf merkbar war. Allerdings wurde dies rasch von der Gruppe abgefangen und Eigeninitiative ergriffen.

Es galt täglich die Köche, die gewünschten Mahlzeiten und damit die benötigten Lebensmittel zu organisieren. Üblicherweise meldeten sich pro Tag zwei Personen als ‚Küchenhilfe‘. Diese waren entweder den ganzen oder halben Tag, oder zumindest für eine Stunde vor dem Essen von der Arbeit freigestellt.

Mittag und Abendessen wurden in fast allen Camps jeweils von diesen Zweierteams bewerkstelligt. Das Frühstück hingegen war zumeist jedem selbst überlassen.

Insbesondere beim Abendessen wurden gerne Spezialitäten aus dem Heimatland vorgestellt und der Tag nicht selten nach dem Herkunftsland der Speisen benannt.

Beispielsweise hieß es in Wales öfters: *„Haben wir heute nicht einen koreanischen Abend?!“* [sic].

Die Vorlieben und Abneigungen der einzelnen Teilnehmer waren bald auszumachen und wurden sehr schnell von allen zur Kenntnis genommen. War jemand Vegetarier, wurde im Großteil der Fälle ohne weiteres darauf Rücksicht genommen. Die Ausnahme bildete Japan, wo die firmeninterne Kantine für die Verköstigung der Campsteilnehmer verantwortlich war. Hier war ein Abweichen von der Gruppe nicht leicht durchzusetzen und die Kommunikation darüber scheiterte nicht allein an der Sprache.

Das ‚Bekocht werden‘ wurde zwar von den meisten Teilnehmern, aufgrund der Qualität der Speisen, als sehr positiv bewertet, allerdings kam in jedem der Camps irgendwann das Gespräch auf das Thema Kochen und man hätte gerne die Möglichkeit gehabt, selbst einige Speisen zuzubereiten.

Das Einkaufen wurde in vielen Camps ebenfalls von den Campleitern, mit Unterstützung von einzelnen Teilnehmern, organisiert. Die Leader verfügten in der Regel über ein Wochengeld für Nahrungsmittel, das sehr unterschiedlich ausfiel und dementsprechend präzise gehandhabt werden musste. Im Falle von Wales standen dem Leaderteam zusätzlich zwei Autos zur Verfügung, um die Besorgungen zu erledigen. Ähnliches galt für New York. Hier wurde ein Zweierteam zum Supermarkt gefahren und damit beauftragt Lebensmittel für eine Woche zu kaufen. In Kirgisistan und Estland wurden die Besorgungen zu Fuß, beziehungsweise mit dem öffentlichen Minibus erledigt. Ebenso verhielt es sich mit den persönlichen Einkäufen in Bulgarien und Japan, wo die Grundnahrungsmittel durch die Veranstalter organisiert wurden.

6.4.5 Ausflüge und Freizeitaktivitäten

Neben der freiwilligen Arbeit an einem Projekt, wurde in der Regel ein Freizeitprogramm an Wochenenden oder Nachmittagen geboten. Teilweise wurde dieses sogar von der Campleitung Vorort finanziert oder zumindest die Planung von den Campleadern übernommen. Nur in den seltensten Fällen wurde den Campteilnehmern eine bloße ‚freie Zeit‘ zur Verfügung gestellt und keinerlei Vorschläge eingebracht. Üblicherweise erörterte man in der Gruppe, welche Aktivität von der Mehrheit gewünscht wäre und sollte es dennoch zu größeren Einwänden kommen, teilte sich die Gruppe je nach Ausflugsziel oder Freizeitaktivität auf.

Zumeist handelte es sich bei den Ausflügen um Besichtigungs- und Wandertouren im nahen Umfeld, sowie Museums- und Stadtbesuche falls das Wetter nicht mitspielte. In Wales waren ebenso Picknickausflüge ans Meer oder in botanische Gärten auf dem Programm.

Nachmittags waren sportliche Aktivitäten, wie diverse Ballsportarten, Badminton, Spazieren gehen, Laufen oder Frisbee spielen, besonders beliebt.

Abends wurden, soweit es die örtlichen Gegebenheiten zuließen, öfters Lokale im Ort aufgesucht oder Spieleabende veranstaltet. Musik durfte dabei auch nicht fehlen, wurde allerdings hauptsächlich mittels CDs oder MP3-Player besorgt, da ein ‚Musizieren‘, wie es von den Versendeorganisationen gerne beworben wurde, eher umständlich war.

Eigene Instrumente wurden nur in den seltensten Fällen mitgebracht und so bildete ‚aktives Musizieren‘ eher die Ausnahme. Anders verhielt es sich mit Tänzen oder Karaoke. In Wales stand jeden Freitag ein Karaokeabend auf dem Programm und im Großteil der restlichen Camps gab es viele Gelegenheiten auszugehen und zu tanzen.

Ausflüge sowie Lokalbesuche boten weiters die Möglichkeit mit der lokalen Bevölkerung in Kontakt zu treten und die Gegebenheiten Vorort besser kennen zu lernen. Auch wenn es die Abweichung in der Sprache oft etwas erschwerte mit der Bevölkerung in ein Gespräch zu kommen, fanden die Teilnehmer sehr rasch andere Wege um zu kommunizieren und insbesondere Kinder waren dabei äußerst geschickt und hilfreich. Oftmals stellten sie gewissermaßen den Mittelsmann für ein Gespräch mit einem Erwachsenen.

Ausflüge wurden generell von den meisten Teilnehmern als etwas sehr Positives aufgefasst und erhielten in meinem Fragebogen, nach dem ‚Kulturaustausch‘²⁹², die meisten Stimmen.

Dass es sich bei Ausflügen jedoch ebenfalls um einen Kulturaustausch handelte, zeigten die Gespräche während dieser Aktivitäten. Es wurden Vergleiche mit dem Heimatland angestellt und so die Anpassung an örtliche Bedingungen kommuniziert und bewusst gemacht.

Letztendlich hatte man in der ‚freien Zeit‘ auch die Möglichkeit einmal etwas allein oder in Kleingruppen zu unternehmen. In manchen Camps, beispielsweise in Japan, war die Privatsphäre vergleichsweise eingeschränkt und das Austreten aus der Gruppe wurde in vielen Fällen als eher ‚inkorrekt‘ bewertet.

6.5 Phasen

Generell galt, wie es auch bei Chang zu finden ist: „*Der konkrete Verlauf des Workcamps ist nicht vorhersehbar und von vielen Bedingungen abhängig, wie von den Teilnehmern oder den vorhandenen Ressourcen vor Ort.*“²⁹³ Allerdings konnte ich in allen Camps einen ähnlichen ‚Rhythmus‘ ausmachen und diesen möchte ich in Folge in Form von Phasen strukturieren, da solche auch in anderen Arbeiten zum Thema

²⁹² Der Begriff war in einigen Fragebögen anzutreffen und wurde zumeist in Kombination mit Kommunikation gebraucht. Die Frage lautete: *What did you like best about working in an international group?*

²⁹³ Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 80

Workcamp zu finden sind und die Situation dadurch plakativer wird. Mosebach hat dazu eine sehr übersichtliche Tabelle erstellt, die sich zwar auf einen längerfristigen Auslandsaufenthalt bezieht, aber einige Parallelen zu meinen Beobachtungen aufweist. Sie kann folgende Phasen ausmachen:²⁹⁴

- I) Vorbereitung in nationalen Gruppen
- II) Kennenlernen der Internationalen Gruppe
- III) Differenzier-, Experimentierphase
- IV) Anpassungsphase
- V) Abschiedsphase
- VI) Wiedereingewöhnungsphase

Die Phasen I und VI werde ich nicht behandeln, da sie durch die Methode der teilnehmenden Beobachtung nicht erfahren werden können und zudem nur wenig Bezug zu der Thematik aufweisen. Auch werde ich in den restlichen Phasen weniger stark differenzieren und möchte meine Beobachtung auf folgende drei Phasen konzentrieren: Kennenlernphase, Arbeitsphase und Reflexions- bzw. Abschiedsphase.

Interessant ist zudem noch die Parallele zu Brislin, der sich mit *cross cultural encounters* beschäftigt. In dem Kapitel *Processes of Adjustment* macht er fünf Phasen der Eingewöhnung aus: die Honeymoon-Phase begleitet von einem Hochgefühl, eine Phase der vermehrten Feindschaft und Frustration, eine Phase des Humors und der Leichtigkeit, eine Phase des Gefühls ‚Zuhause zu sein‘ und ein Kulturschock in die andere Richtung, nach der Rückkehr.²⁹⁵

6.5.1 Eingewöhnungsphase

Aufgrund der räumlichen Nähe der Teilnehmer und dem begrenzten Zeitraum von zwei bis drei Wochen, wurde ein rasches Anpassen an die Gruppensituation erforderlich. Die Rituale der Eingewöhnungsphase erleichterten es, sich auf die anderen Teilnehmer und die neue Situation in einem fremden Umfeld einzustellen.

Der erste Kontakt nach einer langen Anreise gestaltete sich nicht selten stressig und nervenaufreibend für die Teilnehmer. Daher machte es in vielen Fällen Sinn, die Vorstellungsrunde auf den ersten gemeinsamen Abend zu verlegen, nachdem alle Teilnehmer mit Schlafplätzen und Abendessen versorgt waren. Nun folgte in fast allen

²⁹⁴ siehe: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 228/229

²⁹⁵ Vgl.: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 280, basiert auf Trifonovitch. 1977

der Camps eine kurze Vorstellungsrunde, die entweder mittels Spielen aufgelockert wurde oder, wie in Japan, sehr formell ablief.

In Wales war der Gebrauch von so genannten *name games* sehr beliebt. Es wurden entweder Adjektive gesucht, die mit demselben Buchstaben anfangen wie der Vorname, beispielsweise Amazing Alex, Delightful Dafydd, Exciting Emanuel, Marvellous Medea, Tricky Tomomi, und danach versucht diese reihum wiederzugeben. In einer anderen Form wurde jeder Person eine Bewegung oder ein Zeichen zugeordnet und dieses Zeichen dann reihum von der gesamten Gruppe wiederholt. Dabei ging es in erster Linie darum, die Scheu zu verlieren, die Namen der anderen Gruppenmitglieder schneller im Gedächtnis zu behalten und (insbesondere in der letzten Version) ein erstes Selbstbild zu erzeugen.

Mehr war am ersten Abend selten zu erwarten, da die Eindrücke bereits sehr stark wirkten und es die meisten Teilnehmer vorzogen einen ruhigen Abend zu verbringen. Die ersten Tage bezeichne ich als die ‚Tage der weißen Weste‘, da sich bei den wenigsten ein konkretes Bild der anderen Teilnehmer verfestigt hatte und jeder in dieser Phase die Chance hatte, sich ‚neu zu erfinden‘. Es herrschten noch keine klaren Antipathien und ein etwaiger Konkurrenzdruck war noch nicht auszumachen. Doch innerhalb kürzester Zeit änderte sich diese Situation zunehmend und es bildeten sich kleine Grüppchen, freiwillige oder unfreiwillige Einzelgänger traten hervor und Führungspositionen wurden zum umkämpften Terrain.

In dieser ersten Phase herrschte eine Art Hochstimmung unter den Teilnehmern, in welcher neugierig Fremdes erforscht wurde und die Begeisterungsfähigkeit hoch war.²⁹⁶ Länderspezifische Themen wurden angeschnitten, sowie ein Kennenlernen und Abtasten der Klischees betrieben, wobei ein möglicher Wiedererkennungseffekt das Eingewöhnen erleichterte und erneut Selbstsicherheit gab.

Verlief diese erste Phase allerdings aus diversen Gründen wenig positiv und die Erwartungshaltungen erfüllten sich nicht, konnten bei einigen Teilnehmern bereits eine erste Enttäuschung eintreten.²⁹⁷ Eine angenehme Atmosphäre, angepasst an die Gruppenzusammensetzung konnte bei der Vermeidung einer derartigen Situation sehr hilfreich sein. In den meisten, der von mir besuchten²⁹⁸ Camps, erleichterten Spiele den

²⁹⁶ Siehe auch: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 232

²⁹⁷ Siehe auch: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 232/233

²⁹⁸ Ich betone diese Tatsache deshalb, weil andere Teilnehmer mit Camperfahrung diese ‚Besonderheit, der fast täglichen Spielabende‘ hervorgehoben haben.

„Sprung ins kalte Wasser“. Später wurde mir in Gesprächen während des Camps jedoch immer wieder mitgeteilt, dass einzelne Teilnehmer keine großen Freunde von Spielen wären und daher dieser Zugang von einigen eher als zwanghaft wahrgenommen wurde. Hier wird sehr deutlich, dass die Erwartungshaltungen der Einzelnen anfangs ein wenig mehr abwichen, als dies in der Gruppe kommuniziert wurde.

Das Sprechen vor der gesamten Gruppe fiel einigen nicht immer leicht, zumal Englisch nicht ihre Muttersprache darstellte und sie möglicherweise noch wenig Erfahrung in internationalen Gruppen hatten. Dabei konnte ich beobachten, dass Kommunikation in kleineren Gruppen, manchmal mit Zuhilfenahme von anderen Medien, wie einem Photoapparat oder PDA²⁹⁹, bevorzugt wurde. Sehr beliebt war zu Beginn ebenfalls der Austausch von Vokabeln in der Muttersprache, sowie Gespräche über Alltagsbeschäftigungen und Nationalspeisen.

Um eine angenehme Atmosphäre zu erzeugen, in der sich möglichst alle wohl fühlten, kein Heimweh verspürten und die dem Arbeitsalltag eine geeignete Basis schuf, war es von Vorteil, eine geeignete Kommunikationsform zu finden und in Folge den Ablauf des Camps für alle offen zu legen. Dabei sollte allerdings eine gewisse Definitionsspanne bestehen, in welcher die einzelnen Teilnehmer Einfluss auf das Geschehen nehmen konnten und immer das Gefühl hatten, beispielsweise Freizeitsentscheidungen, mitbestimmen zu können.

Trotz verstärkter Offenheit und Toleranz in den Erwartungshaltungen, was zu Beginn das Eingewöhnen erleichterte, waren auf lange Sicht funktionierende Kommunikation und gewisse Kompromisse entscheidend für einen weiterhin reibungslosen Ablauf.

Den Leadern kam in dieser Anfangsphase die Rolle des Vermittlers und ersten Ansprechpartners zu, der sich sowohl um den organisatorischen Ablauf, als auch persönliche Probleme oder erste Spannungen in der Gruppe kümmern musste.

Herrschten starke Abweichungen zu den Erwartungshaltungen, beispielsweise im Bezug auf die Unterkunft, die Arbeitsaufgaben oder andere Alltagshandlungen, wie kochen und putzen, konnte die gedrückte Stimmung den Campalltag erschweren. Wurde dieser Stimmung zu spät entgegen gewirkt, ließ es sich manchmal schwer wieder aus ihr herausfinden.

Grundsätzlich habe ich die erste Phase in all meinen Camps als durch aus positiv erlebt und werde in Folge auf zwei hervorstechende Merkmale eingehen.

²⁹⁹ Personal Digital Assistant

6.5.1.1 Gesellschafts- und Gruppenspiele

Gesellschaftsspiele waren nicht nur in der ersten Phase beliebt, nahmen hier aber einen anderen Stellenwert ein. Sie ermöglichten ein erstes Abtasten des Gegenübers und schufen eine gewisse Struktur innerhalb derer agiert werden konnte.

Ich konnte beobachten, dass insbesondere Gruppenspiele mit Teams, Kartenspiele, Ballspiele und andere Gesellschaftsspiele, bei denen die Sprachkenntnisse nicht entscheidend waren, sehr gut ankamen. Auch vergleichsweise ‚kindliche Spiele‘, die von den Teilnehmer mit der Aussage „Das habe ich ja schon seit meiner Kindheit nicht mehr gespielt“ kommentiert wurden, schufen eine lockere Basis, in der es möglich war, über sich selbst und seine etwaige Unsicherheit zu lachen. Zusätzlich erzeugten bekannte Spiele ein Gefühl der Vertrautheit, das gleichzeitig transnationale Gemeinsamkeiten offen legte und einen Anknüpfungspunkt für einen Austausch darüber bot. Im umgekehrten Fall bot das Neue und Unbekannte Grund zur Kommunikation und die Neugier war in allen Camps diesbezüglich rasch geweckt. In Fällen, wo nicht aktiv versucht wurde die Gruppe durch Spiele zu unterhalten oder ein Abend im Pub oder im Gemeinschaftsraum stattfand, kam die Gruppe immer wieder von selbst auf Drink- und Bierdeckelspiele. Dabei musste nicht in erster Linie Alkohol involviert sein, häufig ging es um Geschicklichkeit und das Ausloten individueller Fähigkeiten.

Weiteres waren Motivations- und Auflockerungsspiele während der Arbeit sehr beliebt. In Wales wurde der ‚Ponysong‘ aus der Grundschule von den unterschiedlichsten Gruppen gerne zum Aufwärmen und Auflockern gesungen und getanzt. Die Möglichkeit ‚kollektiv kindisch zu sein‘ wurde gerne angenommen.

6.5.1.2 Rollenverteilung

Über eine mögliche Rollenverteilung in der Gruppe wurde in dieser ersten Phase auch unbewusst verhandelt. Die Teilnehmer loteten dabei verschiedene Verhaltensweise in der Gruppe aus. Ergriff beispielsweise ein männlicher Teilnehmer bereitwillig die Beschützerrolle, nachdem eine Teilnehmerin ängstlich vor einer Spinne zurückschreckte, behielt er diese oftmals über einen längeren Zeitraum, bis hin zur gesamten Dauer des Camps bei.

Bestand Konkurrenz zwischen ähnlichen Charakteren, die ein und dieselbe Rolle anstrebten, wurde dies rasch offensichtlich und eine ‚geladene Stimmung‘ breitete sich unter den Campteilnehmern aus.

Weitere Rollenbilder, auf die ich während der Workcamps traf und die in der Abschiedsphase von verschiedenen Teilnehmern angeführt wurden, waren der Organisator, der schüchterne und ruhige Typ, der Gruppenclown, , der ,stets Fröhliche', der Übersetzer, der Tierfreund, der Versöhnende, die ,Campmama', der Philosoph, der Clevere oder das klassische Alphetier, das gerne schnell die Führung übernahm. Die Liste ließe sich noch problemlos ergänzen.

Diese Einteilungen sind offensichtlich recht simpel gehalten und wurden in der jeweiligen Situation höchstens als Leitfaden zur raschen Beurteilung der betroffenen Person verwendet, dennoch sehe ich es als wichtig an, sie nicht unerwähnt zu lassen. Beispielsweise erhielt ich in drei meiner Camps zum Abschluss vom Rest der Gruppe kurze Abschiedsschreiben, in denen ich als ,wandelndes Wörterbuch', ,Leader'³⁰⁰ und ,bester Autofahrer' bezeichnet wurde.

Interessant war dabei, dass die jeweilige Zuordnung zu bestimmten Rollen sehr stark von der Gruppenzusammenstellung abhängig zu sein schien. So stand ich in den drei verschiedenen Camps in Wales jeweils unterschiedlichen Einschätzungen meiner Selbst gegenüber, die allesamt mehr oder weniger richtig waren, jedoch jeweils einen anderen Gesichtspunkt ins Licht führten.

Nun wage ich zu behaupten, dass es vielen meiner Campmitglieder ähnlich ergangen sein könnte. Definitiv weiß ich es von einem Campmitglied, das mir in einem persönlichen Gespräch von seiner Erfahrung mit seiner Rolle im Camp berichtete. Abgesehen von möglichen Konkurrenzsituationen, erschien mir besonders ein Bereich im Zusammenleben als problematisch. Da man von der Selbstständigkeit der Teilnehmer ausgehen und ,Bemutterung' im Großen und Ganzen vermieden werden sollte, war es für die Leader des Teams oftmals schwer, die jüngeren Teilnehmer von der Wichtigkeit bestimmter Kleidungsstücke oder anderer Gegenstände zu überzeugen. Nicht selten war man gezwungen einen sehr dünnen goldenen Pfad zwischen Vorschrift und freundlichem Zureden zu gehen, um die Rolle nicht unnötig zu strapazieren. Denn ein Hierarchiegedanke, in dem die Leader als Anführer und nicht bloß Anleiter galten, war in allen (außer einem) Camp(s) fehl am Platz. Die Ausnahme bildete Japan, wo mir die Leaderfunktion bis zum Ende nicht eindeutig erschien und ich diesbezüglich sicherlich einige *faux pas* beging.

³⁰⁰ obwohl ich in diesem Camp offiziell nicht diese Funktion ausübte

6.5.2 Arbeitsphase

Spätestens nach der ersten Woche und den ersten gemeinsamen Wochenendaktivitäten kehrte ein gewisses Gefühl der Normalität ein und erste Ernüchterungen traten auf. Nun galt es den Alltag in einer internationalen Gruppe zu meistern. Die Teilnehmer lernten ihr Gegenüber soweit kennen, dass eine Einschätzung und ein Abschätzen des Handelns möglich wurden.

Zusammen mit den Erlebnissen im Arbeitsalltag, der nicht selten anstrengend und manchmal frustrierend sein konnte, traten andere Seiten des Camps an die Oberfläche. Darum liefen viele in dieser Phase Gefahr, von einer Phase des Hochgefühls in ein ebenso starkes Tief zu geraten. Die Anforderungen, die nun an einen gestellt wurden, erforderten Durchhaltevermögen und größere Akzeptanz und Toleranz als bisher. Sehr positiv wirkte sich in dieser Phase eine klare Organisation des Arbeitsalltags, der aber durch abwechslungsreiche Überraschungsaktivitäten, wie etwa ein Eis für die ganze Gruppe oder ein kurzer Ausflug am Nachmittag, unterbrochen wurde.

In vielen Camps wurde so das Ausbrechen erster Konflikte in Stresssituationen verhindert, allerdings war es in bereits spannungsgeladenen Situationen entscheidend besser über Probleme zu sprechen oder sie in anderer Weise ‚spielerisch‘ zu meistern, als zu versuchen sie zu überbrücken.

Selbstverständlich verhinderte auch das beste Gruppenklima Heimwehgedanken einzelner Mitglieder nicht, konnte diese aber rascher in eine positiv bewertete Vorfreude auf die Rückkehr umwandeln.

In dieser Zeit der ‚Alltäglichkeit‘ des Camplebens kam es auch vermehrt zu Phänomenen, die ich als so genannte Campinsider bezeichnen möchte. Es handelt sich dabei um Situationen, Wörter oder Bezugnahmen auf Personen, die der gesamten Gruppe oder zumindest einem großen Teil bekannt waren. Sie erzeugten ein Gefühl von Gemeinschaft, boten die Möglichkeit sich mit der Gruppe zu identifizieren und sich in ihr zuhause zu fühlen. Diese wurden in die Kommunikation eingeworfen und erzeugten schnell eine Art Kollektivemotion. In der Arbeitssituation führte dies wiederum zur Auflockerung in der Runde, ähnlich wie das Singen des *Ponysongs*. Singen war im Arbeitsalltag generell sehr beliebt. Dabei wurden nebenbei Lieder aus den Heimatregionen ausgetauscht oder ein gemeinsames Repertoire entdeckt.

Die Arbeitsphase war weiteres durch ein vertieftes Einspielen der Teammitglieder auf die Situation gekennzeichnet. Die individuellen Rollen wurden freiwillig und unfreiwillig in den Köpfen der Teilnehmer verfestigt und erzeugten eine temporäre

Sozialstruktur. Mosebach führte für diese Phase auch „*Machtkämpfe um Führungspositionen*“³⁰¹ an, die ich aber eher als Machtkämpfe um bestimmte Rollen und beliebte Positionen erlebt habe. Führungspositionen in der Organisation waren größtenteils bereits vorgegeben, allerdings gab es viele weitere zwischenmenschliche Bereiche, die Konkurrenzsituationen auslösen konnten.

Zuletzt wurde ein gewisser Gruppenzwang, insbesondere durch so genannte Kollektivbefindlichkeiten, sichtbar, wenn beispielsweise alle müde wurden, aufgeregt waren, wenn ein Pubabend geplant war oder ein Kratzer im Auto nicht wahrgenommen werden sollte.

Der Auslöser für derartige Reaktionen konnte durch eine Person, insbesondere durch Alphas der Gruppe, den Leader oder auch ein latentes Gefühl einiger Mitglieder gegeben sein. Zumeist waren es aber einige zentrale Personen in der Gruppe, die immer wieder das Gruppengeschehen durch ihre Vorgaben und Ideen lenkten und dabei nicht selten zu Kontroversen und dem Rückzug einiger Teilnehmer aus dem Gruppenverband beitrugen.

6.5.3 Reflexions- und Abschiedsphase

Die letzten Tage eines Workcamps gestalteten sich in der Regel ähnlich emotional wie die ersten Tage der Ankunft und des Kennenlernens. Adressen wurden ausgetauscht, ein mögliches Wiedersehen versprochen oder bereits geplant. In einigen Camps reiste ich im Anschluss selbst noch mit einem oder mehreren Teilnehmer(n) durch das Land.

Nachdem die gemeinsamen Wochen die Gruppe stärker zusammengebracht hatten, war diese Phase des Abschieds von gemischten Gefühlen geprägt. Einerseits herrschte Aufbruchstimmung und Vorfreude auf zuhause, um dort von den Erlebnissen zu berichten oder aus Gründen von Heimweh. Andererseits war bei manchen Teilnehmern, die während des Camps neue gute Freunde gefunden hatten, eine deutliche Angst vor dem Abschied und Abreisetag sichtbar.

In dieser letzten Phase waren gleichzeitig das Subgruppengefüge deutlicher und der Zusammenhalt der Gruppe gestärkt. Man wurde sich der Flüchtigkeit der Begegnung bewusst und versuchte die positiven Gefühle, die das Workcamp oder die Reise in ein fremdes Land mit sich gebracht hatten, festzuhalten. Mosebach formuliert dies sehr gut in folgendem Satz: „*Man hat gemeinsam Schwierigkeiten gemeistert, zusammen oft ein*

³⁰¹ Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 240

*schönes Gemeinschaftsgefühl erlebt, das man gerne auch mit nach Hause mit in den Alltag nehmen würde.*³⁰²

Trat das positive Gefühl eines Gruppenerlebnisses nicht ein, gestaltete sich die Abschiedsszene eher kurz und unemotional förmlich. In den sieben Camps kann ich allerdings nur von einer derartigen Situation berichten und die betraf nur einen kleinen Teil der Gruppe. Die überwiegende Mehrheit trennte sich eher unfreiwillig.

Bedeutsam für einen gelungenen Abschluss des Projekts war sicherlich das Abschiedsfest, welches in keinem Camp gefehlt hatte und üblicherweise neben allen Campteilnehmern ebenso ‚Ehrengäste‘, wie lokale Mitarbeiter oder Personen der Organisation, umfasste.

Der letzte Vormittag wurde vielfach für das Ausfüllen von Fragebögen über die Erfahrungen und Zufriedenheit mit dem Camp genutzt. Diese Reflexion war zudem interessant für die persönliche Rückbesinnung auf Erlebtes. Wenn auch in manchen Fällen die Ehrlichkeit beim Ausfüllen, aus Gründen des Gruppenzwangs, bezweifelt werden konnte, so hatte die Beschäftigung mit den Geschehnissen möglicherweise zu einigen Fragen an sich selbst geführt. Wer bin ich? Habe ich mich in der Gruppe wohl gefühlt? Wie ging es den anderen? War das Camp erfolgreich? (Für mich und für die Organisation?) Was habe ich gelernt? Was hätte ich gerne geändert? Was sind (und waren) meine Motivationen an einem Camp teilzunehmen?

In Korea gibt es zusätzlich eine Homepage auf der man sich über seine Erfahrungen in Workcamps austauschen kann und zukünftigen Teilnehmern Tipps zukommen lassen kann. Viele Organisationen bieten nach dem Camp die Möglichkeit der Nachbearbeitung. Meine Entsendeorganisation bietet dies nicht an, allerdings handelt es sich dabei größtenteils um binationale Camps, in denen beispielsweise eine Gruppe aus Deutschland nach Ghana reist und sich die deutschen Teilnehmer bereits zuvor kennen lernen.

6.6 Aufgeworfene Themen

Gespräche in der Gruppe, sowie persönliche Einzelgespräche mit Workcampteilnehmern bildeten eine wichtige Informationsquelle meiner teilnehmenden Beobachtung. Darum möchte ich in diesem Abschnitt auf häufige und wiederkehrenden Gesprächsthemen und den Umgang mit diesen eingehen.

³⁰² Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 243

Die beliebtesten Gesprächsthemen drehten sich sicherlich um verschiedene Aspekte von Kultur, die Reiseerfahrung der Gruppenmitglieder, aktuelle weltweite Geschehen und regional sowie lokale Traditionen aller Art. Hobbies und Interessen, sowie Ausbildung und Berufe waren weiteres häufig Inhalt von Gesprächen. Auch das Thema Beziehung und Ehe wurde in unterschiedlicher Weise aufgegriffen. Zuletzt wurde ebenso das Camp selbst reflektiert und bereits während dem Arbeitsprozess immer wieder bewertet, insbesondere von Teilnehmern mit Camperfahrung.

6.6.1 Kultur und Nationalität

Das Vorhandensein von einer Unzahl an Klischees war den meisten Teilnehmern durchaus bewusst, man könnte fast sagen, es wurde versucht die Grenze zu einem möglichen ‚Kernchen Wahrheit‘ durch ein Abtasten dieser Stereotype auszuloten. In der Regel herrschte ein großes Interesse an fremden und abweichenden Eigenschaften, die anfangs leichthin als ‚Kultur‘ bezeichnet wurden. Es wurden Vergleiche angestellt, nach Traditionen gefragt oder einfach von Zuhause berichtet. In den ersten Tagen war die Unterscheidung zwischen individuellen bzw. regionalen Eigenheiten und beinahe nationalen Zuschreibungen noch relativ diffus und für den einzelnen Teilnehmer schwer zu bewältigen.

Hier stellten sich mir die Fragen: Was wurde gesucht? Das Exotische am Anderen und an sich Selbst? Wie weit durfte die Verschiedenheit gehen, ohne einschüchternd zu wirken?

Das große Interesse an der Fremdheit der anderen Teilnehmer, zusammen mit der Idee des Kulturaustauschs, der ja ein Steckenpferd des Workcamps darstellte, führten in Wales dazu, dass von den Teammitgliedern eine ‚Länderpräsentation‘ (*country presentation*) erwartet wurde. Grundsätzlich geschah diese auf freiwilliger Basis und wurde von den meisten Teilnehmern auch willkommen geheißen. Allerdings fiel es nicht immer allen Teilnehmern leicht, diese Länderpräsentation zu erstellen ohne auf bekannte Klischees zurückgreifen zu müssen und dennoch ein optimales Bild der eigenen Abschätzung seines Herkunftslands zu liefern.

So recherchierten viele Teilnehmer eifrig im Internet um an Ideen für ihre Präsentation zu gelangen. Teilnehmern aus ‚international eher unbekannten Ländern‘, wie Malawi,

Georgien oder Slowenien, fiel diese Ländereinführung etwas leichter, da man von wenig Vorwissen innerhalb der Gruppe ausgehen konnte.

Abgesehen von diesen Vorträgen bestanden einige weitere Möglichkeiten des Austauschs. Sehr beliebt waren Lieder, Sprüche in der Landessprache, Tänze oder Gerichte und Rezepte.

Dabei waren individuell stark unterschiedliche Erfahrungen in der Präsentation zu erkennen. Manch einer tat sich sehr leicht sein Land und die damit verbundenen Traditionen und Praktiken vorzustellen. Die Beliebtheit und Bekanntheit in der Runde erleichterte ein solches Unterfangen zudem. Andere waren diesbezüglich eher schüchtern, sowohl aus persönlichen, als auch aus Gründen der Herkunft.

Beispielsweise war es unter Deutschen nicht üblich sich als patriotisch zu bezeichnen und dementsprechend sachlich gestaltete sich oftmals der Ländervortrag; ein patriotischer Mexikaner dagegen berichtete mitreißend über sein Land.

Ich habe mir diesbezüglich folgende Fragen gestellt: Nahm jeder freiwillig an dieser Prozedur teil und ‚tat es gut‘ sich zu präsentieren? Erkannte man sich in seiner Länderrepräsentation wieder oder fühlte man eine Entfremdung? Wurde überhaupt Authentizität, oder doch eher die Bestätigung der Vorurteile gesucht?

Auf Basis meiner Recherche könnte man alle Fragen mit ja und nein beantworten. Die Freiwilligkeit schwamm aus Gründen des Gruppenzwangs. Zudem war bei vielen eine Präsentationsangst auszumachen. Einige hätten ungezwungener Selbstdarstellungen vorgezogen. Dennoch legte sich diese Angst generell eher schnell und in Gesprächen mit den Teilnehmern wurde mir berichtet, dass es den meisten sehr ‚gut getan hatte‘ über ihr Land zu berichten und sie das starke und ehrliche Interesse der anderen Gruppenmitglieder sie zudem angespornt hatte, beziehungsweise sogar ein wenig stolz gemacht hätte.

Manch einer bestätigte allerdings die Gefahr, zu sehr in die Benutzung von Klischees gedrängt zu werden, da diese einen gewissen Wiedererkennungswert in der Gruppe hatten und man dadurch schneller ‚erfasst‘ werden konnte. Bekannte Szenarien und eine Bestätigung von Vorannahmen wurden in der Gruppe schneller aufgenommen als mögliche Abweichungen. Hier hatten es jene Teilnehmer etwas leichter, die aufgrund der Unbekanntheit ihres Landes noch keine Leistungen einer (ebenfalls subjektiven) Richtigstellung zu erbringen hatten.

Abgesehen davon, war an den Ländervorstellungen und anderen ungezwungenen Präsentationen der eigenen kulturellen Herkunft noch eine Sache zu beobachten. Ich

möchte sie als das Selbstbild der Teilnehmer bezeichnen. Die Gestaltung der Länderpräsentationen verfügte über eine große Bandbreite. Von sehr sachlichen Vorträgen bis hin zu persönlichen Liebeserklärungen, von rein musikalischen Darbietungen bis zu geschmacklichen Kompositionen, war einiges zu finden und es mangelte nicht an nonverbalen Ausdrucksmöglichkeit.

Kultur zu definieren, fiel den meisten Teilnehmern ebenso schwer wie manch einem Kulturwissenschaftler. Jedoch war es ihnen selten daran gelegen, dieses Problem zu lösen und so wurden vornehmlich Vergleiche angestellt. In einem nächsten Schritt war häufig Interesse an der Geschichte der Region (oder des vorgestellten Landes) auszumachen, um das Erlebte und Gelernte in einen größeren Kontext zu setzen.

In Japan und Kirgisistan war das Erzählen von Märchen und Parabeln in der ganzen Gruppe sehr beliebt und bot einen guten Einblick in diese uns (Europäern) vormals unbekannten Vorstellungswelten. Auch wenn die vorgetragenen Versionen bei den Jugendlichen Vorort nicht mehr ganz so parat waren und manchmal gewisse Uneinigkeit über den genauen Ablauf der Geschichte herrschte, waren die Erzähler dennoch jedes Mal begeistert ein Stückchen ‚eigene Kultur‘ wiederzugeben. Andere Teilnehmer erkannten dabei ihre gemeinsame Geschichte, wenn sie sich über Märchen aus ihrer Kindheit austauschten.

Eine für mich sehr wichtige Frage, behandelte das Thema der Erwartungshaltung: Was stellte man sich unter ‚Kulturaustausch‘ vor? Was erwartete man sich an kulturellen Erfahrungen im Ausland zu erleben?

Eine natürliche Neugier an der Abwechslung konnte ich bei reisefreudigen jungen Menschen als den Grundtenor der Motivation ausmachen. Die Worte *international*, *new* und *different* waren in den Fragebögen überproportional oft zu finden. Präzise Vorstellungen (über den Begriff Kulturaustausch) konnte ich eher weniger erkennen. Die häufigste Methode der Teilnehmer um diese ‚kulturellen Eigenheiten‘ zu ergründen, lag im Vergleichen. Bestand bereits eine reflektiertere Haltung aus persönlichen Gründen, wie ich sie beispielsweise bei einer sehr EZA³⁰³-interessierten Teilnehmerin antreffen konnte, gingen die Fragen und Gespräche mehr ins Detail und thematisierten nicht selten persönliche Motive der Teilnahme und Einstellungen zu internationalen Themen.

Eine überdimensional große Faszination oder ein Faible für ein Land, wie ich es in Japan bei meinen nicht-japanischen Teilnehmern erleben konnte, wirkte sich verzerrend

³⁰³ Entwicklungszusammenarbeit

auf das Bild der Gruppe aus. Vieles wurde, aus persönlichen Gründen, als stark positiv wahrgenommen, während gleichzeitig eigenes (als europäisch bezeichnetes) Verhalten degradiert wurde.

Obwohl letztendlich in allen Camps die Menschen und Individuen in der Gruppensituation im Vordergrund standen, wurden viele jedoch häufig mit ihrer Herkunft in Verbindung gebracht. Die Wahl der Spitznamen verdeutlichte dies am besten, so bin ich unter anderem auf eine *Miss America* beziehungsweise *Hillary Clinton*, *Banana from Malawi*³⁰⁴, *The Slovenian dancing queen*, Welsh „...“ in der Rolle des Reiseführers, *The Korean Girls* mit den „unaussprechlichen Namen“, *The funny Korean guy* oder *Mexican Salsa* gestoßen.

6.6.1.1 Küche

Sofern es die Umstände zuließen, war das Kochen nationaler und regionaler Gerichte sehr beliebt und teilweise der Höhepunkt eines Arbeitstages. In Japan wurde, trotz der warmen Mahlzeiten dreimal täglich, zweimal ein Crepes-Kochen veranstaltet, bei dem alle japanischen Mitarbeiter des Hotels ebenso willkommen waren.

In Wales war jeden Abend ein anderes Zweiergespann für die Verköstigung verantwortlich. Die Reaktionen waren durchaus positiv und über kleinere Patzer und Abweichungen vom Originalrezept, aufgrund fehlender Zutaten, wurde gerne hinweggesehen.

Manch ein Campteilnehmer war von den eigenen Fähigkeiten überrascht und die meisten derart motiviert ein Originalrezept aufzutreiben, dass sogar Großmütter und Mütter³⁰⁵ zuhause angerufen wurden, um dieses zu erfragen.

Einige Teilnehmer führten daraufhin ein Rezeptetagebuch ein und versicherten den Köchen, Familie und Freunde zuhause damit zu überraschen.

6.6.1.2 Sprache

Sprachen stellten nicht nur ein Kommunikationsmittel dar, sondern ließen sich ebenso leicht als Gesprächsthema per se verwenden. Besonders unter jüngeren Teilnehmern war es sehr beliebt, Vokabellisten der von Campteilnehmern gesprochenen Sprachen zu erstellen und diese nach Möglichkeit mit dem *native speaker* täglich zu wiederholen.

³⁰⁴ Der Spitzname wurde aufgrund der gelben Jacke gewählt und der Titel zudem in ein Lied ausgebaut.

³⁰⁵ Ein Vater oder Großvater wurde meines Wissens nicht kontaktiert.

Bei größerer Vertrautheit mit einer Sprache, war der Austausch von Redewendungen und Slangvokabeln vorrangig.

Die Wahl der Worte in einer fremden Sprache und die Unterschiede in den Ausdrucksmöglichkeiten wurden relativ bald von vielen Campteilnehmern bemerkt, allerdings wurde eher selten wahrgenommen, welche Auswirkungen dies auf die Handlung hatte. Eine Übersetzung in die eigene Sprache geschah besonders bei den jüngeren Teilnehmern sehr direkt (mittels Wörterbuch) und oftmals ohne präzise Übersetzung der dahinter liegenden Bedeutung.

6.6.2 Gewohnheiten und nonverbales Verhalten

Über unterschiedliche Gewohnheiten und Verhaltensweisen, insbesondere im Bereich der Mimik und Gestik, wurden relativ viel kommuniziert. Abweichende Handhabungen von nonverbaler Kommunikation wurden meines Wissens zwar nie zum Problem innerhalb der Gruppe, allerdings konnten sich Gespräche darüber zu einem abendfüllenden Austausch von Praktiken ausbauen. Beispielsweise war in Bulgarien dem Kopfnicken und Kopfschütteln die konträre Bedeutung zugeschrieben als in Österreich, Deutschland oder Holland. Die anfänglichen Schwierigkeiten in der Kontaktsituation mit der lokalen Dorfbevölkerung war stets von Humor begleitet und gleichzeitig ein Anknüpfungspunkt für Kommunikation.

Auch andere Handzeichen, wie das Zählen in Korea oder Japan, wurden gerne ausgetauscht oder in Spiele eingebaut.

Andere Gewohnheiten, wie Zeitpunkt und Art der Mahlzeiten, Waschpraktiken oder die Kommunikationsreihenfolge in der Gruppe, wurden in manchen Camps thematisiert.

In Japan war das tägliche gemeinsame Baden für die europäischen Teilnehmer eine Neuheit, über die ausführlich kommuniziert wurde. Es konnte aber kaum als ‚Problem‘ oder Hindernis für die teilnehmenden Europäer bezeichnet werden, zumal das Bad dem Komfort einer heimischen Dusche um nichts nachstand. Etwas anders gestaltete es sich mit dem kirgisischen Holzofenbad, das ebenfalls sehr erfrischend war, allerdings einiges an Vorarbeit mit sich brachte. In beiden Fällen war jedoch bei den nationalen Teilnehmern ein gewisser Stolz über die Vertrautheit mit dieser Praxis zu erkennen. Individuelle Präferenzen beim Frühstück konnten zumeist problemlos organisiert werden, eine Ausnahme bildete Japan, wo Cornflakes oder Brot in den Bergen nicht leicht zu erhalten waren. Diese individuellen Frühstücksgewohnheiten führe ich vorrangig deshalb an, da sie morgens des Öfteren diskutiert wurden und dabei keine

klaren Linien nationaler Art wahrzunehmen waren. Mehr noch schufen diese Präferenzen kleine Frühstückgrüppchen, die sich entweder den Kaffee teilten, zusammen Tee kochten oder rund um eine *Cornflakes*-Packung saßen. Zudem bestand in manchen Camps eine gewisse Zeitspanne, in der es hieß sich für den Arbeitstag vorzubereiten und zu frühstücken, wodurch Spät- und Frühaufsteher einem anderen Rhythmus nachgingen.

6.6.3 Beziehungen

Beziehungen und Ehe wurden manchmal in der ganzen Gruppe, aber insbesondere in Kleingruppen oder Vieraugengesprächen thematisiert.

Ein für mich sehr aufschlussreiches Gespräch wurde von einem Mädchen aus Malawi initiiert und gleichsam moderiert. Thema war der ‚Sinn und Unsinn von Ehe‘ in den verschiedenen Ländern. Da an diesem Abend viele Campmitglieder aus verschiedenen Nationen anwesend waren und ein angenehmes Gruppenklima herrschte, kamen sehr viele Teilnehmer zu Wort und berichteten von ihren Einstellungen zum Thema Ehe und Beziehung, sowie von ihrer Einschätzung der Lage im Heimatland. Dabei waren höchst unterschiedliche Meinungen auszumachen, die keinesfalls nach Nationen zu trennen gewesen wären oder mögliche kulturelle Klischees widerspiegeln.

Ein anderer Zugang zu diesem Thema wurde in Japan geboten. Dort wurde von den Mitarbeitern des Hotels ganz offen zugegeben, dass man nichts gegen eine Beziehung mit einem Campteilnehmer einzuwenden hätte, da es *„hier oben in den Bergen doch so wenige Möglichkeiten gab jemanden kennen zu lernen“* [sic] und man bereits auf positive Erfahrung diesbezüglich verweisen konnte. Ein Mitarbeiter hatte gerade erst eine japanische Campteilnehmerin des letzten Sommers geheiratet. Man wollte weiteres unter allen Umständen eine Ehe oder Beziehung mit einem Mitarbeiter des Hotels vermeiden, um sich zur Abwechslung mit *„Leuten von Außerhalb“*³⁰⁶ zu umgeben. Abgesehen davon war die Frage nach dem *boyfriend* oder *girlfriend* latent mindestens ebenso wichtig, wie die Frage nach dem Alter. Erwähnten die Teilnehmer allerdings diese nicht ausdrücklich, war eine Antwort darauf oft nur in Vieraugengesprächen zu erhalten.

³⁰⁶ Damit war das ‚Außerhalb‘ des Ökohotels und der Firma Toyota gemeint.

6.6.4 Hobbies und Interessen

Ähnliche Hobbies und Interessen wurden rasch, nach einer ersten Phase des eher allgemeinen Austauschs über Herkunft, Alter und Ausbildung, zum Gesprächsthema. Insbesondere wenn während des Camps die Möglichkeit der sportlichen Betätigung bestand, wie es in Wales, Bulgarien und Estland der Fall war, wurden Begabungen und Vorlieben diesbezüglich eingebracht. Doch auch in den restlichen Camps, in denen kein freier Zugang zu einem Sportplatz bestand, waren Ballspiele im Grünen oder andere Gruppenspiele beliebt.

Künstlerische Begabungen und Interessen, wie Malen, Singen oder andere handwerkliche Fähigkeiten wurden von den Campmitgliedern schnell zur Kenntnis genommen und brachten dieserart ‚begabten‘ Teilnehmer nicht selten einen Spitznamen ein.

Viele der Teilnehmer waren zudem an diversen Kulturangeboten interessiert. Ein Museumsbesuch wurde ebenso wenig ausgeschlagen, wie der Ausflug in ein Goldbergwerk, eines Baseballspiel in Harlem oder des Geburtshauses eines (den meisten Teilnehmern bis dahin zwar unbekannten) estnischen Dichters.

Grundsätzlich bin ich in meinen Camps auf viele sehr breit gefächert interessierte junge Menschen getroffen und Gespräche entwickelten sich auf dieser Basis entsprechend leicht.

Gewisse Hobbies waren ohne Zweifel daran beteiligt kleinere (wenn auch zeitlich begrenzte) Subgruppen herauszubilden; beispielsweise wurde das ‚Schaukeln‘³⁰⁷ in Estland zur Lieblingsfreizeitbeschäftigung eines Teils, während der andere Teil der Gruppe es vorzog Zigaretten zu rauchen. Eine Aufteilung in Raucher und Nichtraucher fand in jedem der Camps statt. Auch wenn dies anfangs nur eine temporäre Aufteilung der Gruppe zur Folge hatte, wurden die so entstandenen Subgruppen mit der Zeit stabiler. Der rege Austausch von Zigaretten und das Herborgen von Feuerzeugen verstärkte zudem das Kommunikationsnetzwerk. Nichtrauchernde Teilnehmer hatten dabei allerdings nicht selten das Gefühl, nicht dazu zu gehören.

6.6.4.1 Musik

Musik durfte in keinem der Camps fehlen und stets wurde ein Discman, CD-Player oder Radio organisiert, sogar in den Bergen von Kirgisistan oder Japan.

³⁰⁷ Das Schaukeln wird von den Esten als Nationalsport bezeichnet und in fast jedem Dorf sind auf öffentlichen Plätzen Schaukeln für 4 bis 8 Personen zu finden.

Das selbstständige Musizieren war aufgrund fehlender Instrumente nur bedingt möglich oder wurde durch Singen und Karaoke abgelöst. In zwei Camps standen den Teilnehmern zeitweise Trommeln zur Verfügung, diese konnten aber nur zu gewissen Zeiten verwendet werden. So blieb es zumeist beim Austausch von traditionellen und internationalen oder zumindest überregional bekannten Stücken. Die Auswirkung auf das Gruppengefühl war in der Regel enorm, und so manch ‚graue Maus‘ besiegte in diesem Bereich die anfängliche Schüchternheit. Während der Arbeit war das Singen von weltweit bekannten ‚Oldies‘ am beliebtesten. Nachdem eine gewisse Routine in den Arbeitsalltag eingekehrt war, stellte die Musik ein erneutes Energiepotential dar. Zudem schuf es für einige die Möglichkeit sich vor den anderen zu beweisen und eine weitere Facette ihrer selbst darzustellen. Manch ein Teilnehmer versuchte so die Aufmerksamkeit einer bestimmten Person auf sich zu ziehen, was in einigen Fällen auch gelang, doch nur sehr selten überdauerten derartig entstandene Beziehungen die kurze Zeit des Workcamps.

6.6.5 Beruf und Ausbildung

Ausbildung oder Berufe der Teilnehmer wurden bereits am ersten Abend vorgestellt. Von da an galten viele als Ansprechpartner für jene Themenbereiche, die mit ihrer Ausbildungsrichtung in Verbindung gebracht wurden. Umso mehr das zukünftige Berufsbild den restlichen Teilnehmer bekannt war oder ausreichend erklärt wurde, umso stärker war die Zuschreibung von Eigenschaften und das Kontaktieren der Person im Falle von Fragen aus einem bestimmten Bereich. War beispielsweise eine Psychologin in der Gruppe, wurde sie häufig um ihre Meinung gebeten, insbesondere wenn das Verhalten eines anderen Teilnehmers als nicht logisch gedeutet wurde. Sprachstudenten fungierten wiederum häufiger als Übersetzer und Studenten der Biologie oder Ökologie, als Experten für alles das die Natur betraf.

Die meisten Campteilnehmer waren, wie bereits erwähnt, Studenten oder in einer Phase zwischen Schule und Beruf oder Hochschule. Nur wenige standen bereits mit beiden Beinen im Berufsleben. Häufiger kam es vor, dass ein Berufswechsel bevorstand oder eine Auszeit eingeschoben wurde, die meist mit einer Weltreise in Verbindung stand. Gern gesehen wurden Teilnehmer mit Kenntnissen in praktischen Arbeiten oder zumindest solche, die über eine rasche Auffassungsgabe diesbezüglich verfügten. Campmitgliedern mit Erfahrung in handwerklichen Berufen oder aufgrund von Mitarbeit in heimischen Betrieben, kamen rasch vergleichbare Rollen wie der des

Vorarbeiters zu. Damit wurden die Verbindung von Theorie und Praxis und der Nutzen beider in den unterschiedlichen Situationen hervorgehoben.

6.6.6 Das Projekt selbst

Gleichzeitig wurde stets das Projekt analysiert und hinterfragt, insbesondere von erfahrenen oder relativ kritischen Campteilnehmern, etwa jenen mit handwerklicher Erfahrung.

Dabei wurden nicht nur Fragen wie „Warum nehmen wir teil?“ gestellt, sondern auch die Bedeutung der Tätigkeit oder des gesamten Projekts diskutiert. Eine sinnvolle Beschäftigung war sehr bedeutsam für die Motivation jedes einzelnen und die Stimmung innerhalb der Gruppe. Dabei kam es nicht selten zu unterschiedlichen Meinungen innerhalb des Workcampteams und manche Diskussion entzweite die Gruppe. In Kirgisistan und Estland ergab sich jedes Mal eine Situation, in der das Projekt zum Auslöser für Krisensitzungen und heftigere Diskussionen wurde. Auf der anderen Seite durfte die Arbeitsaufgabe nicht überbewertet werden. Ein Großteil der Teilnehmer gab als Motivationsgrund nicht das spezifische Projekt, sondern andere Motive, wie *„to meet new people from different countries“*, *„to live an international experience together with an international team“*, *„to improve my English“* oder das generelle Interesse an Freiwilligenarbeit an.³⁰⁸

Die Projektarbeit selbst wurde somit in jedem Camp thematisiert, stellte aber nicht den Kern des Workcamps dar und war stets nur zum Teil Auslöser von Konflikten. Ausschlaggebend waren beispielsweise eine relativ undurchsichtige Projektabwicklung, schlechte Organisation oder aufrührerische Campteilnehmer.

6.6.6.1 Selbstreflexionen

Die Teilnahme an einem Camp führte bei vielen zu vermehrter Reflexion über sich selbst, die soziale Umgebung und die eigene Zukunft. Chang³⁰⁹ hat ihre gesamte Beschäftigung mit dem Thema Workcamp auf diesen Aspekt ausgerichtet und geht sehr detailliert auf die Auswirkungen auf das Selbstschemata ein.

Meine persönlichen Beobachtungen überschnitten sich stark mit ihren Erkenntnissen. Folgenden Satz konnte ich mehrmals von verschiedenen Teilnehmern vernehmen: *„Man tut vieles das man selbst (oder andere zuhause) nicht von einem erwartet hätten.“*

³⁰⁸ Siehe Antworten auf Frage 1 meines Fragebogens

³⁰⁹ Siehe: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006

Insbesondere wenn eine Tätigkeit mit Erfolg belohnt wurde und am Ende ein fertiges Produkt dabei entstand, wurde man sich der eigenen Fähigkeiten bewusster. Eine weitere Teilnehmerin meinte nach einem langen Tag harter Arbeit: *„Ich hätte nie gedacht, dass ich einmal eine Brücke baue!“* Seltener aber dennoch, wurden auch Grenzen der eigenen Möglichkeiten wahrgenommen. Gerade als Frau in einer emanzipierten Welt, fiel es oftmals schwer zuzugeben, dass man für eine bestimmte Tätigkeit körperlich nicht stark genug war und man diese Arbeit besser an einen kräftiger gebauten Mitarbeiter abgeben sollte.

Abgesehen von derartigen Selbstreflexionen, kam es in den verschiedenen Situationen immer wieder zur ‚Metareflexion‘. Beispielsweise meinte eine Campkollegin aus Deutschland:

„Teilnehmer aus dem deutschsprachigen Raum denken anfangs viel mehr über das Gastland und andere Teilnehmer nach, beziehungsweise ziehen Vergleiche, während Franzosen zuerst das eigene Land darstellen und möglichst viele französische Vokabeln einfließen lassen.“ (und durch den derartigen praktischen Austausch gleichsam die lokale Ausdrucksweise kennen lernen).

6.6.6.2 Finanzen

Letztendlich wurden finanzielle Details der Camporganisation sowie der Entsendeorganisation diskutiert. Dabei ging es im Wesentlichen um folgendes: Wer zahlt für die Camps? Wer stellt die Unterkunft zur Verfügung und rentiert es sich? Generell blieb es bei einem kurzen Anschneiden dieser Themen. Anders aber, traten Ungereimtheiten wie überhöhte Preise und falsche Angaben der Entsendeorganisationen zum Vorschein. Beispielsweise zahlte eine Teilnehmerin umgerechnet \$300 für die Teilnahme an dem Camp³¹⁰ und dies wurde mit den Kosten für die Verpflegung und Unterbringung begründet, welche allerdings von einer vollkommen anderen lokalen Organisation geleistet wurden. Inwiefern sich dies aus rechtlicher Sicht am Rande der Legalität bewegte, möchte ich hier nicht thematisieren. Mich interessierte vielmehr der Einfluss unterschiedlicher Kosten, auf die persönliche Einstellung an dem Camp teilzunehmen.

In Wales trafen Campteilnehmer mit stark voneinander abweichenden finanziellen Ausgabegewohnheiten aufeinander. Einerseits betraf dies die Anreise, aber auch die Art der Entsendung.

³¹⁰ ohne Reisekosten

Was waren sie bereit zu zahlen? Und was erwartete man in Folge von dem Camp?

Vieles deutete darauf hin, dass das Projekt teilweise bei hohen Eigenkosten als Alternativurlaub und im gegenteiligen Fall (beispielsweise von lokalen Teilnehmern oder Leadern) als Arbeitsplatz angesehen wurde.

Wurde der Nutzen nicht im Urlaubsangebot gefunden, bestand immer die Möglichkeit die Teilnahme als Lebenserfahrung und Ausbildung zu bewerten.

In keinem der Camps konnte ich allerdings von einer unfairen Situation berichten, in der die Teilnehmer als Billigarbeiter ausgenutzt worden wären, ohne dass entsprechende Ausgleichsleistungen in Form von Freizeitangeboten zur Verfügung gestellt wurden. Zumeist war es den Teilnehmern eher unangenehm, dem Gefühl nach zu wenig Leistung zu erbringen.

Auch wenn nur die finanzielle Seite der Kosten-Nutzen-Rechnung in der Gruppe offen diskutiert wurde, war es den meisten ein Anliegen ein faires Verhältnis zu bewahren und ein Gleichgewicht zwischen persönlichen finanziellen und sozialen Kosten und Nutzen herzustellen.

6.7 Kommunikation

Das Thema Kommunikation und Sprachen zieht sich wie ein roter Faden durch die gesamte Arbeit, weshalb ich hier nur eine allgemein gehaltene Beschreibung der Kommunikationssituation anführen möchte.

Mosebach macht in der Kommunikationssituation vier bestimmende Parameter aus, die ich zum Teil in den vorangegangenen Kapiteln bereits ausführlich erläutert habe:

Rahmenbedingungen der kulturellen Überschneidungssituationen, Kommunikationspartner, Inhaltsebenen und Beziehungsebenen.³¹¹

Das Beherrschen einer Sprache, insbesondere des Englischen und wenn möglich einer Drittsprache, waren von enormen Vorteil im Gruppenalltag.³¹² Als Alternative fanden rasch Mimik und Gestik Verwendung, wurden aber von eher schüchterneren Gruppenmitgliedern weniger gebraucht und die Kommunikation so erschwert.

Für einige stellten Sprachdefizite oder ungewohnte Kommunikationssituationen eine größere Barriere dar und waren mit mehr Unsicherheit verbunden, als bei anderen. Im ersten Fall wurden Gespräche in der Kleingruppe oder unter vier Augen vorgezogen.

³¹¹ Vgl.: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 208

³¹² Siehe auch: Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 194

Des Weiteren fiel mir ein Wandel im Kommunikationsverhalten der Teilnehmer auf. Während in den ersten Gesprächen noch ein äußerst höflicher und fast zurückhaltender Wortlaut zu erkennen war, wandelte sich dieser bald hin zu einem wesentlich direkteren.

Auch wenn es weiterhin zu so genanntem Smalltalk und oberflächlichen Gesprächen kam, waren diese von nun an auch mit vulgäreren Vokabeln (etwa aus dem Pubgebrauch) ausgestattet. Das Gebot der Gruppe war es, hier entweder Schritt zu halten oder dieser Entwicklung selbstbewusst entgegenzutreten und möglicherweise mit eigenen Wortkreationen aufzuwarten. Kommunikation und die Kontrolle der Sprache werden hier zum umkämpften Gut, wie es am besten durch den Austausch von *tongue twisters* veranschaulicht wurde.

Letztendlich waren ein gewisses Interesse an der Regionalsprache und eine rasche Auffassungsgabe (wenig überraschend) von enormem Vorteil.

6.8 Probleme

„Ausnahmezustand“ ist das erste Wort des Abschnitts über „Gruppendynamik und andere Widrigkeiten“ in Gersmanns Reiseführer für freiwillige Helfer.³¹³ Dies spiegelt sich zwar nicht ganz in meinen Erfahrungen und den Ergebnissen der Fragebögen wieder. Allerdings kann man sicherlich von etlichen ungewohnten Situationen sprechen, die zu dem ein oder anderen Problem geführt haben.

Zuerst ist es jedoch notwendig, das Wort ‚Problem‘ im Kontext des Camps zu definieren. Ich möchte mich hier nur auf jene Vorfälle in der Gruppe beziehen, die von einem oder mehreren Teilnehmern dezidiert als *problem* bezeichnet wurden. Ob diese von mir selbst oder einem anderen (möglicherweise nicht betroffenen) Campkollegen ebenso aufgefasst wurden, sehe ich als unwesentlich an.

Die Kommunikation über ‚Probleme‘ war in jedem Fall präsent. Als Auslöser galten zuallererst schlechte Organisation, zu wenig Kommunikation innerhalb der Gruppe, zu wenig Rücksichtnahme auf den einzelnen, mit schwierigen oder komplizierten Campmitgliedern zu arbeiten, Missverständnisse aufgrund der Sprache, die große Nähe der anderen Teammitglieder und der damit verbundenen Zwang sich mit der Gruppe zu arrangieren. In den Fragebögen kamen die individuellen Präferenzen stärker zum Vorschein, da einigen Teilnehmern erst hier die Möglichkeit gegeben wurde, offen über

³¹³ Siehe: Gersmann: Volunteering. Freiwillig helfen im Urlaub. 2006: 39

ihre Probleme zu schreiben. Eine Person brachte dies sehr gut auf den Punkt, als sie meinte: „*some people wanted to sleep and others wanted to party*“.

Auf einer allgemeineren Ebene wurden individuelle, organisatorische, kulturelle, oder altersabhängige Differenzen genannt. Externe Einflussfaktoren, wie das Wetter oder die Ablegenheit des Ortes, wirkten als Katalysator für manch gedrückte Stimmung. Hinsichtlich der kommunikativen Schwierigkeiten wurde speziell auf ein abweichendes Verständnis von Humor verwiesen und ungewohnte Körpersprache als verwirrend aufgefasst.

Zu Beginn des Camps wurde generell weniger über persönliche Probleme gesprochen und absichtlich weniger Vorbehalte gegenüber anderen Campmitgliedern formuliert. Es wurde versucht zunächst alles auf externe Faktoren zu schieben oder organisatorische Fehler in den Vordergrund zu stellen. Unterschiede, die als kulturelle Differenzen bezeichnet wurden, waren mehr oder weniger akzeptiert, bis deutlich wurde, dass sich die Vorbehalte nicht gegen die ‚zugeschriebenen kulturellen Eigenschaften‘ richteten, sondern die individuelle Person als Ursache für Unverständnis oder Missmut galt. Kritik an ‚kulturellen Unterschieden‘ wurde in diesem Umfeld nicht leicht akzeptiert, da sich die meisten Teilnehmer als sehr liberal einschätzten und auf keinen Fall des Rassismus bezichtigt werden wollten.

Eine gewisse Verständnislosigkeit gegenüber abweichenden Praktiken, wie ‚übertriebener Sorgfältigkeit‘ oder ‚voreiligen Handelns‘, wurde allerdings akzeptiert. Die ‚Herkunft‘ war nur insofern Auslöser für Probleme, als kulturelle Gewohnheiten als individuelle Eigenheiten aufgefasst wurden, denen manchmal mit weniger Akzeptanz begegnet wurde. Bei absolutem Fehlen jeglichen Verständnisses wurde aber auch bei kulturellen Differenzen, der Versuch sich auf das Andere einzulassen, aufgegeben und die Teilnehmer zogen sich in ein ihnen bekannteres Umfeld zurück.

Im Campalltag konnte ich eine starke Gruppendynamik im Falle von Problemen ausmachen. Dabei war es zunächst von großer Bedeutung, wer das Problem definierte und wie viel Einfluss die betreffende Person in der Gruppe hatte. Das Opfer, handelte es sich um eine oder mehrere Person(en), war nicht selten durch eine größere Fehleinschätzung in diese Lage geraten oder aus anderen Gründen von der Mehrheit degradiert worden. Ein persönliches Problem wurde allerdings selten offen gezeigt oder in der gesamten Gruppe kommuniziert.

Einfacher gestaltete es sich mit externen Problemen, für die keine Einzelperson verantwortlich gemacht werden musste, wie etwa mit dem Wetter. Selbst die Kritik an der Organisation des Alltags durch die Leader oder andere Mitarbeiter wurde zumeist als extern verursachtes Problem wahrgenommen. Es wurde stets versucht Probleme möglichst zu meiden, um das Gruppenklima nicht zu belasten. Dies gelang in unterschiedlichem Maße, der Auslöser für das Offenlegen latenter Spannung war stets abhängig von der Situation und den Teilnehmern.

6.8.1 Generelle Schwierigkeiten einer Auslandsreise

Unter den generellen Schwierigkeiten einer Auslandsreise verstehe ich Probleme, wie Heimweh oder obligatorischer Selbstständigkeit.

Wurden rasch Freunde gefunden und ein Gefühl von Heimat erzeugt, konnte das Heimweh komplett wegfallen. Entstand allerdings nach der anfänglichen Euphorie, wie Christ und Fischer es nennen, eine „*gewisse Leere mit Einsamkeit*“³¹⁴ und fehlten Gesprächspartner um das eigene Unbehagen zu thematisieren, litten einige (insbesondere jüngere) Campteilnehmer an Heimweh.

Dabei konnte ich feststellen, dass sehr viele Teilnehmer vermehrt zu einer Tätigkeit übergingen, die auch bei Christ und Fischer Erwähnung findet: „*Tagebuchschreiben ist in diesen Momenten eine gute Möglichkeit, Geschehnisse zu verarbeiten*“³¹⁵. Weiteres halfen Gespräche mit Campkollegen oder Leadern, aber auch kurze mentale Reisen nachhause. Beispielsweise half es vielen jüngeren, asiatischen Teilnehmern ab und zu ihre mitgebrachten *Instant*-Nudeln zu kochen oder zur Abwechslung einen Tee oder eine Sauce aus der Heimat zu kaufen. Diese Aktivitäten hatten den Vorteil, dass den anderen Campmitgliedern meist der Neuerwerb vorgeführt wurde oder das Gekochte von allen probiert wurde³¹⁶. Das Gruppeninteresse war geweckt und die Person fühlte sich rasch weniger einsam.

Als problematisch habe ich, in der Funktion des Leaders, vor allem die teilweise notwendige ‚Bemutterung‘ und Unselbstständigkeit mancher Teilnehmer erlebt. Denn keiner der Teilnehmer meiner Camps war unter 18 Jahre alt, galt somit als erwachsen und sollte theoretisch selbst dafür sorgen können, die richtige Kleidung anzuziehen oder rechtzeitig für den Arbeitsbeginn bereit zu sein. Dies stellte insbesondere darum eine

³¹⁴ Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 189

³¹⁵ Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 190

³¹⁶ Auch wenn es nicht in den abendlichen Menüplan fiel.

schwierige Situation dar, da von einem klaren Hierarchiedanken Abstand genommen werden sollte und die Leader nicht als Vorgesetzte fungierten, sondern als Ansprechpartner und Bindeglied zwischen Projekt und Teilnehmern.

Das Problem ‚Kulturschock‘ konnte ich während meiner Workcampaufenthalte nicht dezidiert ausmachen. Vermutlich trat es vorrangig gepaart mit Heimweh auf und wurde von den Betroffenen nicht angesprochen. Darum möchte ich diese Thematik hier aussparen und noch kurz auf den Campinternen Umgang mit Problemen und Konfliktsituationen eingehen.

6.8.2 Umgang mit Problemen

Christ und Fischer führen einige Vorschläge zur Bewältigung von Problemen an, die sich auch in meinen Workcamps bewährt haben, darunter Eigeninitiative nach einer ersten Phase der Euphorie, Gespräche mit anderen Teilnehmern, sich etwas Zeit für sich selbst nehmen und ‚in sich hinein hören‘, Tagebuch schreiben, das Formulieren von Problemen in der Gruppe und letztendlich Geduld, Ausdauer und vermehrte Toleranz in stressigen oder ungewohnten Situationen.³¹⁷ Oft war viel Fingerspitzengefühl der Campteilnehmer gefragt, um Probleme zu erkennen und ihnen zu begegnen. Dabei habe ich die Erfahrung gemacht, dass oftmals sportliche Aktivitäten, Gruppenausflüge oder gemeinsame Pubabende die Gruppe wieder zusammenführten. Auch die erwähnten kindisch anmutenden Spiele wirkten als Katalysator für gute Laune.

6.9 Bewertung des Camps

Abschließend wurde in jedem Workcamp eine Bewertung in schriftlicher oder mündlicher Form durchgeführt. In den meisten Fällen handelte es sich um einen anonymen drei- bis vierseitigen Fragebogen. In Japan gab es zudem eine *Midterm*-Bewertung und zur Überraschung der europäischen Teilnehmer sollte diese anschließend laut vorgetragen und die Ergebnisse in der Gruppe diskutiert werden. Die Fragebogenauswertung in Wales wurde leider nicht schriftlich zusammengefasst, allerdings hatte ich Vorort Einsicht in die anonymen Fragebögen meiner Campgruppe und bekam zudem noch einige Exemplare per Post zugesandt. Die Ergebnisse ließ ich bereits an den entsprechenden Stellen in meine Arbeit einfließen. Sie können jedoch nicht statistisch ausgewertet werden, da sie wie auch mein persönlicher Fragebogen via

³¹⁷ Vgl.: Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 189/190

Email vorrangig offene Fragestellungen beinhaltete und die sprachlichen Kompetenzen teilweise weit auseinander klafften. Der Inhalt dieser Fragebögen ist somit in die Forschungsmethode der teilnehmenden Beobachtung inkludiert.

Für mich war zudem folgender Aspekt der Bewertung interessant: Welchen Einfluss hatte ein zufrieden stellender Arbeitsprozess auf das Gruppenklima und wie wurde er im Nachhinein von der Gruppe bewertet? Dazu habe ich meine Campkollegen in meinem Fragebogen zwischen *efficient work* und *pleasant atmosphere* entscheiden lassen. Die überwiegende Mehrheit sah die Atmosphäre als wichtiger an, allerdings meinten ähnlich viele dass beides notwendig wäre.

Ein Aspekt, der beim Ausfüllen des anonymen Fragebogens größtenteils (aber nicht absolut) wegfiel war die gegenseitige Beeinflussung der Teilnehmer. Handelte es sich bei der abschließenden Bewertung lediglich um eine offene Diskussion, konnte sich die Meinung dominanter Personen im Camp leicht durchsetzen.

Eine generell positive Tendenz der Bewertung folgere ich daraus, dass fast alle, bis auf zwei Teilnehmer, auf die Frage, „*Would you join another work camp?*“ mit Ja geantwortet hatten. Sehr viele unterstützten dies mit einem „*yes, of course!*“. Diese Rückmeldung überschneidet sich aber nicht unbedingt mit der durchschnittlichen Antwort auf diese Frage, wäre sie mündlich gestellt worden. Dabei meinten einige Teilnehmer „ja, vielleicht“ und es hätte ihnen gefallen, aber sie wüssten nicht, ob sie es wirklich „noch mal durchziehen“ [sic] würden. Daraus folgere ich, dass die Rücksendung der Fragebögen vorrangig von jenen Personen in Angriff genommen wurde, bei denen das Camp in eher positiver Erinnerung geblieben ist.

Die Campevaluierungen wurden von den meisten Teilnehmern eher als leidige Notwendigkeit angesehen und noch dazu selten zu einem geeigneten Zeitpunkt durchgeführt. Teilweise wurden die Evaluierungspraktiken als zu lang, zu kompliziert oder zu oft (Japan) kritisiert.

Viele Teilnehmer hatten große Schwierigkeiten sich in der englischen Sprache, für sie persönlich zufrieden stellend, auszudrücken und so wurden oftmals Sitznachbarn oder Campleader um Hilfe gebeten. In Japan erleichterte man den japanischen Teilnehmern

diesen Prozess, indem man ihnen den Fragebogen ebenso in Japanisch zur Verfügung stellte.³¹⁸

6.9.1 Abschluss und Zukunftspläne

Wie bereits erwähnt, war bei etlichen Teilnehmern eine Wiederholung des Camperlebnisses durchaus erwünscht. Manche (wie auch ich selbst) kehrten in dasselbe Camp erneut zurück, sofern dies von der Organisation zugelassen wurde.

Der Wille Freundschaften aufrechtzuerhalten war sehr groß, allerdings war dazu ebenso großes Durchhaltevermögen notwendig, das vielfach nicht einmal mittels Emailnachrichten aufzubringen war. Kam es zu gegenseitigen Besuchen nach dem Camp, war die Wahrscheinlichkeit eines länger andauernden Kontakts allerdings größer.

Auf die Frage: „*Are you still in touch with somebody you met in the camp?*” wurden durchschnittlich zwei bis vier Personen genannt. Man kommunizierte hauptsächlich über das Internet, seltener mittels Briefen oder Telefon.

Das Internet bot zudem den Vorteil, dass die Möglichkeit bestand, noch etwas länger in Kontakt zu bleiben, um die gemeinsamen Erlebnisse zu verarbeiten und nicht gleich allein mit einer ‚neuen (alten) Umgebung‘ konfrontiert zu werden.

Von einer Campkollegin wurde ich darauf aufmerksam gemacht, dass in Korea eine Homepage ins Leben gerufen wurde, auf der sich Teilnehmer und Interessierte über Erfahrungen in Workcamps austauschen und gegenseitig bei den Vor- und Nachbereitung helfen konnten.³¹⁹

³¹⁸ Genau genommen war der japanische Fragebogen das Original und die europäischen Teilnehmer erhielten eine englische Übersetzung, was aufgrund der Wortwahl und Satzbildung zu erkennen war.

³¹⁹ Der Link zu dieser Homepage: <http://www.l.or.kr/index.html>

7 Anwendung der Theorie auf die Praxis

7.1 **Workcamp: Besonderheiten einer interkulturellen Gruppe**

Warum es sich bei dem Kontakt in einem Workcamp um einen relativ speziellen Fall des interkulturellen Kontakts handelt, möchte ich in folgendem Kapitel auf den Grund gehen. Das bedeutet aber nicht, dass gewisse Erkenntnisse oder Beschaffenheiten nicht auch für andere interkulturelle Situationen zutreffen können.

Zuerst werde ich der Frage nachgehen, warum ich das Aufeinandertreffen von Workcampteilnehmern aus verschiedenen Nationen überhaupt als Gruppenerlebnis bezeichne.

Bei Hartley findet man vier Aspekte, anhand derer die Typen einer Gruppe definiert werden: *Common fate, Social structure, Interaction und Categorization*.³²⁰

Dabei wird bereits sichtbar, dass die ‚Gruppe‘ breiter definiert werden kann, als seine etwaige Alltagsverwendung vermuten lässt. Erstens haben die Workcampteilnehmer durch ihre Aufgabenstellung und die Situation des Zusammenlebens ein ‚gemeinsames Schicksal‘.

Zweitens lassen die Organisation der sozialen Aufgabenteilung und die Ausrichtung nach Gruppenrollen darauf schließen, dass sich auch in der kurzen Zeit eine gewisse soziale Struktur ausbildet.

Der Punkt ‚Interaktion‘ bezieht sich bei Hartley lediglich auf die Art des Umgangs und der Kommunikation in einer Gruppe. Dass Interaktion vorhanden ist, noch dazu als absolut notwendig und gewollt angesehen wird, deutet zudem auf eine stärkere Tendenz zu einer Bewertung als Gruppe hin.

Der vierte Punkt behandelt die Selbstzuschreibung durch die Mitglieder. Dabei habe ich die Erfahrung gemacht, dass sich die Teilnehmer in einer guten Atmosphäre sehr rasch selbst als Gruppe definieren, dies allerdings vollends ausbleiben kann, wenn die Gruppe in eine Krise gerät oder das Zusammenleben an einem Ort nicht gegeben ist.

Erinnert man sich zudem an die Kleingruppendefinition nach Schäfers im theoretischen Teil, wird zusätzlich die Eingebundenheit der kleinen Einheit in eine größere gesellschaftliche Ebene thematisiert. Diese höhere Ebene wird sowohl durch die internationale Freiwilligenorganisation Vorort und die Gesellschaft des Gastlandes geboten. Die Teilnehmer haben sich an gewisse Regeln und Vorschriften dieser zu

³²⁰ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 20

halten, auch wenn Verstöße nicht allzu streng geahndet werden. Dennoch habe ich in meiner Zeit als Leader in Wales von einem Fall gehört, in dem sie einen Teilnehmer bitten mussten zu gehen, da er offenbar andere Vorstellungen von den Anforderungen eines Workcamps hatte.

Hinsichtlich einer gruppeninhärenten Ausrichtung auf ein Ziel, ließen die Fragebögen und Beobachtungen deutlich eine Besonderheit erkennen. Die erfolgreiche Bewältigung der Arbeitsaufgabe war wesentlich, jedoch selten das primäre Ziel in einer internationalen Gruppe zusammenzufinden. Vorrangig wurden der Kontakt zu anderen Menschen und ein Erlebnis in einem fremden Umfeld gesucht. Die Thematik des Camps, in meinem Fall vorrangig Umweltthemen, wirkten sich allerdings auf die Wahl aus und erzeugten zudem eine gewisse Erwartungshaltung. Die Mehrheit war stark daran interessiert, ‚Sinnvolles‘ zu erlernen und zu schaffen. Nachdem aber bereits von Seiten der Entsendeorganisationen betont wird, dass es sich nicht um ‚Entwicklungshilfeprojekte‘ oder ähnliches handelt, werden die Erwartungen an die eigene Hilfeleistung etwas heruntergeschraubt. Fällt jedoch selbst diese Minimalanforderung, vergleichbar mit der an einen Hilfsarbeiter, unter eine bestimmte Grenze und die Teilnehmer fühlen sich nutzlos, kommt sehr rasch das Gefühl auf, ein gewisses ‚Ziel‘ nicht erreicht zu haben.

In Bezug auf die Situation eines interkulturellen Kontakts, kann man von einer fast idealen Ausgangssituation ausgehen. In dieser nämlich sind die Teilnehmer ihren Mitarbeitern gegenüber positiv eingestellt und Probleme persönlicher Natur können durch die gegenseitige Unbekanntheit ebenso ausgeschlossen werden. In der *cross-cultural* Forschung würden diese Voraussetzungen als große Unterstützung angesehen werden.³²¹

Nun macht es Sinn, sich die Zusammensetzung der Teilnehmer anzusehen. Henn kommt zu dem Ergebnis, dass es sich um eine relativ homogene Gruppe von Freiwilligen handelt. 90% ihrer Interviewpartner waren Studenten, aus ähnlichen sozialen Schichten und mit tendenziell stark ausgeprägtem politischem Interesse.³²² Daraus folgert sie, dass die Teilnehmer in die Projekte „*schon eine ganze Menge* [an Toleranz und interkultureller Erfahrung] *mitbringen*“³²³. In Bezug auf ein soziales Umfeld und die Ausbildung der Teilnehmer, kann ich ihr nur zustimmen, allerdings

³²¹ Siehe: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 173

³²² Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 231

³²³ Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 232

konnte ich starke Schwankungen betreffend des politischen Vorwissens und Interesses ausmachen. Im Grunde kann man dennoch von einem *equal-status contact* ausgehen, der nicht erst künstlich erzeugt werden musste.³²⁴

Wie Henn, thematisiert auch Brislin eine wenig ausbaufähige Haltung in derartigen Kontaktsituationen: „*very positive attitudes simply cannot change any more as a function of contact. When people reach the ceiling they cannot go higher. Volunteers who participate in intergroup contact are usually not representative of people who might be forced to participate.*“³²⁵ Dazu möchte ich anmerken, dass die Antworten der Teilnehmer in eine ganz andere Richtung gehen. Der persönliche Output wird bei fast allen als relativ tiefgehend empfunden. Möglicherweise ist der Anfangserfolg in einer interkulturellen Kontaktsituation weniger stark ausgeprägt, als es bei einem ‚überraschten Newcomer im internationalen Feld‘ der Fall sein könnte. Dagegen ist die Selbstreflexion jedoch deutlich ausgeprägt und schafft so eine zweite Welle des Kontakts. Diesmal lernt man sich selbst in einer ungewohnten Situation kennen. Sowohl Mosebach als auch Chang arbeiten in ihren Beiträgen die Bedeutung individueller Lernprozesse, wie ich sie ebenfalls ausmachen konnte, heraus.³²⁶

Dass die Fremdheit aktiv gesucht wird, ist zudem ein großer Unterschied zu anderen interkulturellen Begegnungen. Dabei konnte ich zwei Phänomene beobachten. Beide hatten mit dem zu tun, was von den einzelnen Teilnehmern gesucht wurde. Einerseits wurde aktiv nach kulturellen Unterschieden gesucht, um eine gewisse ‚Exotik‘ zu erfahren und Neues zu erleben. Andererseits stellten andere Teilnehmer oder dieselben Teilnehmer, die zuvor nach den Unterschieden gesucht hatten, (nunmehr) interindividuelle Unterschiede über interkulturelle Differenzen. Diese Dynamik weist große Parallelen zu Bühler auf, welcher in seinem Artikel verstärktes Augenmerk auf interindividuelle Unterschiede legt.³²⁷ Verstärkt werden beide Effekte durch die relativ homogene soziale Ausgangssituation der Campsteilnehmer.

Die Sprache hat hier eine doppelte Funktion. Die Campsprache Englisch wirkt einerseits vereinend und andererseits trennend, für jene die ihrer weniger mächtig sind.

³²⁴ Siehe: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 180

³²⁵ Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 197

³²⁶ Siehe: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991 sowie Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006

³²⁷ Siehe: Bühler: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. 1996

Weitere dominante Sprachen³²⁸, wie etwa Französisch, Deutsch oder Japanisch, führen zudem zu einer Trennung in Subgruppen, aber auch zu vermehrtem Interesse anderer Teilnehmer diese Sprachen zu erlernen.

Zusätzlich ist ein Austausch von Vokabeln in allen Sprachen zu erkennen. Dies ist zunächst an der Neugier und dem Wissensdurst der Teilnehmer begründet. Die Verständigung in der neuen Sprache wird zwar in minimalistischer Weise gesucht, ist aber nicht Primärziel des Austauschs, da es sich in der kurzen Zeit wenig rentieren würde. Im Vordergrund steht das Erforschen des ‚Anderen‘ und der Austausch. Die konträre Rolle des Lehrers und *native speakers* stellte für viele eine neue Erfahrung dar, die zu mehr Selbstbewusstsein und einer reflektierteren Haltung gegenüber der Herkunft verhalf.

Dieses Vergleichen und Austauschen, wird es nicht übertrieben oder gerät in eine Sackgasse starrer Zuschreibungen ohne Verständnis, hat durchaus positive Auswirkungen. Bühler schreibt: „*‘Verstehen’ ist nicht ohne ‚vergleichen’ möglich*“³²⁹. Dabei wird unbewusst ein interkulturelles Lernen in Gang gesetzt, das jedoch stets in einem Spannungsfeld zwischen Eindeutigkeit und Abwechslung stattfindet.

Einen weiteren wichtigen Faktor, neben dem schwer messbaren Grad der Erfahrung im interkulturellen Umgang, stellt das Alter der Teilnehmer dar. Chang kann in ihrer Untersuchung einen Alterssprung ausmachen, der den Teilnehmer nach ihren jeweiligen Entwicklungsstadien unterschiedliche Prioritäten zuschreibt. So wird die Ablösung vom Elternhaus in einer bestimmten Altersgruppe, die jedoch sozi-kulturell unterschiedlich ausfällt, prägnanter sein, als in anderen Altersgruppen, die dies bereits hinter und noch vor sich haben, dem Problem derzeit aber keine Bedeutung zuschreiben. Zudem ist der Handlungsspielraum älterer und erfahrenerer Teilnehmer breiter, wodurch ebenso eine größere Selbstwirksamkeitsüberzeugung jüngerer Teilnehmer notwendig wird, um bestimmte Aufgaben zu meistern.³³⁰ Das bedeutet, dass das Vertrauen in die Wirksamkeit des eigenen Handelns ausreichend sein muss, um beispielsweise für längere Zeit alleine ins Ausland zu reisen. Unterstützt wird eine derartige Selbstwirksamkeit durch positive Erfahrungen, wie sie etwa durch Teilnahme an einem

³²⁸ Bezogen auf die Workcampsituation

³²⁹ Bühler: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. 1996: 133

³³⁰ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 191/192

Workcamp gemacht werden können.³³¹ Diese Situation der ‚Katze, die sich in den Schwanz beißt‘ könnte auch erklären, warum ältere Teilnehmer³³² oftmals an zumindest einem Workcamp teilgenommen haben.

Für den kulturellen Kontakt haben diese altersspezifischen Ausgangssituationen den Effekt, dass sich nicht selten Freundschaften und Subgruppen entlang dieser Linien bilden. Die Teilnehmer beschäftigen sich mit ähnlichen Fragen und befinden sich in einer ähnlichen Lebenssituation. Ein Teilnehmer, der bereits fest in der Arbeitswelt verankert lebt oder auf das Ende seines Studiums zugeht, hat einen anderen Blick auf die Welt, als ein Studiumsanfänger oder Oberstufenschüler. Auch ist die Beschäftigung mit politischen oder anderen Themen mitunter abhängig von der jeweiligen Entwicklungsstufe, abgesehen von individuellen Präferenzen oder Vorprägungen durch das heimische Umfeld. Eine differenzierte Sichtweise auf Kultur und die Bedeutung von Herkunft konnte ich insbesondere bei älteren oder sehr reiseerfahrenen Teilnehmern feststellen.

Für die gruppensoziologische Betrachtung ist ein weiterer Punkt von Interesse. Schwonke spielt mit der These, dass soziale Differenzierungen innerhalb einer Gruppe umso stärker ausgeprägt sind, je inhomogener die Zusammenstellung der Mitgliederschaft beschaffen ist. Mitglieder mit möglichst gleichen Voraussetzungen würden demnach zu weniger rollenspezifischer Aufgabenteilung und unterschiedlichen Verantwortlichkeiten führen, und somit zu mehr Gleichheit.³³³

Umgelegt auf das Workcamp müsste dies in einem nächsten Schritt bedeuten, dass die relativ starke Homogenität in Bezug auf soziale Herkunft und Alter, die nationale Herkunft als Unterscheidungsmerkmal in den Vordergrund treten lassen müsste. Dem kann ich allerdings größtenteils aufgrund meiner Beobachtungen widersprechen. Auch Schwonke widerlegt seine These und stellt fest, dass sich ebenso in kleinen und relativ homogenen Gruppen Rollensysteme entwickeln. Der Begriff Gleichheit weicht dem der Gleichwertigkeit der Personen.³³⁴ Wie sich diese Differenzierungen in der Regel gestalten und welche Auslöser zu beobachten sind, möchte ich später in einem eigenen Kapitel bearbeiten.

³³¹ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 189

³³² 23 Jahren zeichnete sich als Altersgrenze ab.

³³³ Vgl.: Schwonke: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. 1999: 43

³³⁴ Vgl.: Schwonke: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. 1999: 44/45

7.1.1 Work Camp Paradoxon?

Auf den ersten Blick existieren in einem Workcamp, aus der Perspektive der Gruppensoziologie, In- und Outgroup gleichzeitig. Einerseits wird jeder Teilnehmer als Vertreter seines Landes (und seiner Outgroup) wahrgenommen und andererseits besteht die Intention, die Gruppe als neue Bezugsgruppe auf Zeit, beziehungsweise als Ingroup anzuerkennen. Der einzelne Teilnehmer befindet sich somit gleichzeitig in einer Ingroup, einem internationalen Team oder sogar Freundschaftsverband, und steht für sich allein als Outgroup da.

Nachdem der Begriff Outgroup vielfach mit negativen Konnotationen behaftet ist, könnte man einwenden, dass er in diesem Fall fälschlich verwendet wird. Unterstützt wird diese Annahme durch die positive Einstellung der Teilnehmer gegenüber ihren Teamkollegen und jeglichen kulturellen Besonderheiten.

Betrachtet man die Situation etwas genauer, werden gewisse Verhaltensweisen nicht immer toleriert und ihnen wird ein kultureller Ursprung zugewiesen, der schon eher an das Bild der Outgroup erinnert. Es werden somit nicht ganze Personen, in ihrer Rolle als kulturelle Statthalter und Landsmänner, der Outgroup zugewiesen, sondern lediglich gewisse Eigenschaften, die ihrer Herkunft zugewiesen werden. Diese werden aus verschiedenen situationsabhängigen Gründen nicht toleriert. Das heißt sie konnten für die anderen Mitglieder nicht verständlich gemacht werden, da Kommunikationsschwierigkeiten oder Zeitmangel herrschten, oder der Kontext in dem die Handlungen stattfanden nicht ideal war. Beispielhaft dafür war der unterschiedliche Umgang mit Zeit und Pünktlichkeit. ‚Auf die anderen zu Warten‘ spaltete im übertragenen Sinn die Geister. Mit einem Verweis auf das Kapitel „Individuelle Erwartungshaltungen und Umgänge mit interkulturellen Situationen“ (Seite 24) möchte ich drei Reaktionsmöglichkeiten anführen:

Wenn das Wartenlassen als Unhöflichkeit gegenüber der Gruppe aufgefasst wurde, durfte es im Sinne des Gruppenethos nicht als tolerierbar gelten. Wurde es einer kulturellen Eigenheit zugeschrieben, etwa den „*sorgfältigen Asiaten*“ oder den „*zeitlosen Südländern*“³³⁵, hatte es in Umfeld des Workcamps immer noch eine große Chance toleriert zu werden, da hier der Toleranz ein ungleich höherer Stellenwert zukam, als in vielen anderen interkulturellen Situationen. Zur dritten Möglichkeit einer eher sanktionierenden Reaktion kam es bei vorhergegangener negativer Erfahrung und

³³⁵ Diese beiden Ausdrücke fanden nicht dezidiert Verwendung, wurden im übertragenen Sinne allerdings sehr wohl derart kommuniziert.

wiederholtem Darauf hinweisen, dass ein Termin eingehalten werden müsse. Hier wird die Eigenschaft bereits negativ bewertet und sofern sie nicht nur der individuellen Person zugeordnet worden ist, also ‚Outgroup-Verhalten‘ betrachtet.

Durch die Bipolarität der In- und Outgroup wird in einem Workcamp teils stark differenziert, insbesondere am Anfang. Später, wenn sich einige Subgruppen anhand von Sprachen herausgebildet haben, verstärkt sich die Bi- bzw. Multipolarität und Ressentiments werden eindeutiger.

Dieses Kapitel hat sich nur auf das In- und Outgroup Verhalten in Hinblick auf Kultur bezogen, andere Unterscheidungsmerkmale, wie Alter, Geschlecht oder soziales Umfeld könnten ebenso betrachtet werden. Diese habe ich in meinen Untersuchungsgebieten allerdings als wesentlich weniger relevant wahrgenommen.

Eine Ausnahme stellt das Ingroupverhalten der Raucher dar, welches jedoch nicht als spezielles Teilgebiet in einer Workcampanalyse Platz finden muss.

7.1.2 Kurzzeiteinsatz

Die begrenzte Dauer eines Workcamps von zwei bis vier Wochen, betrifft grundsätzlich alle Bereiche einer Beschäftigung mit dem Thema, dennoch gibt es zumindest einen Punkt, der spezieller Erwähnung bedarf.

Während eine Anpassung an das Gruppenleben relativ rasch zustande kommt und die Teilnehmer darin entsprechende Rollenbilder entwickeln und zugeschrieben bekommen, werden viele Bereiche die dahinter liegen und eine längere Zeit der Erkenntnis benötigen würden, ausgespart.

Henn und Mosebach heben beide die Grenzen einer nachhaltigen Lernerfahrung im Kontext eines Workcamps hervor. Beide beschäftigen sich mit langfristigen Verhaltens- und Einstellungsänderungen in Hinblick auf eine andere Kultur oder ein anderes Land.³³⁶ Dabei kann aufgrund der Kurzzeitigkeit der Maßnahmen kein tiefer gehendes Verständnis für befremdendes Verhalten entstehen, da *„nur eine vergleichende Interpretation der kulturellen Unterschiede erwartet werden“* kann, sowie *„eine Bereitschaft diese gegenseitig zu akzeptieren“*³³⁷.

Für die Gruppensituation bedeutet dies, dass die Ausübung von tolerantem Verhalten vereinfacht wird. Ich habe des Öfteren den Satz vernommen: „In einer Woche bin ich

³³⁶ Siehe: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 202 sowie: Henn: Workcamps. Dritte-Welt-Tourismus einmal anders oder echte Chancen für die Jugendpädagogik? 2001: 223

³³⁷ Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 202

zu Hause, da muss ich das dann nicht mehr so machen.“ Daraus ergibt sich, dass womöglich auch nicht versucht wird, den Dingen immer auf den Grund zu gehen. Henn folgert daher, dass ein Workcamp wenig Einfluss auf politische Bildung, interkulturelles Lernen und persönliches Engagement ausübt und die meisten *„gliederten sich schnell wieder ein in die eigene Konsum- und Leistungsgesellschaft“*³³⁸. Dies deckt sich mit meinen Erfahrungen, dass politisch und sozial engagierte Teilnehmer dies bereits vor dem Eintritt in den Gruppenverband waren und meist auch bereits mehrere Camps absolviert hatten. Daher ging auch meine These in diese Richtung: Kurzzeitig werden viele Impulse gegeben, die den Teilnehmern Vorort die Möglichkeit geben ihre Grenzen zu testen und neue Freunde fern von Zuhause kennen zu lernen. Die Motivation den anderen zu verstehen, ist besonders am Anfang des Camps noch durchaus gegeben, allerdings sinkt diese häufig gegen Ende des Camps oder in Stresssituationen, ausgelöst durch interne Probleme.

7.1.3 Unterschiedliche Erwartungshaltungen und Erfahrungen

Eine weitere Besonderheit des Workcamps stellen die individuell etwas unterschiedlichen Erfahrungen und Erwartungshaltungen dar. Die Anzahl der Mitglieder pro Camp hatte nie die Kleingruppengrenze überschritten, somit hatten einzelne Personen einen großen sozialen Gestaltungsfreiraum.

Vergleichbar dazu untersucht Brislin Kurzzeitprojekte für Erwachsenen im Ausland und identifiziert drei Hauptmotive anlehnend an Klein (1977): *„task accomplishment, social orientation, and a desire to be an ambassador for one’s own country“*³³⁹. Die ersten beiden Punkte wurden von den Teilnehmern auch für die Workcampsituation bestätigt. Erinnert man sich allerdings an die Ergebnisse des Fragebogens, so lagen auf Platz Nummer eins die Antworten *„to meet new people from other countries“* und *„to meet friends or new people“*, gefolgt von *„to do a different thing“* und *„to live/travel in/to a different country“*. Ähnlich bedeutsam war das *„volunteer service“*.

Dies zeigt, dass im Vergleich zu dem Erwachsenenprogramm, die Selbstdarstellung von einem Interesse am Anderen und Neuen teilweise ersetzt wird. Auch die internen walisischen Fragebogenauswertungen unterstützen diese These.

³³⁸ Henn: Workcamps. Dritte-Welt-Tourismus einmal anders oder echte Chancen für die Jugendpädagogik? 2001: 223

³³⁹ Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 273

Nachdem das Interesse an der Person und dem Land im Vordergrund standen, macht es Sinn, sich die Bandbreite der Erfahrungen einzelner Teilnehmer mit Kleingruppen, mit Personen unterschiedlicher Herkunft bzw. mit Auslandsreisen anzusehen.

Das Gruppenleben ist ein Teilbereich, bei dem man mit dem größten Erfahrungsrückhalt rechnen könnte, nachdem die meisten der Teilnehmer doch erst kürzlich die Schule verlassen hatten oder diese immer noch besuchten. Jedoch hatten anfangs viele Teilnehmer einige Schwierigkeiten auf derart engem Raum zusammenzuleben und einen Großteil ihrer Privatsphäre einzubüßen. Studenten, die sich ein Zimmer in einem Studentenheim teilten oder Mitglieder einer Großfamilie, hatten diesbezüglich einen Startvorteil.

Selbstständigkeit und die Fähigkeit in einer Gruppe zu agieren, zählten ebenso zu jenen Eigenschaften, die stark auf Erfahrung bauten. Diese beiden waren in den Camps zwar vergleichsweise gut vertreten, konnten aber nicht als Voraussetzung angenommen werden.

Der nächste Teilbereich, der ‚interkulturelle Erfahrungen‘, kann nur schwer vereinheitlicht werden, da eine Quantität an Auslandserfahrung nicht gleichzeitig eine Qualität der Reflexion darüber bedeutet. Bei Gesprächen mit Campteilnehmern konnte ich allerdings durchgehend eine große Reiseerfahrung ausmachen und je nach Interessenslage oder Studium einen anderen Zugang zu den besuchten Ländern. Gerade dieser Zugang hatte jedoch manchmal eine stärkere Wirkung in der Gruppensituation als reine ‚Auslandserfahrung‘. Als besonders interessant empfand ich die Sichtweise eines Architekturstudenten, der stets seine Umgebung in einem Notizbuch festhielt.

Dies betraf sowohl Gebäude, Landschaften, als auch Menschen.

Seine Methode brachte sogleich ein Kommunikationselement in die Gruppe ein, für das fast jeder zugänglich war, und stellte zudem eine Alternative zu rein sprachlichem Austausch dar.

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass ältere und erfahrenere Teilnehmer in Gruppensituationen oftmals rasch das Ruder an sich rissen und der Gruppe ihre Richtung gaben. Das ließ sich insbesondere am Einbringen von Trink- und anderen Spielen beobachten.

Weiteres erzeugten bessere Sprachkenntnisse oder genaue Vorbereitung auf das Gastland unterschiedliche Voraussetzungen für die Erwartungshaltungen. Ebenso verhielt es sich mit finanzieller und materieller Ausstattung. Wurden die Finanzierung der Freizeitgestaltung nicht von dem Camp übernommen, konnte dies zu Spaltungen innerhalb der Gruppe führen. Dabei handelte es sich aber eher um die Ausnahme als die Regel, da die Gruppe stets versucht war, eine faire und günstige Freizeitgestaltung zu organisieren. Die Ausrüstung war hier ebenfalls betroffen, wobei im Falle einer Benachteiligung eines Teilnehmers, die Gruppe durchaus versuchte eine Lösung für das Problem zu finden. Beispielsweise wurden in Kirgisistan Schlafsäcke oder in Wales die gesamte Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt.

Bestanden bereits Erfahrungen aus vorhergegangenen Camps oder ähnlichen Gruppenerlebnissen, kamen die meisten Teilnehmer, wie auch ich selbst, nicht darum hin Vergleiche anzustellen und die Camps gegeneinander aufzuwiegen. Zumeist endete es aber in dem Ergebnis, dass jedes Camp als einzigartiges Erlebnis wahrgenommen wurde. Das Umfeld, sowie die unterschiedliche Kombination an Teilnehmern ließen einen eins zu eins Vergleich nicht zu. Sehr wohl aber wurden Erfahrungen aus den letzten Camps bei Gruppendiskussionen als Verbesserungsvorschläge eingebracht. Eng damit verbunden waren die Erwartungshaltungen in Bezug auf die Arbeitsaufgaben und Bedingungen. Effizienz, Zeitaufwand, Sinn und Qualität der Arbeit waren ständigen Reflexionen und Prüfungen durch die Teilnehmer ausgesetzt. Bestand die Gruppe zu einem Großteil aus erfahrener Workcampteilnehmer oder zumindest einem, der bereitwillig die Rolle des Alphetiers einnahm, musste das Arbeitsprogramm des Camps eine sehr detaillierte Evaluierung über sich ergehen lassen.

Ähnlich verhielt es sich mit thematisch versierten Teilnehmern, beispielsweise Studenten der Ökologie oder Teilnehmer mit handwerklichen Kenntnissen. Die teilweise stark unterschiedlichen Vorkenntnisse und Informationslagen der Teilnehmer schufen eine jeweils andere Ausgangssituation. Am offensichtlichsten war dies anhand der drei Camps in Wales zu erkennen, die sich alle um ein und dasselbe Projekt drehten und jeweils stark unterschiedliche Grundrichtungen in der Gruppe aufwiesen.

7.2 Attributisierung und Positionierung der einzelnen Mitglieder

Zu Beginn jedes Camps erfolgte ein Herantasten an die anderen Teilnehmer und damit einhergehend ein erstes Einschätzen ihrer Person. Dieses veränderte sich teilweise im

Laufe des Camps und konnte je nach Phase eine andere Bedeutung für die Person mit sich bringen. Beispielsweise waren anfangs ruhigere Teilnehmer während der Kennenlernspiele weniger ‚präsent‘, bis die Gruppe auf eine Fähigkeit stieß, die sie etwa als gute Tänzer, Zeichner oder Köche auszeichnete, und dadurch ihre Sichtbarkeit und Bedeutung in der Gruppe stieg.

Wie ging diese Einteilung und Kategorisierung in den Gruppen nun konkret vonstatten? Aufgrund der neuen Situation und fremden Umgebung wurde einerseits eine Vereinfachung in der Wahrnehmung des Umfelds notwendig und andererseits, durch den Zwang sich selbst darzustellen, ein Vergleich fast unumgänglich. Die Wahl der Kategorien basierte auf bekannten Szenarien, wobei sehr genau darauf geachtet wurde, welche positiven oder negativen Gefühle bestimmte Attribute und Kategorien bei einem selbst (und in einem zweiten Schritt auch bei anderen) auslösten. Die Teilnehmer waren in der Regel sehr erpicht darauf, sich nicht der Benutzung eines Vorurteils³⁴⁰ schuldig zu machen.

Dennoch konnten, auch aus psychologischer Sicht, manche Vereinfachungen nicht ausgespart werden. Die Salienz der Merkmale im Workcampteam spielte dabei eine große Rolle. Die ersten Fragen beschäftigen sich mit der Nationalität, dem Alter und der Ausbildung der Co-Teilnehmer, nachdem das ebenso bedeutsame Merkmal des Geschlechts nicht erfragt werden musste. Weniger offen kommuniziert wurden andere individuellere Merkmale, die eine erste Einschätzung des Gegenübers zur Folge hatten. Beispielsweise wurde ich, während ich mit einer Campkollegin auf einen Bus wartete, von ihr darauf aufmerksam gemacht, dass „der Typ mit den Dreadlocks“ [sic] vermutlich auch unserer Freiwilligengruppe angehöre. Die Anreisesituation des Treffpunkts war diesbezüglich sehr interessant. Da sich die Teilnehmer noch nicht kannten, wurde das Umfeld nach möglichen Mitteilnehmern ausgelotet und dabei war die Trefferquote meist sehr hoch. In den häufigsten Fällen fand die Gruppe bereits vor dem Erreichen des endgültigen Treffpunkts zusammen und die Kennenlernphase begann.

Offensichtliche Merkmale, wie Kleidung, Hautfarbe oder mitgeführte Gegenstände, bildeten hier zudem einen ersten Anknüpfungspunkt für Gespräche. Kultur und Nationalität zählten zu den zwei Kernthemen, die folglich das Camp durchzogen wie einen roten Faden. Allerdings wurden sie wesentlich differenzierter und individueller

³⁴⁰ Definiert aus der Sicht ihrer eigenen Kulturalisierung.

wahrgenommen, als so manch anderes Merkmal. Weiteres hatten sie mehrere Funktionen inne, auf die ich im Laufe der Analyse noch näher eingehen werde. Das Merkmal Herkunft als Kategorie war umso stärker präsent, je größer die Salienz ausfiel. Eine Gruppe bestehend aus Deutschen, Franzosen, Österreichern, Japanern und Koreanern wurde in Situationen, die einer Vereinfachung bedurften (etwa in Stresssituationen oder der Anfangsphase), in eine europäische und asiatische Gruppe geteilt.

Verfügte die Gruppe über genügend Zeit, Geduld und Energie³⁴¹ um sensibler auf sein Umfeld zu reagieren, traten rasch wesentlich individuellere Merkmale in den Vordergrund.

„Simple“ Sympathiegründe, die zumeist auch von den Teilnehmern nicht begründet werden konnten, sowie damit verbundene gute Kommunikation zwischen zwei oder mehreren Teilnehmern, bildeten in Folge die Struktur des campinternen Beziehungsnetzes.

Die Kommunikation spielte sich hier nicht auf einer rein sprachlichen Ebene ab, vielmehr war sie als eine Art ähnlicher „gedankliche Wellenlänge“ zu verstehen. Teilnehmer erwähnten diesbezüglich häufig den „ähnlichen Sinn für Humor“. Diese Ähnlichkeiten und Sympathien boten eine Möglichkeit sich sicher und zuhause zu fühlen.

Wurden diese zudem mit dem Zugang zu einer gleichen (Mutter-)Sprache kombiniert, war eine Subgruppenbildung fast unumgänglich. Obwohl anfangs jeweils stark gegen eine derartig exklusive Situation angekämpft wurde, hat sie dennoch in allen, der von mit besuchten, Camps stattgefunden.

Um noch einmal auf einen theoretischen Zugang zurückzukommen, möchte ich auf Bochners Darstellung, angelehnt an eine In- und Outgroup-Einteilung verweisen: Demnach ist jeder Mensch gleichzeitig mehreren *groups* zugeordnet, die zudem hierarchisch geordnet sind.³⁴² Welche jeweils in den Vordergrund gelangte, war erneut abhängig von der Zusammensetzung der Workcampgruppe. Waren sich Personen, aus der Sicht einer anderen Person, ähnlich; etwa eine Gruppe Japaner aus der Sicht eines französischen Teilnehmers, wurde es bald notwendig sich neue Anhaltspunkte für eine „Unterscheidung“ und Kategorisierung zu suchen.

³⁴¹ Damit ist gemeint, dass die Teilnehmer nicht zu erschöpft waren von einem langen Arbeitsalltag oder einer anstrengenden Anreise.

³⁴² Vgl.: Bochner: *Cultures in contact*. 1982:5/6

Andererseits symbolisierte eine Teilnehmerin aus Malawi zeitweise einen ganzen Kontinent und nach kurzer Zeit immer noch ein ganzes Land. Dort wo die Möglichkeit der Vergleichbarkeit bestand, setzte automatisch eine differenziertere Wahrnehmung ein. Beispielsweise wurde eine Gruppe koreanischer Burschen anders wahrgenommen, als eine Gruppe koreanischer Teilnehmer, bestehend aus zwei Mädchen und zwei Burschen.

Die bei Oakes erwähnten *distancies* und *similarities* zwischen Teilnehmern und Gruppen (diesmal im Sinne des In- und Outgroupverhaltens)³⁴³ wurden ebenso aufgrund der gegebenen Vergleichsmöglichkeiten erzeugt. Was wurde in den Workcamps nun als Kategorie herangezogen? Denn obwohl ich immer wieder die Einzigartigkeit der Situation betone, gab es im Kontext des Workcamps doch einige Konstanten diesbezüglich. Ich habe bereits die Nationalität, das Geschlecht, die äußere Erscheinung und die Sprache erwähnt. Weiteres waren Interessen, Ausbildungshintergründe, etwaige Berufe, Charaktereigenschaften (wie Aufgewecktheit, Redefreudigkeit, Ängstlichkeit oder Geduld) und nicht zu verachten, persönliche Vorlieben für eine bestimmte Region oder Sprache ausschlaggebend. Diese Fülle an Stimuli führte in einer von Toleranz und Neugier geprägten Umgebung unter Anderem dazu, dass bei der Kategorisierung und dem Prozess des Kennenlernens, Puzzlesteine von Bekanntem und Unbekanntem ineinander gelegt wurden. Dies geschah auch darum, um das Handeln des Gegenübers einzuschätzen³⁴⁴ und dennoch offen für Neues zu bleiben. Die anderen Teilnehmer und zukünftigen Arbeitskollegen wurden gleichzeitig anhand von Outgroup-Kriterien wahrgenommen und in einem nächsten Schritt als Teil einer neuen Ingroup willkommen geheißen. Innerhalb dieser wurden andere Merkmale wichtig, beispielsweise das Arbeitsverhalten oder die Teambereitschaft. Aber mehr dazu in einem eigenen Kapitel.

Damit wird des Weiteren deutlich, dass das Workcamp eine Kombination aus interpersonellen und *intragroup* Konditionen darstellt. Die Kombination darauf basierender Merkmalszuschreibungen stellte allerdings eine gewisse Falle dar, die manch Vorurteil bestätigte. In diesem Sinne wurde aus einer zurückhaltenden und ruhigen Japanerin: „Schüchternheit ist typisch asiatisch“. Abweichungen, etwa die späte Ankunft eines aufgeweckten, koreanischen Campkollegen, führten zu einer Differenzierung, allerdings zuerst entlang der Linien Nationalität und Geschlecht. Erst in einem dritten Schritt wurde die Persönlichkeit als ‚Hauptmaßstab‘ gehandelt.

³⁴³ Vgl.: Oakes: The Categorization Process. 1996: 103

³⁴⁴ Vgl.: Oakes: The Categorization Process. 1996: 109

Auf eine interessante Weiterentwicklung dieses Phänomens traf ich, als mir die Vorkommnisse rund um einen montenegrinischen Teamkollegen (aus dem vorangegangenen Camp in Wales) berichtet wurden. Dessen teilweise sexistischen und egoistischen Ansichten wurden von den Campkollegen nicht geteilt, woraufhin er diese als typisch ‚montenegrinisch‘ bezeichnete und sich dementsprechend in die Masse flüchtete. Dies hatte allerdings bei der Gruppe keine Chance, da die Merkmale offenbar als zu extrem wahrgenommen wurden, als dass sie einer Kultur zugeschrieben hätten werden können.

Einen wichtigen Faktor in der Kategorisierung habe ich bisher noch nicht angesprochen, es handelt sich dabei um den ‚Fit‘, beziehungsweise die Übereinstimmung zwischen Wahrnehmung und Realität. Hier kam es zu kleineren Verschiebungen im Laufe des Camps. Allerdings konnte ich aufgrund der relativ neutralen Ausgangssituation keine stark wahrnehmungsverändernden Voraussetzungen ausmachen. Zudem wäre eine Analyse der Wahrnehmungswandlung des ‚Fits‘, auf Basis einer teilnehmenden Beobachtung, durch meinen eigenen subjektiven Zugang stark verzerrt. Der Konkurrenzdruck, den eine möglichst akkurate Selbstdarstellung mit sich bringt, bestand somit hauptsächlich auf persönlicher Ebene und weniger auf einer *group*-Ebene, in der Teilnehmer verschiedener Outgroups aufeinander treffen.

7.2.1 Verwendung und Auswirkungen der Kategorien

Die Mobilisierung und Aktivierung diverser Kategorien hatte teils starke Auswirkungen auf das Gruppenleben.

Zuerst war auffällig, dass die Teilnehmer je nach Gründen ihrer Teilnahme, etwas veränderte Zugänge aufwiesen. Während für einige der ‚Kulturaustausch‘ im Vordergrund stand und somit die Aufmerksamkeit auf kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten gelenkt wurde, waren bei anderen Teilnehmern etwa Freiwilligenarbeit, neue Bekanntschaften, Spaß und Abenteuer zentrale Themen. Insbesondere jene Teilnehmer, die mehr Wert auf den Abenteuer- und Späßeffect der Teilnahme legten, hatten oftmals einen abweichenden, um nicht zu sagen ungezwungeneren Zugang zu ihren Kollegen. Demgegenüber gab es in jedem Camp ‚akribische Kulturvergleicher‘, die sehr an dem Gegenüber, als Vertreter eines Landes interessiert waren. Vielfach war dies mit einem starken Interesse an der Sprache verbunden.

Ich selbst habe, aufgrund der Verschiebung meines Zugangs zu dem Metier, einen Wandel meiner Beobachtungen feststellen können. Während ich in den ersten Camps stärker an den interkulturellen oder internationalen Aspekten interessiert war, wich diese Einstellung einer holistischeren und soziologischeren Betrachtung. Zusätzlich war meine Wahrnehmung stark abhängig von der jeweiligen Salienz gewisser Merkmale. So wurde in Japan mein Blick unweigerlich erneut auf die Frage der kulturellen Prägung gelenkt. Das hatte zudem den Grund, dass es sich dabei in gewisser Weise um ein bikontinentales Camp handelte und dieses Bild von den Teilnehmern immer wieder aufs Neue aktiviert wurde. Der nächste Schritt war allerdings bereits wesentlich persönlicher und Eigenschaften wie ‚redifreudig‘, ‚lustig‘, ‚ruhig‘, ‚zurückgezogen‘ oder ‚gebildet‘ beschrieben die einzelnen Teilnehmer. Während nationale Stereotype von den Teilnehmern oftmals sehr rasch revidiert wurden, hafteten diese individuellen Zuschreibungen meist für das gesamte Camp und es war relativ schwer, den ersten Eindruck ungeschehen zu machen.

Für einige ruhigerer Teilnehmer hatte dies die Konsequenz, dass sie sich unverstanden fühlten, andere hingegen waren von ihren eigenen Fähigkeiten überrascht. Positives Feedback von anderen Teilnehmern ließ viele den Blick auf ihre eigene Person richten. Negative Erfahrungen blieben zum Glück mehrheitlich aus. Probleme und kleinere Streitereien resultierten in der Regel nicht aus falschen, beziehungsweise unsensiblen Kategorisierungen, sondern hatten kontextabhängige Ursachen.

Im Zusammenhang mit der Aktivierung von Sympathien in der ersten Kategorisierung, ist mir in allen Camps eine Gemeinsamkeit aufgefallen. Generell gab es eine ganze Reihe von Charaktereigenschaften, die in der Gruppensituation sehr willkommen waren, dazu zählten: Humor, Spontaneität, Neugier, Geduld, Hilfsbereitschaft, Unvoreingenommenheit oder Kreativität. Ein weiteres Kriterium stellte die Sprache dar. Gewisse Sprachen und seltener auch Nationalitäten genossen eine größere Beliebtheit als andere, wodurch den Sprechern dieser Sprachen oder Vertretern der Nation oftmals eine andere Position in der Gruppe zukam. Verstanden sie es diese gekonnt zu nutzen, waren sie sehr schnell im Zentrum der Aufmerksamkeit. Sprache, beziehungsweise Herkunft konnten also ebenso die Funktion einer individuellen Eigenschaft annehmen. Toleranz und Akzeptanz wurden in gewisser Weise als ‚Workcamp inhärente Charaktervoraussetzungen‘ angenommen und ein Nichterfüllen dieser entweder sanktioniert oder im Sinne der Akzeptanz toleriert. Den Blick hinter die eigene

Perspektive der Kategorienbildung wagten nur sehr wenige und hauptsächlich erfahrene Campsteilnehmer. Henn geht hier sogar einen Schritt weiter und thematisiert die Immunisierung gegen vorschnelle Urteile, verbunden mit einer gewissen Furcht davor, deutlich Stellung zu beziehen.³⁴⁵ Stellung zu beziehen, würde nach meinen Beobachtungen entweder eine sehr genaue Beschäftigung mit den eigenen Motiven und der persönlichen Position im Gruppenkontext erfordern, oder im Gegenteil, mehr oder weniger eine Ignoranz komplexerer Zusammenhänge bedeuten.

Ein Aspekt, den ich allerdings mit meiner Untersuchungsmethode nicht messen konnte, würde mich zusätzlich interessieren: Inwiefern wirkten sich die Unterdrückung und Neuausrichtung von Stereotypen auf eine zurückhaltenderen Kategorisierung aus? Aufgrund des Toleranzgedanken könnte man annehmen, dass bisherige Erfahrungen gründlicher mit automatischen Stereotypen verglichen werden. Könnte eine Erfahrung, die innerhalb weniger Wochen gemacht wird, etwas an dem Bild ändern und erreichen sie die Steuermechanismen der Wahrnehmung von Kategorien?

Eine weitere Frage, die ich mir im Laufe der Camps gestellt habe, war die, ob mehr Erfahrung im interkulturellen Kontext zu differenzierten oder mehreren Kategorien führt? Ob Unvoreingenommenheit und weniger Erfahrung zur Einteilung in weniger und gröbere Kategorien führt oder wesentlich individueller ausfällt; beziehungsweise welche Wege dazwischen noch möglich wären? Ich habe in den Camps unterschiedlichste Herangehensweisen an Kategorisierungen beobachten können, die teilweise einem Pendel ähnelten. Beispielsweise meinte eine sehr tolerante Teilnehmerin plötzlich: *„Aber eigentlich stimmen sehr viele Dinge, die man von XXX sagt eben doch.“*

7.2.2 Die eigene Wahrnehmung und Repräsentativität

Einige Teilnehmer betonten wie viel sie über sich selbst, ihre Fähigkeiten, sowie ihren persönlichen Bezug zu ihrem Heimatland gelernt hätten. Sie haben somit wahrgenommen, dass verschiedenste Perspektiven der Wahrnehmung möglich sind und sind sich ihrer eigenen Ingroup oder Nationalität bewusster geworden.

In diesem Sinne fanden einige Teilnehmer Gefallen an der Identifizierung mit einer bestimmten sozialen Kategorie, unterstützten diese aktiv oder verhinderten zumindest

³⁴⁵ Vgl.: Henn: Workcamps. Dritte-Welt-Tourismus einmal anders oder echte Chancen für die Jugendpädagogik? 2001: 160

nicht eine Identifikation mit dieser. Es konnte sich dabei um Rollen innerhalb einer Gruppe, aber auch gröberen kulturellen Zuschreibungen handeln. Nach dem Motto: „*Social Identities are not only descriptive and prescriptive, but also evaluative.*“³⁴⁶, schuf man hiermit ein Gefühl der Vorhersehbarkeit³⁴⁷, sowie seinen eigenen Stellenwert in der Gruppe. Interessanterweise gab es bezüglich einer Verständigung über Kategorien und damit verbundenen Merkmalen kaum größere Differenzen, obwohl die einzelnen Mitglieder in unterschiedlichen Regionen sozialisiert worden waren. Oder ist dieses Phänomen als Hinweis auf eine eingangs erwähnte große Ähnlichkeit der Sozialisationssituation (bei unterschiedlichem kulturellem Hintergrund) zu bewerten? Es wurde in der Gruppe sehr stark mit Symbolen kommuniziert, die aufgrund der Medien oder anderen globalen Phänomenen präsent zu sein schienen. Je ähnlicher ein Mitglied dem Prototypen oder Symbol wurde, desto stärker wurde die betreffende Person von der Gruppe depersonalisiert. Ein Mädchen in Estland, das von der gesamten Gruppe als „*absolute typical XXX*“ bezeichnet wurde, hatte fortan die Funktion eines Maskottchens inne. Als die Gruppe dies realisierte, setzte eine Welle des Mitleids ein und man war daraufhin sehr bemüht sie als Person kennen zu lernen.

Zusätzlich wurde die Situation durch den ungewohnten Kommunikationsalltag für den Einzelnen verzerrt wahrgenommen. Nicht jeder hatte die gleichen sprachlichen oder mimischen Möglichkeiten. Dadurch veränderten sich die Selbstwahrnehmung und der Umgang mit bestimmten Situationen. Obwohl die meisten Teilnehmer auf diese Situation vorbereitet schienen, ließen sich doch Überraschungen in beide Richtungen erkennen. Einerseits wurde manch ein Teilnehmer von seiner eigenen Fähigkeit in einer schwierigen Situation positiv überrascht, während andere erfahrenere Teilnehmer an ihre kommunikativen Grenzen stießen. Philosophische oder wissenschaftliche Diskussionen in der Gruppe wurden von einem Teil der Gruppe erst gar nicht in Erwägung gezogen, während dem anderen Teil die harte Arbeit bewusst wurde, die es bedeutete, in einer fremden Sprache Stellung zu nehmen oder seinen Standpunkt zu verteidigen.

Einige Teilnehmer, mit teilweise geringen Englischkenntnissen, waren von der großen Bereitschaft der anderen sie zu verstehen oder auch von den ungeahnten Möglichkeiten der nichtverbalen Kommunikation überrascht. Allerdings wurde mir berichtet, dass es

³⁴⁶ Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 67

³⁴⁷ auch in Bezug auf Werte

einige Teilnehmer sehr bedauerten, sich aus Gründen des Sprachdefizits, in der Gruppe wesentlich schlechter selbst darstellen zu können.

Abseits dieser sprachlichen Dimension, ließen sich noch andere soziale Felder erkennen, in denen Selbstwahrnehmung stattfand. Viele Teilnehmer gaben an, dass sie ihr eigenes Verhalten in der Gruppe nicht selten stark überraschte. Keiner gab dabei an, nicht er/sie selbst zu sein, allerdings sprachen einige von einer Seite an sich, die sie zuvor noch nicht kannten. Das Gruppenleben selbst stellte somit eine Art Bewährungsprobe für die positive Selbsteinschätzung dar.

In manchen Fällen kam es zu einer gewissen Ungewissheit, in Bezug auf die Einschätzung durch andere. Viele waren sich nicht sicher, ob beispielsweise ihre Art von Humor bei den Kollegen gut ankam oder sie zu weit gegangen waren.

7.2.2.1 Der Umgang mit ‚Kultur‘ und Nationalität

Ladmiral und Lipiansky beschreiben den Umgang mit Nationalität auf eine auch für diese Thematik passende Weise:

„Diese Ideologien werden von einem heute besonders lebendigen Mythos vom Fremden verstärkt; dieser Mythos speist einen weitläufigen Konsumbereich (...), ein gesamtes Beziehungsritual (...); ein mit den edelsten humanistischen Gefühlen bestückter ethnologischer Wissensdurst ist völlig durchdrungen von ihm und läuft häufig auf Formen des Pseudo-Austauschs und der Pseudo-Kommunikation hinaus.“³⁴⁸

Für die individuelle Wahrnehmung der Campteilnehmer bedeutete dies, dass sie sich aufgrund einer unsicheren Situation, an einige global kommunizierbare Standards halten konnten, die ihnen Sicherheit gewährten. Gleichzeitig wurde ihnen aber damit ebenfalls ein Spiegel vorgehalten. Als Antwort schlüpfen die Teilnehmer entweder in die Rolle des nationalen Repräsentanten oder verweigerten dies. Im zweiten Fall wurde dann nach einem Ersatz gesucht, etwa Repräsentant für eine Region oder das ‚Globetrottertum‘ an sich.

Ich möchte diesen Aspekt der Selbstwahrnehmung als eine Möglichkeit der Identifizierung mit der Ingroup der Nationalität auffassen. Manche Teilnehmer sahen sich mehr, andere weniger als Repräsentant ihrer Ingroup. Eine Verzerrung aufgrund von negativen Vorurteilen oder kritischen Einstellungen gegenüber einer Nation hielt sich sehr in Grenzen, da generell alle Teilnehmer am Anderen und Fremden interessiert

³⁴⁸ Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 147

erschienen. Beispielsweise war eine Vertreterin einer „weltweit als unbeliebt“³⁴⁹ bezeichneten Nation“ [sic] von der freundlichen Aufnahme in der Gruppe positiv überrascht und traute sich erstmals zu ihrem Land zu stehen. Andere Teilnehmer sprachen von einem wahren Fangebärden um ihre Heimat und reagierten daraufhin erfreut bis genervt. Teilnehmer eher unbekannter Länder bemühten sich oft verstärkt den anderen Teilnehmern ihre Heimat nahe zu bringen, brachten in der Regel aber Verständnis für die geringe Emotionalität der anderen Mitglieder auf. Manch ‚selbstbewusster‘ Teilnehmer konnte sogar wahre Begeisterungswellen auslösen, in dem er traditionelle Tänze lehrte oder der Gruppe häufiger nationale Speisen vorsetzte. Tendenziell kam es in der Gruppe besser an, wenn man eine gewisse Verankerung, in manchen Fällen gepaart mit Stolz, zu seiner Heimat aufwies. Die anderen Teilnehmer hatten dann das Gefühl einem wahren Vertreter dieser Region vor sich zu haben, einen Prototyp also, mit dem man besser umgehen konnte. Diese Sicherheit spricht auch Bühler in seinem Artikel über die Einheit und Vielfalt an.³⁵⁰ In einem weiteren Schritt werden danach die Gemeinsamkeiten herausgearbeitet, denn: „*‚Verstehen‘ [zwar] ist nicht ohne ‚vergleichen‘ möglich. Vergleichen bedarf aber eines Tertium, um über die banale Feststellung von Unterschieden zwischen (zwei) Kulturen in Verstehen übergeleitet werden zu können.*“³⁵¹ Allerdings ist die Workcampsituation meist zu kurz um tieferes Verständnis auszulösen.

Aus einer eher psychologischen und pädagogischen Sichtweise, kann diese Suche nach Differenzen zwischen Kulturen auch als Teil der Suche nach der eigenen Identität angesehen werden. Darauf würde unter anderem der Titel von Mosebachs Workcampanalyse verweisen: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung?³⁵²

Mehrere Teilnehmer bestätigten dies bei der Beantwortung der Fragebögen. Es handelte sich dabei jeweils um Antworten auf offene Fragen. Es wurde nicht dezidiert nach der eigenen Identität im Zusammenhang mit Kultur gefragt.

³⁴⁹ Dies war ein Ausdruck, den die Teilnehmerin selbst gewählt hatte.

³⁵⁰ Siehe: Bühler: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. 1996: 142

³⁵¹ Bühler: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. 1996: 133

³⁵² Siehe: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991

Weiteres deuten die sehr detaillierten Ergebnisse von Changs Analyse der Selbstschemataveränderung mitunter darauf hin, dass die Selbsterfahrung in Bezug auf die Herkunft ein „wichtigerer Teil der sozialen Identität geworden“³⁵³ war.

7.2.3 Umgang mit Vorurteilen

Eine Beobachtung Mosebachs konnte ich gleichsam in mehreren Situationen ausmachen: „Meist erwähnten die Teilnehmer gängige pauschale Vorurteile, distanzierten sich aber persönlich davon, (...)“³⁵⁴. Kulturelle, nationale und in geringerem Maße andere soziale³⁵⁵ Vorurteile waren teilweise einem Tabu unterworfen, das aber nicht vor einer Diskussion darüber schützte. Die Teilnehmer bemühten sich jedoch in der Regel sehr vorsichtig zu argumentieren. Radikalere Stellungnahmen und extremere Sichtweisen wurden nur in Vieraugengesprächen oder Kleingruppen vorgetragen, wenn man sich der Unterstützung durch andere Teilnehmer sicher sein konnte. Das Tabu wirkte so gewissermaßen als Selbstschutz, der davor bewahrte als ‚voreingenommen‘ gebrandmarkt zu werden. Die Tiefe, dieser zur Schau gestellte Toleranz, war in den meisten Fällen nur schwer auszumachen.

Das soll aber nicht bedeuten, dass die Teilnehmer negative Gefühle und Einstellungen gegenüber ihren Kollegen unterdrückten. Vielmehr herrschte eine Kluft zwischen latenten, mitgebrachten Einstellungen und dem Gruppentenor der Toleranz, eine Situation die fast unweigerlich zur Selbstreflexion und zum Nachdenken anregte. Während nun aktiv versucht wurde Vorurteile nicht in ihrer Negativvariante aufkommen zu lassen, wurden positive Stereotype sehr wohl akzeptiert. Zu Diskriminierung (in der Definition einer aktiven, negativen Ungleichbehandlung) war es in keinem der Camps gekommen.

Diese generell eher vorsichtige und positive Einstellung der Teilnehmer lässt sich am besten mit der Kürze des Camps begründen. Größere Krisen waren darum kaum eingetreten. Zudem traf ich in allen Camps auf einen ähnlichen Ethos, den ich in Neugier und Offenheit für Neues begründet sah.

Nun stellt sich aber weiterhin die Frage nach der Definition von ‚Vorurteil‘, ‚Stereotyp‘ und ‚Diskriminierung‘ für die einzelnen Teilnehmer. Was ich selbst darunter verstehe,

³⁵³ Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 199

³⁵⁴ Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991:90

³⁵⁵ Beruf und Ausbildung wurden hier teilweise thematisiert.

habe ich im ersten Teil bereits angeführt. Man könnte argumentieren, dass dies in Bezug auf die Benutzung eines Vorurteils nichts zur Sache tut. Da zudem der Übergang zur Kategorisierung in den Workcamps relativ fließend vonstatten ging. Jedoch wurde durch den Versuch der aktiven Vermeidung von Vorurteilen, eine neue Situation erzeugt, die Vorurteile nicht zu verringern, sondern lediglich zu verdrängen schien. Angelehnt an die Idee, dass mit „*Kategorisierung (...) einerseits der grundlegende Prozess und andererseits das Ergebnis der Informationsverarbeitung gemeint*“³⁵⁶ ist, soll der Zusammenhang zwischen dem Informationsstand und Unvoreingenommenheit einzelner Teilnehmer thematisiert werden. Neigten weniger erfahrene Teilnehmer zu größeren Kategorien und somit einer größeren Heterogenität innerhalb dieser? Verfüigten ältere oder erfahrenere Teilnehmer dagegen über mehrere Kategorien und hatte dies Auswirkungen auf ihren Umgang mit den in ihnen erfassten Personen? Ist Erfahrung und Kategoriereichtum nun ein Vor- oder Nachteil in der internationalen Gruppensituation?

Auf diese Fragen konnte ich leider keine eindeutigen Antworten finden, da die Beantwortung stark personen- und situationsspezifisch ausfallen müsste. In manchen Situationen war ein durch differenzierte Kategorien erworbenes Feingefühl gefragt, während anderenorts gerade diese als hinderlich angesehen werden konnten und eine Bremse der Kreativität darstellte.

7.2.3.1 Abbau von Vorurteilen?

Auch wenn Vorurteile keine primäre Problemquelle darstellten und darum der Abbau von Vorurteilen nicht zur Hauptaufgabe des Kontakts gehörte, möchte ich dennoch auf das vorhandene Potential diesbezüglich eingehen. Henn folgerte in ihrem Fazit, dass sich Vorurteile bei unzureichender Begleitung der Teilnehmer und Hilfestellung Vorort oder im Zuge einer Nachbereitung ebenso verstärken wie verringern können.³⁵⁷ Wann besteht nun die Gefahr dass sich Vorurteile verfestigen? Und kann das Workcamperlebnis überhaupt zu einem langfristigen Abbau von Vorurteilen beitragen? Ich habe im theoretischen Teil auf einige Möglichkeiten der Einflussnahme hingewiesen und möchte nun kurz zwei auf ihre Tauglichkeit prüfen. Das De-Kategorisierungsmodell³⁵⁸ erscheint zwar aufgrund der großen Bedeutung von Individualität und Persönlichkeit der Teilnehmer als brauchbar und könnte in Bezug auf

³⁵⁶ Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 16

³⁵⁷ Vgl.: Henn: Workcamps. 2001: 225/226

³⁵⁸ Siehe: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 26/27

einige sozial begründete Vorurteile Wirkung zeigen. Die Suche nach dem nationalen Prototyp verhindert aber seine Wirkung in diesem Gebiet.

Eine Re-Kategorisierung³⁵⁹ tritt in der Gruppe beispielsweise dann ein, wenn die Teilnehmer von einer anfänglichen Kategorisierung nach Herkunft, Geschlecht, Alter oder Ausbildung zu individuelleren Merkmalen oder Talenten übergehen. Im Grunde kann schon das Erlernen der Namen aller Teilnehmer als erster Schritt in diese Richtung gewertet werden. Das Gegenüber wird nicht mehr nach rein ‚äußerlichen‘ Kriterien beurteilt, sondern bekommt eine Persönlichkeit. Nun hat jeder Teilnehmer die Möglichkeit, gleich einem unbeschriebenen Blatt, seine Position in der Gruppe zu finden. Dabei habe ich festgestellt, dass die positive Bewertung eines Teilnehmers aufgrund seiner Persönlichkeit, einen starken Einfluss auf die Bedeutung anderer ihm zugewiesener Merkmale ausübt. Beispielsweise rückt eine vorher wenig interessante Berufsgruppe plötzlich ins Zentrum der Aufmerksamkeit.

7.3 Das Individuum in der Gruppe

Zur Einleitung dieses Kapitels möchte ich zwei Betrachtungen vorstellen, deren Auswirkungen ich in der Praxis ebenso begegnet bin.

Bei Froschauer und Titscher heißt es: *„Ähnliche individuelle Ziele bilden noch kein Gruppenziel.“*³⁶⁰ Damit soll darauf hingewiesen werden, dass die Gruppe nicht einfach mehr als die Summe ihrer Teilnehmer ist, sondern andere Eigenschaften aufweist.³⁶¹ Nimmt man weiteres an, dass sich die Beweggründe an einem Workcamp teilzunehmen (wie ein Großteil der Fragebögen ergeben hat), in der Regel stark ähneln, verkompliziert sich die Angelegenheit dennoch durch die unterschiedliche Erfahrung der Teilnehmer.

Mosebach erörtert, *„daß es Jugendlichen weitaus schwerer fällt, als vielleicht manchem Erwachsenen, im fremdkulturellen Kontext eine Konsistenz in ihrer Identitätsstruktur zu erreichen, da diese noch im Aufbau ist.“*³⁶² Es treffen nun grob gesprochen ebenso Vertreter unterschiedlicher persönlicher Entwicklungsstufen aufeinander und zwar in einer sehr bedeutsamen Lebenssituation. Ein Teil hat seinen zukünftigen Berufsweg bereits eingeschlagen, ein weiterer hat sich für eine bestimmte Richtung entschieden

³⁵⁹ Siehe: Mielke: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. 2000: 27

³⁶⁰ Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 41

³⁶¹ Vgl.: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 40

³⁶² Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 205

und manch einem steht noch alles offen. Dass eine geringe Festigung diesbezüglich auch Auswirkungen auf dem Umgang mit Neuem mit sich bringt, möchte ich nicht bezweifeln.

7.3.1 *Traits* und *Skills*

Bevor ich näher auf die Positionen der Teilnehmer in der Gruppe eingehe, möchte ich erst auf die Bedeutung von „*traits*“ und „*skills*“ in der Workcampsituation verweisen. In der Stereotypforschung versteht man unter *traits* die Qualitäten einer individuellen Person. Sie sind ein Produkt einzigartiger Erfahrungen innerhalb einer Kultur und vermutlich teilweise erblich bedingt.³⁶³ Brislin geht hier noch einen Schritt weiter und definiert ‚culture‘ als ein Gegenstück zu persönlichen Eigenschaften („*Personality traits*“), da der Begriff Kultur auf die Gemeinsamkeiten zwischen einer größeren Anzahl an Menschen verweist, während sich individuelle Eigenschaften auf nur eine Person beziehen.³⁶⁴ Obwohl Brislin in Folge die Konsequenz menschlicher Eigenschaften und insbesondere deren Erfragung mittels Tests in Frage stellt, zweifelt er nicht an einem situationsabhängigen Druck auf eben diese *traits*.³⁶⁵

*„People actively seek out information about the situations in which they find themselves, and use that information in deciding how to behave. In effect, they combine information about the situation with knowledge about their own traits.“*³⁶⁶

Ergänzt wird diese Betrachtung der *traits* durch einen weiteren Faktor, die *skills*. Auch hier empfinde ich den englischen Ausdruck als passender und möchte ihn darum beibehalten. „*Skills refer to those behaviours, or patterns of behaviour, which are acquired through experience, apprenticeship, study or training.*“³⁶⁷

Angewandt auf die Praxis der Gruppensituation bedeutete eine möglichst akkurate Einschätzung der Lage, gepaart mit einem soliden Wissen über seine persönlichen Stärken und Schwächen, erhebliche Vorteile. Viele Missverständnisse konnten so vermieden werden, wobei zu erwähnen ist, dass Erfahrung hier eine sehr große Rolle spielte. Geduld und ein Eingreifen zur richtigen Zeit konnten manch einem Campteilnehmer den Respekt der anderen Teilnehmer einräumen. Andererseits halfen mitreißende oder einfühlsame Eigenschaften anderen Teilnehmern zum sozialen

³⁶³ Vgl.: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 51

³⁶⁴ Vgl.: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 51/52

³⁶⁵ Siehe: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 52/53

³⁶⁶ Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 53

³⁶⁷ Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 53

Aufstieg innerhalb des Teams. In der Regel handelte es sich um eine Kombination aus *traits* und *skills*, die nun dem Kontext entsprechend angepasst werden musste. Denn jede Gruppe erfordert andere Eigenschaften und Fertigkeiten, wobei es in der Workcampsituation zu einer gewissen Einengung des Bewegungsraums kam, wie sich in Folge zeigen wird.

7.3.2 Rollen

Eine Differenzierung in mehr oder weniger klare Rollen findet laut Schwonke in so gut wie allen Kleingruppen statt, wobei diese zusätzlich einer gewissen Hierarchie unterworfen werden.³⁶⁸ Diese Hierarchie basiert nun auf den Werten, welche in der Gruppe geltend gemacht werden.³⁶⁹ Somit verfügt jede Gruppe über ihre eigene Rollenhierarchie.

Nicht selten waren diese Rollen für die Teilnehmer neu und ungewohnt. Einige fühlten sich sofort wohl in der ihnen ‚zugemuteten Rolle‘, andere wehrten sich dagegen und versuchten die anderen Teilnehmer von ihren weiteren Fähigkeiten zu überzeugen oder zogen sich gänzlich zurück. Welche Ursache die jeweilige Reaktion hatte, wäre ein interessantes Untersuchungsfeld, würde in meiner Arbeit aber etwas zu weit führen. Welche Faktoren waren nun für die Rollenzuschreibung verantwortlich? Handelte es sich vorrangig um individuelle Eigenschaften (*traits* und *skills*) oder um der ‚Kultur‘ zugeschriebene Attribute? Hier bin ich zu keinen eindeutigen Ergebnissen gekommen. Die Rollen wurden geradezu automatisch verteilt, wobei es reichte, einige hervorragende Merkmale, wie etwa Musikalität oder besondere Kommunikationsfreude zu besitzen, um die Rolle des ‚Musikers‘ oder ‚Organisators‘ zugeteilt zu bekommen. Waren keine derartigen Merkmale auf den ersten Blick auszumachen, herrschte in Bezug auf diesen Campkollegen erstmals eine Phase des Abwartens. Konnte danach immer noch keine ‚Einteilung‘ stattfinden, griff die Gruppe nicht selten auf kulturelle Attribute zurück. Dies konnte bereits zu Beginn stattfinden, wenn gewisse Eigenschaften der Person ständig mit der Herkunft in Verbindung gebracht wurden. So wurde das tänzerische Talent einer Teilnehmerin häufig mit der Tatsache in Verbindung gebracht, dass sie anfangs versucht hatte der Gruppe nationale Tänze beizubringen. Dennoch wurde sie als individuelle Person anerkannt und ihr Bild in der Gruppe bestand aus einer Verschmelzung von Persönlichkeit und Herkunft. In ihrem Fall

³⁶⁸ Vgl.: Schwonke: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. 1999: 44

³⁶⁹ Siehe Seite 37

konnte sie sehr gut damit umgehen und war selbst nicht unbeteiligt daran, dieses Gleichgewicht aufrecht zu erhalten.

Eine weitere sehr fröhliche und musikalische Teilnehmerin wollte nicht nur in ihrer Rolle als ‚Gruppenclown‘ gesehen werden. Daraufhin führte sie verstärkt ernstere Gespräche mit den anderen Teilnehmern und meinte mir gegenüber, dass es sehr anstrengend sei, die Bedürfnisse, die diese Rolle mit sich bringe, zu erfüllen. Es wurde von ihr erwartet stets eine Quelle der guten Laune und Energie zu sein, während auf ihre eigenen Bedürfnisse kaum Rücksicht genommen wurde.

Neben herausragenden Attributen, war auch die Nähe zu einem bestimmten Prototyp verantwortlich für die Rollenverteilung. So wurde eine japanische Teilnehmerin, hauptsächlich aufgrund der Bemerkung einer Landsmännin, zur ‚echten Japanerin‘ [sic]. Sie entsprach nach Meinung der anderen japanischen Teilnehmer am ehesten dem Ideal der ‚japanischen Frau‘ und diese Einstellung wurde daraufhin von der gesamten Gruppe übernommen. Ähnlich erging es einem weiteren Teilnehmer, dessen Haltung von den Campleadern stets als ‚typisch estnisch‘ [sic] definiert wurde. Die Nationalität war hier erneut am prägnantesten vertreten, aber auch berufliche Prototypen wurden gerne für Vergleiche herangezogen.

Der nächste wichtige Faktor betrifft die Differenzierung. Ganz grob wird besonders anfangs zwischen *native speaker* und dem Rest unterschieden. Wobei das Beherrschen der Sprache den betroffenen Teilnehmer in vielen Situationen zu einer Art ‚Reiseführer‘ werden ließ und ihm daraufhin die Organisation verschiedenster Notwendigkeiten zufiel. Waren keine oder nur eher schüchterne *native speakers* anwesend, wurde diese Rolle auch an jene Teilnehmer übertragen, die die Sprache besser beherrschten und sich als Vermittler zur Verfügung stellten. Eine deutsche Teilnehmerin, die ein Jahr als Au-pair in Moskau verbracht hatte, wurde derart zur Übersetzerin in Kirgisistan.

Eine Möglichkeit, diese Rollenbilder in der Gruppe zu überprüfen, bot sich jeweils am Ende jedes Camps in Wales. Die Teilnehmer wurden dazu aufgerufen, für verschiedenste Kategorien Sieger auszuwählen, beispielsweise für den besten Koch, Sänger, Tänzer, Arbeiter, Stimmungsmacher oder freundlichsten Teilnehmer. Dabei deckten sich meine Erwartungen (und ebenso die der anderen Teilnehmer) größtenteils mit den Ergebnissen. Dies könnte als Zeichen dafür aufgefasst werden, dass die Rollenverteilung in der Gruppe deutlich kommuniziert wurde und die Methode der teilnehmenden Beobachtung dabei als hilfreich erachtet werden kann.

7.3.2.1 Leadership und Leader

Die Rolle des Leaders war in jedem Camp vorhanden, wobei man zwischen der von Außen zugeteilten und der von der Gruppe zugewiesenen Form unterscheiden muss. Konnte der ausgewiesene Leader die Gruppe nicht in der gewünschten Weise betreuen, sah sich diese sehr rasch nach einer Ersatzperson um. Das bedeutete gleichzeitig, dass sich die Person des Leaders, in ihrer offensiven Position, häufig Konkurrenten stellen musste. War andererseits kein großes Interesse an den Aufgaben des Leadership gegeben, wurde die Person in der Rolle ohne Probleme anerkannt und nur in Grenzfällen in Frage gestellt. Vor Kritik war sie jedoch weiterhin nicht gefeit.

Obwohl ich mich nicht als Führungspersönlichkeit bezeichnen würde, wurde ich dennoch in zwei Camps zum inoffiziellen Leader erklärt. In Wales hatte dies zur Folge, dass ich zurückkehrte und daraufhin offiziell als Leader fungierte.

Hier war es auch, wo ich folgende Theorie in die Praxis umgesetzt sah: Girgensohn-Marchand sowie Froschauer und Titscher (siehe Seite 39) erkannten bereits das Potential des dualen Leadership. Die sprechen von einer Kombination eines organisatorischen und eines emotionalen Führers. Zusammen mit einer Leader-Kollegin konnte ich zeitweise genau diese Situation erreichen. Teilweise kam in Form des walisischen Leader-Kollegen eine dritte Position hinzu, die unsere Gruppe näher an das lokale Umfeld heranführte. Solange keine allzu starken Meinungsverschiedenheiten zwischen diesen drei Positionen, beziehungsweise Unzufriedenheiten mit der eigenen Rolle herrschten, ging alles reibungslos. Dies wurde uns auch durch die Gruppe mitgeteilt und vereinfachte das Zusammenleben. Verständlicherweise verhielt es sich auch umgekehrt und ein gutes Gruppenklima ließ uns an Probleme entspannter herantreten.

Dennoch darf nicht über viele Fehler und fehlende Erfahrung unsererseits hinweggesehen werden. In stressigen oder schwierigen Momenten stießen viele Leader an ihre Grenzen und erkannten, dass sie möglicherweise nicht genügend auf diese Aufgabe vorbereitet waren.

Henn behandelt ebenso die große Bedeutung einer guten Einführung der Campleitung.³⁷⁰ Die Gruppe erkannte sehr rasch, wenn jemand mit dieser Aufgabe überfordert war und reagierte auf das aufkommende Gefühl der Unsicherheit mit verstärkter Eigeninitiativen oder Rückzug.

³⁷⁰ Siehe.: Henn: Workcamps. 2001: 165

Leadership war somit sehr zentral und wichtig in der Gruppensituation, auch wenn er oftmals wenig sichtbar blieb, bis er gebraucht wurde. Dann allerdings konnte es auch passieren, dass eine andere Person mit den erforderlichen Eigenschaften das Ruder an sich riss.

An dieser Stelle möchte ich das Thema ‚Kommunikationsfreude‘ und Leadership ansprechen. In der theoretischen Einleitung habe ich darauf verwiesen, dass Leader häufig die größte Menge an Redebeiträgen aufwiesen. Das bedeutete aber umgekehrt nicht, dass die ‚größten Redner‘ auch gleichzeitig die stärksten Anwärtler für die Rolle des Leaders waren. Sicherlich konnte Kommunikationsfreude als notwendig betrachtet werden, dabei wurde von den anderen Teilnehmern aber sehr genau auf die Qualität und den Inhalt der Redebeiträge geachtet. Hier kamen die vermittelnden Fähigkeiten zum Tragen. Wurde die Situation durch die jeweilige Person richtig erkannt, bewahrte sie die Ruhe und stand sie oftmals mit hilfreichen Ratschlägen zur Seite? Dies waren Eigenschaften, die ich als von der Gruppe erwünscht empfand. Bei Brislin werden in einem ähnlichen Sinne die Fähigkeiten eines „*facilitators*“ beschreiben. Personen mit folgenden Eigenschaften konnte ich auch in der Workcampsituation als ‚Leadership-geeignet‘ ausmachen: „*These are the people who will introduce participants to the contact situation, present key information, answer questions, demonstrate tolerance, solve problems, and model an even temperament during times of stress.*“³⁷¹

Zusätzlich könnte man noch von temporären Leadern sprechen, die beispielsweise Stimmung in der Gruppe erzeugten, dabei über ihre Rolle als ‚Animateur‘ herauswuchsen und eine leitende Position einnahmen.

Dass sich hinter der Rolle des Leaders immer eine charismatische Person verbarg, konnte ich im Unterschied zu Hogg allerdings nicht ausmachen.³⁷² Die Workcampsituation erzeugte offenbar Prioritäten für andere, eher vermittelnde Eigenschaften.

Mosebach zitiert eine Teilnehmerin, die es als positiv ansah, dass keine Unterscheidung in Teilnehmer und Leader getroffen und somit die Eigeninitiative der Teilnehmer vorangetrieben wurde.³⁷³ Dazu möchte ich sagen, dass ich in keinem Camp auf eine ‚Unterdrückung der Gruppe durch den Leader‘ gestoßen bin und die Eigeninitiative nie derartig eingeschränkt wahrgenommen wurde. Im Gegenteil, die Fragebögen ergaben

³⁷¹ Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 182

³⁷² Siehe: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 80/81

³⁷³ Vgl.: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 101

eher ein häufiges Fehlen an Führung. Jene Teilnehmerin schreibt aber weiteres, dass der Gruppenleiter ‚nur‘ die Rolle des Vermittlers einnahm. Damit erkannte sie also indirekt doch die Figur des Leaders an, auch wenn sie nicht in der von ihr erwarteten Version auftrat. Diese Entwicklung konnte ich in meinen Camps ebenso beobachten und sehe sie als erfolgreiche Leitungsfunktion, sofern sie nicht in eine *laissez-faire*-Haltung ausartete.

In den Camps in Wales, und der üblicherweise großen Anzahl an Leadern, ist mir besonders die Bedeutung einer guten Kommunikationsbasis aufgefallen. Oft war es nicht möglich, einen Konsens unter den Leadern zu erreichen, bevor die Problematik (etwa die Gestaltung des Freizeitprogramms) mit den Teilnehmern diskutiert wurde. Darum sehe ich ein allzu zahlreiches Leaderteam eher als Organisationserschwerend, denn als -vereinfachend an.

Was macht nun, sehr vereinfacht, Leadership in einem Workcamp aus? Denn wie auch bei Hartley zu lesen ist, „*different settings must require a different type of person to be an effective leader*“³⁷⁴. Weiteres betont er, dass je nach Situation und Ziel der Führung (*performance or maintainance*) einmal der ‚*social-emotional*‘ und einmal der ‚*task-oriented*‘ Zugang im Vordergrund stehen.³⁷⁵ Ich konnte eine situationsabhängige Kombination aus Kommunikation, Organisation, Mediation, Animation und Charisma als erfolgsversprechend ausmachen.

7.3.3 Selbstschemataveränderungen

Der Annahme einer Notwendigkeit von Kategorisierung und Rollenverteilung muss nun die Veränderung der Selbstschemata im frühen Erwachsenenalter bzw. der Spätadoleszenz hinzuaddiert werden. Dadurch entsteht sofort ein wesentlich komplexeres Bild der Kontaktsituation.

Chang beschreibt die Workcampsituation aus entwicklungspsychologischer Perspektive und analysiert dabei auch den Lernprozess, der einsetzt, wenn der Teilnehmer gefordert wird „*sich selbst als Person zu verorten*“³⁷⁶.

Dabei konnte ich eine teils starke Zunahme der Selbstwirksamkeitsüberzeugung einiger Teilnehmer ausmachen. Zudem stellte die Anforderung, eine ‚*country presentation*‘ vorzubereiten, die Teilnehmer vor die Aufgabe, sich mit ihrer Herkunft und dem

³⁷⁴ Hartley: Group Communication. 1997: 93

³⁷⁵ Vgl.: Hartley: Group Communication. 1997: 99/100

³⁷⁶ Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 77

Gewicht jener in ihrer Selbsteinschätzung zu beschäftigen. Viele stellten sich ganz offen die Frage: Kann ich als Vertreter meiner Kultur gelten? Was macht diesen aus und warum weiche ich von diesem Schema ab? Diese Erfahrung half vielen die eigenen Erkenntnisse ebenso auf die Campkollegen und ihr Ländervorstellungen anzuwenden. Die Toleranzbereitschaft stieg und ein kritisches Hinterfragen der Vorstellungen darüber, was es heißt in einem anderen Umfeld aufzuwachsen, setzte ein. Ein Kollege hatte große Probleme ausreichend ‚Stoff‘ für seine Präsentation zu finden und gestand sich selbst ein, sich noch kaum je mit der eigenen Herkunft beschäftigt zu haben. Auf der anderen Seite fiel es manchen Teilnehmern hingegen nicht schwer, (teilweise bereits hinlänglich bekannte) Stereotype gut aufbereitet vor der Gruppe vorzutragen. Dabei ist einerseits aufgefallen, dass die Unterschiede diesbezüglich nicht allein in der Entwicklungsstufe der Teilnehmer begründet waren, sondern ebenso stark durch die angelernte Beziehung zur Herkunft beeinflusst wurden.

Die Auswirkungen auf die Selbsteinschätzungen waren in der Regel positiv und führten zu mehr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Die selbstständige Anreise, Organisation der Reise sowie verschiedene andere Anforderungen, die während des Camps an die jungen Erwachsenen gestellt wurden, steigerten das Selbstvertrauen. Selbst in schwierigen Situationen, von denen mir einige geschildert wurden, wurde eher aus den Problemen gelernt und die Schwäche in zukünftige Stärke umgewandelt.

Die Ursache für diese geringe Menge an Negativerfahrungen sehe ich, angelehnt an Changs Erkenntnisse³⁷⁷, in folgenden Bedingungen: viele Teile des Camps gelten als vorhersehbar, die Eingewöhnung geschieht Schritt für Schritt, Leader und andere Teilnehmer sind in der Regel bemüht bei Problemen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und die Diskrepanzerfahrungen halten sich allgemein, durch den ‚genormten‘ Rahmen des Kontakts, in Grenzen.

Eine weitere wichtige Funktion übten die Workcamps in Hinblick auf die Selbsteinschätzung in einem zukünftigen beruflichen Alltag aus. Mehrere Teilnehmer gaben an, durch die Teilnahme in Kontakt mit einer Tätigkeit gekommen zu sein, die sie sich als künftiges Betätigungsfeld vorstellen könnten. Andere lernten ihre Fähigkeiten besser zu beurteilen und sich selbst im Arbeitsalltag und im Team zu verorten. Dabei war es in der Regel von großer Wichtigkeit, dass die Teilnehmer für eine sinnvolle

³⁷⁷ Siehe: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 80/81

Arbeit herangezogen wurden und nicht denn Eindruck hatten, lediglich beschäftigt zu werden.

7.3.3.1 „Coping“ - Schwierigkeiten des Einzelnen

Trotz positiver und toleranter Erwartungshaltung, konnte der Einzelne, in seiner momentanen Entwicklungsstufe oder aus anderen Gründen, mit derartigen Gruppensituationen überfordert sein. Ein Rückzug aus dem Gruppenleben war zumeist die Folge. Eher selten habe ich ein aktives Einbringen einer Person wahrgenommen, die in Folge versuchte die Gruppe und Situation nach ihren Vorstellungen umzugestalten. Auf jeden Fall erfordert die interkulturelle Zusammenkunft von jedem ein gewisses Maß an Anpassung.

Brislin beschreibt diesbezüglich in dem Kapitel ‚Coping‘, den Umgang des Einzelnen mit unfamiliären Gegebenheiten. Er stellt darin fünf Hauptstrategien vor, die von einem Großteil der Menschen im Falle eines interkulturellen Kontakts angewandt werden: *nonacceptance (or avoidance), substitution, addition, synthesis and resynthesis*.³⁷⁸ Obwohl diese insbesondere bei Langzeitaufenthalten im Ausland ins Spiel kommen, konnte ich einige auch in den Workcamps ausmachen. Eine Weigerung sich auf örtliche Anforderungen³⁷⁹ einzustellen, konnte ich nur in einzelnen Fällen und dann nur zeitlich begrenzt ausmachen. Zumeist kam es zu einer Reaktion, die mit ‚addition‘ oder ‚substitution‘ zu vergleichen wäre. Die Teilnehmer lernten sehr rasch, im geeigneten Maße auf die Anforderungen zu reagieren, indem sie sich entweder örtlichen Gegebenheiten anpassten oder eine geeignete Kombination aus Eigeninitiative und passender Reaktion an den Tag legten. Eine Situation blieb mir diesbezüglich am stärksten im Gedächtnis: Die Anforderung jeden Tag ein Lunchpaket zusammenzustellen, war in Wales gleichbedeutend mit einer täglichen Sandwichherstellung. Bis eines Tages zwei koreanische Teilnehmer auf die Idee kamen, Reis anstelle von Weißbrot zu verwenden und damit die Mittagsimbisse in Folge etwas kreativer zu gestalten. Die Anforderungen ‚praktisch und essbar‘ waren damit weiterhin erfüllt, und die Zufriedenheit einiger Teilnehmer mit dem täglichen Mittagslunch jedoch erhöht. In gewissem Sinne kann man bei diesem Beispiel bereits von ‚resynthesis‘ sprechen, da die Teilnehmer, nicht bloß eine Verbindung von Elementen aus mehreren

³⁷⁸ Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 277/278

³⁷⁹ Dies beinhaltet sowohl landesspezifische Eigenheiten, wie auch Anforderungen durch die Gruppe und Organisation.

Kulturen, was mit ‚*synthesis*‘ gemeint wäre, hervorbrachten, sondern zusätzlich etwas Neues schufen, nämlich eine ‚walisische Bentoboxkugel‘³⁸⁰.

7.4 Subgruppen

Aus mehreren Gründen bildeten sich unmittelbar nach Beginn des Camps Subgruppen und engere Freundschaften heraus, die jeweils unterschiedlichen Stärkegrad und Exklusivität aufwiesen. Diese Untergruppen hatten unterschiedliche Ursachen und Funktionen für die Teilnehmer. Die häufigste Ursache konnte ich in der gemeinsamen Sprache ausmachen. Etwas später, nachdem die individuelle Ebene stärker zum Vorschein trat, wurden subjektive Affinitäten wichtiger und es konnte hier zu einer erneuten Abspaltung, beziehungsweise einer Umgestaltung der Subgruppen kommen. Um nach Hoggs Unterscheidung zu sprechen, stand anfangs die *social attraction* im Vordergrund, später verkomplizierte sich die Situation durch ein stärkeres Hinzukommen der *interpersonal attraction*.³⁸¹

Wobei die beiden nach meinen Erfahrungen nicht eindeutig zu trennen waren, da die Bedeutung eines ‚Sprachkollegen‘ Auswirkungen auf das Ansehen seiner Person im Kontext des Camps hatte. Bei Christ/Fischer findet man in einem Erfahrungsbericht folgende Aussage:

„Glücklicherweise war ich mit ‚Kolega‘ Ralf zusammen, so dass wir unsere Erfahrungen und Fragen teilen konnten und uns gegenseitig einen Rückhalt bieten konnten. Es war wirklich großartig, wie uns unsere gemeinsame Situation zusammenschweißte und uns zu Freunden machte.“³⁸²

Hier kommen gleich mehrere Dinge zum Vorschein. Erfahrungen und Fragen konnten gemeinsam bearbeitet werden, die Kollegen konnten sich gegenseitig unterstützen und waren darum nicht komplett auf sich allein gestellt. Diese soziale Hilfestellung brachte sie auch auf freundschaftlicher Ebene näher zusammen.

Ausschlaggebend für die Konstellation der Subgruppen waren zudem gemeinsame Interessen, etwa Hobbies wie Musik, Fotografie oder ‚Rituale‘ wie Kaffee am Nachmittag oder Rauchpausen. Insbesondere das Rauchen spaltete die Gruppen teilweise sehr stark, da es auch räumliche Trennungen schuf und sich die jeweilige Teilgruppe in der Zeit besser kennen lernen konnte. Bekanntheit schuf Vertrautheit und

³⁸⁰ Es handelte sich dabei um eine Mischung aus Reis, Gemüse und diversen Gewürzen; die in ihrer Machart etwas an japanischen Bentoboxinhalt erinnerte, aber verständlicherweise nicht ganz so schmeckte.

³⁸¹ Siehe: Hogg: *Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity*. 1996: 72

³⁸² Christ/Fischer: *Internationale Freiwilligendienste*. 2006: 24

eine intimere Beziehung, was zusätzlich einem größeren gemeinsamen Gesprächsrahmen schuf. Auf der anderen Seite konnte das gemeinsame Rauchen auch einen weiteren Effekt hervorrufen, der den klassischen Subgruppen nach Sprachen einen Strich durch die Rechnung machte. Auch war nicht immer gesagt, dass sich keine Nichtraucher zu der Subgruppe der Raucher gesellten und die Rauchpause derart zu einem kurzzeitigen Zentrum der Kommunikation und des Austauschs für verschiedenste Campteilnehmer wurde.

Die nun entstandenen Subgruppen hatten in Folge unterschiedliche Bedeutung für die Teilnehmer und stellten in manchen Konstellationen eine gewisse Hierarchie dar.

Wobei diese Hierarchisierung nicht immer von allen Teilnehmern überhaupt, beziehungsweise in der gleichen Weise wahrgenommen wurde. Hier trat teilweise der Fall ein, dass ein Teilnehmer sich eher einer aus seiner Sicht favorisierten Subgruppe anschloss, als allein eine *interpersonal attraction*³⁸³ wirken zu lassen.

Ein weiterer, eher gesellschaftlich geprägter Motivationsgrund kann in der Geschlechterteilung gesehen werden. Allein die Aufteilung in unterschiedliche Zimmer, führte in manchen Fällen zu einer Ausbildung von engeren Freundschaften.

Insbesondere in Wales, wo dieses Phänomen durch die Zimmeraufteilung besonders unterstützt wurde, war in fast jedem Camp eine ‚Mädchengruppe‘ auszumachen.

Ob und wie schnell es zu einer Ausbildung von Subgruppen kam, war abhängig von vielen Faktoren, die sich am Besten als eine ‚Stimmung in der Gruppe‘ beschreiben lassen. War diese harmonisch und die Teilnehmer hatten das Gefühl einer gleichberechtigten Position aller, und herrschte weiteres keine Konkurrenz um bestimmte Positionen, war die Gruppe weniger stark von Absonderungen betroffen. Jeder hatte seinen Platz in der Gruppe und war damit zufrieden. Sprachbarrieren wurden gemeistert und wirkten nicht ausschließend.

Kurz gesagt, schwebte die Subgruppenbildung zwischen den Ansprüchen: „Weg des geringsten Widerstand“ und einem interessanten, aber auch anstrengenden Austausch mit anderen Gruppenmitgliedern.

³⁸³ Siehe: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 72

7.5 Gruppenstruktur im Campalltag

Das Gruppenerlebnis wird sowohl in Henns Interviews³⁸⁴, als auch in einem Großteil der Fragebögen ausdrücklich erwähnt. Obwohl das Camp in seiner Struktur eine gewisse Sicherheit und Vorhersehbarkeit ausstrahlte, konnte der Verlauf aufgrund der Gruppendynamik höchst unterschiedlich ausfallen. Dabei waren, wie auch schon bei Chang erwähnt,³⁸⁵ viele Faktoren ausschlaggebend, die in erster Linie mit den lokalen Gegebenheiten, den individuellen Teilnehmern und deren Adaptionsleistungen an die ungewohnte Umwelt in Zusammenhang standen. In den funktionierenden Camps war dennoch ein ähnlicher Ablauf gewisser Phasen zu erkennen. Wurde die Harmonie in der Gruppe allerdings durch größere Unzufriedenheiten gestört, konnte es zu Brüchen und Unvorhersehbarkeiten kommen.

Aus theoretischer Sicht, kann die Workcampgruppe weder als gänzlich formell, noch als informell bezeichnet werden.³⁸⁶ Wie im Einleitungsteil bereits erwähnt, können Kleingruppen entweder als vororganisierte Zwangsgruppen oder als organisierende freie Gruppen anzutreffen sein.³⁸⁷ Die Teilnehmer eines Workcamps sind sowohl das eine, als auch das andere. Einerseits handelt es sich um eine Gruppe Menschen, die von verschiedenen Organisationen zusammengeführt werden, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Andererseits besteht das Gebot eines freiwilligen Miteinanders und die Gruppe darf jederzeit verlassen werden. In Wales war zusätzlich der Fall eines Gruppenwechsels anzutreffen. Die Organisation fiel einerseits den Veranstaltern und Leadern, sowie andererseits der Gruppe selbst zu, wodurch jedoch zwangsläufig einige Grauzonen entstanden, deren Verantwortung nicht gänzlich geklärt werden konnte. An dieser Stelle könnte man die Problematik der ‚Freiwilligenarbeit‘ erläutern, dies würde aber im Zuge meiner Arbeit zu weit führen und die Sache ungemein komplexer gestalten.

Betrachtet man das Workcamp als Ingroup, müsste man nach den Maßstäben der Inklusion Ausschau halten. Einige Merkmale sind mir hier besonders ins Auge gestoßen: Fröhlichkeit, Neugier, Teamgeist, Unkompliziertheit und in gewisser Weise auch Ehrgeiz. Zahlreiche Rollenbilder wurden in den Gruppen immer wieder besetzt und erwiesen sich als sehr zentral für einen harmonischen und unterhaltsamen

³⁸⁴ Siehe: Henn: Workcamps. 2001

³⁸⁵ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 80/81

³⁸⁶ Siehe: Froschauer; Titscher: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. 1984: 12

³⁸⁷ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977:6

Campalltag. Einflussreiche Teamkollegen hatten dabei großen Einfluss auf die Richtung, in die sich die Gruppe bewegte, welche Aktionen und Wortmeldungen als gewollt betrachtet wurden und ob sich eine Veränderung von einer formellen Zwangsgruppe zu einer informellen Freiwilligengruppe vollzog.

7.5.1 Phasen und Ebenen

Die beschriebenen Phasen (ab S.80) lassen sich ebenso aus soziologischer Sicht betrachten. Die häufig anzutreffende In- und Outgroup-Thematik war im Workcamp in relativ komplexer Form anzutreffen und einigen Wandlungen unterworfen. Während zu Beginn eine Kategorisierung anhand von Outgroups (Personen mit unterschiedlicher Herkunft) vorgenommen wurde, wandelte sich der Maßstab während des Camps und die Outgroup konnte eine andere Form annehmen. Währenddessen bildete sich die Gruppe gleichzeitig als Ingroup heraus und die einzelnen Teilnehmer ‚wetteiferten‘ auf der Ebene von Rollen um ihren Platz in der Gruppe.

Während es in der Anfangsphase zu temporärer Depersonalisierung der Teilnehmer kam, indem ihre Herkunft in den Vordergrund geschoben wurde, änderte sich dies im Laufe des Zusammenlebens und andere Attribute traten in den Vordergrund.

Die Anfangsphase zielte darauf ab, die Konfrontation mit dem neuen und ungewohnten Umfeld zu vereinfachen und dies gelang oft am effektivsten mit Spielen, die eine gemeinsame und übersichtliche Ebene erzeugten. Waren die ersten Schritte getan und die offensichtlichsten Fragen gestellt, trat die Gruppe in eine nächste Phase ein. Ich nenne sie die Phase der Ingroup. Der Arbeitsalltag konnte beginnen. Ab diesem Zeitpunkt kam auch folgender Prozess zum Tragen: „... *in salient groups people like one another on the basis of how ingroup prototypical they are perceived to be rather than how interpersonally similar they are, ...*“³⁸⁸. Auf Campnormen und ideale

Kategorieeigenschaften werde ich in einem eigenen Kapitel noch genauer eingehen.

Zwei Faktoren verzerrten die Natürlichkeit der Kontaktsituation jedoch etwas: Erstens wurde der Kennenlernprozess stark von der Organisatoren und Leadern beschleunigt³⁸⁹, wodurch einerseits erhöhte Effektivität, andererseits auch Verzerrung eintrat. Zweitens war die Zeit von zwei bis drei Wochen oft nicht ausreichend um eine zufriedenstellende ‚Rollenverteilung‘ auszuhandeln. Oft wurde den betroffenen Teilnehmern erst sehr spät oder nach dem Camp bewusst, wie sehr sich Selbst- und Fremdbild voneinander unterschieden haben.

³⁸⁸ Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 73

³⁸⁹ Es handelt sich eher um eine top-down-Animation, als eine bottom-up geleitetes Aufeinanderzugehen.

Zuletzt muss noch beachtet werden, dass die erwähnten Phasen nach Brislin (siehe S.80) nicht von allen Teilnehmer zur gleichen Zeit als solche erfahren werden müssen und dadurch eine Veränderung eintreten kann. Insbesondere neu hinzu gestoßene Teilnehmer führten manchmal zu kleinen Brüchen im Gruppenalltag, sowie zu einer Wiederholung der Eingewöhnungsphase in kleinerem Rahmen. Dennoch waren gewisse Phasen eindeutig zu erkennen und wurden mir durch die präzise Anführung ebensolcher bei Mosebach³⁹⁰ zusätzlich bestätigt.

7.5.2 Ausbildung eines Gruppengefühls

Ein Prozess der verstärkt zu Beginn des Camps, aber ebenso während der gesamten Zeit stattfand, war die Positionierung der Gruppe und ihrer Mitglieder. Die von Claessens beschriebenen vier Zwänge (1. Zwang zur Selbstdarstellung; 2. Zwang, den anderen registrieren zu müssen; 3. Zwang zur Bildung eines Binnenselbstverständnisses der gesamten Gruppe; 4. Zwang der Außendarstellung gegenüber einer Umwelt)³⁹¹ kamen hier zum Tragen, wobei der vierte Zwang in der Campsituation keine allzu große Rolle spielte, sofern es sich nicht um ein stark in das Umfeld eingebundenes Camp handelte. In den von mir besuchten, ökologischen Camps war keine eigentliche Außendarstellung zu erkennen. Das Binnenselbstverständnis hingegen wurde immer wieder ausgehandelt und diskutiert. Warum sind wir hier? Was motiviert uns dazu freiwillig zu arbeiten? Was bedeutet mir das Gruppenerlebnis und die Arbeitssituation?

Selbstdarstellung und Wahrnehmung der anderen stellten den zweiten wichtigen Teil der Gruppenerfahrung dar. Um diesen Prozess zu unterstützen und zu beschleunigen, wurde von der Gruppe aktiv Zeit und Energie investiert. Gruppenspiele, gegenseitiges Ausfragen nach Interessen, Ausbildung und Gewohnheiten prägten insbesondere die ersten Tage. Das gemeinsame Arbeiten und Zusammenleben schweißte die Teilnehmer zudem zusammen und bot ihnen die Möglichkeit, über gemeinsam Erlebtes zu reflektieren. Breitgefächertes Interesse der Teilnehmer war hier von Vorteil. Austausch von Vokabeln oder Liedern brachte die Teilnehmer einander näher und beschleunigte eine Intimität in der Gruppe. Gleichzeitig vergrößerte es jedoch die Gefahr, dass einzelne Teilnehmer, die die Geschwindigkeit der Kontaktsituation nicht mithalten konnten oder wollten, ausgeschlossen wurden.

³⁹⁰ Siehe: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 228/229

³⁹¹ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977:10

Durch die fast euphorische Stimmung zu Beginn der Camps, galt dies aber eher als Ausnahme. Absonderungen und Gefühle der Einsamkeit traten eher in der Arbeitsphase und in anderen spannungsgeladenen Situationen ein.

Der Druck, eine positive Gruppenatmosphäre zu etablieren, hatte allerdings, wie bereits in Changs Analyse deutlich wurde³⁹², zudem den Grund, dass die Situation des engen Zusammenlebens oftmals keinen anderen Ausweg und Rückzugsort bot. Die Ausbildung eines funktionierenden Gruppenlebens war auf engem Raum besonders wichtig. In nur einem Camp fand die Unterbringung (eines sechsköpfigen Teams) in zwei Gastfamilien statt, wodurch ein gewisser ‚Erholungsabstand‘ gewährt wurde, der jedoch aufgrund der geringen Zahl der Gruppenmitglieder selten notwendig wurde. In der Regel waren die Teams für die Dauer des Aufenthalts an einem Ort untergebracht und dazu aufgerufen, in dieser Nähe ein angenehmes Auskommen zu finden. Da das Treffen generell unter einem guten Omen stattfindet, stellte diese Bewährungsprobe nur in einem Camp ein größeres Problem dar.

Sowohl bei Henn³⁹³, als auch bei Chang³⁹⁴ und in meinen Fragebögen wurde das Gruppengefühl mehrfach betont. Dabei ist bei einem Großteil eine positive Haltung gegenüber den gemachten Erfahrungen erkennbar. Einige problematische Situationen werden dennoch aufgezeigt. Die Beschreibung positiver Lernerfahrungen überwiegt in den Fragebögen gleichfalls, was jedoch ebenso auf die größere Zeitspanne seit dem Besuchs des Camps oder andere Faktoren zurückzuführen sein könnte, die dazu führten die Erlebnisse in besseres Licht zu rücken.

Ein funktionierendes Gruppengefühl war für mich insbesondere dann auszumachen, wenn so genannte ‚Kollektivbefindlichkeiten‘ in Folge von Gruppenzwang einsetzten, etwa gemeinsames Müdesein oder die Ablehnung gegenüber einer bestimmten Tätigkeit. Dabei war sehr oft ein Rädelsführer auszumachen, dem die Definition gewollten oder ungewollten Verhaltens zufiel.

Überraschenderweise stellte sich in fast allen Camps ein recht gut funktionierendes Gruppenleben ein. Als überraschend bezeichne ich es deshalb, da es sich nicht um ‚freiwillig‘ zusammengesetzte Gruppen handelte, der Kontext des Freiwilligen allerdings auf viele andere Bereiche des Camps bezogen wurde. In diesem Sinne bin ich

³⁹² Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 216

³⁹³ Siehe: Henn: Workcamps. 2001: 214

³⁹⁴ Siehe: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 216

der Frage nachgegangen, ob in kleineren Gruppen die genannten Phänomene schneller und stärker vorzufinden waren. Ich konnte aber keine eindeutigen Hinweise darauf finden. In kleineren Gruppen gab es weniger Alternativen zu einer Kerngruppe, wodurch der Prozess von Subgruppenbildung eher ausblieb, jedoch nicht auszuschließen war. Der Zusammenhalt war in den kleineren Gruppen jeweils stärker, obwohl die Gruppe aus ähnlich unterschiedlichen Individuen zusammengesetzt war. Die Stimmung in der Gruppe hatte offenbar Priorität vor persönlichen Vorlieben oder Erwartungshaltungen. Die viel gelobte Toleranz wurde hier zu einer ganz natürlichen und für den Teilnehmer teilweise unbemerkten Umgangsform. Eine Unterstützungsleistung durch die Leader war im Normalfall gegeben. Diese reagierten meist sehr sensibel auf mögliche Diskrepanzen und versuchten bestmöglich damit umzugehen. Üblicherweise wurden betroffene Teilnehmer angesprochen oder eine Gruppendiskussion ins Leben gerufen, um die Stimmung in der Gruppe zu heben.

7.5.2.1 Gemeinsame Normen und Tabus

Nach einer Phase der anfänglichen Unsicherheit, passten sich die Teilnehmer rasch und unbewusst gewissen Normen in der Gruppe an. Wie diese im Einzelnen entstehen, würde aus Komplexitätsgründen zu weit führen. Nur einen Satz möchte ich hier anführen, der als eine Art Einführung dienen kann: „*Normen abstrahieren von der individuellen Besonderheit, sie »typisieren«*.“³⁹⁵

Interessant diesbezüglich war, dass der normierende Gruppentenor als gelebte Toleranz beschrieben werden könnte und großer Wert auf politisch korrekte Ausdrücke gelegt wurde. Der so entstandene Zwang, sich in der Gruppe korrekt zu verhalten, führte zu einigen Tabus und einer teils verzerrten Sichtweise auf auftretende Probleme in der Gruppe und mit dem Umfeld. Manchmal herrschte sogar starke Intoleranz gegenüber subjektiver Meinungsäußerung, umso mehr, je größer das Interesse an politischen Themen in einer Gruppe gegeben war.

Diese Haltung wurde nun in viele Bereiche des Zusammenlebens übertragen. Der Umgang mit anderen Teilnehmern gestaltete sich zumeist sehr freundlich, offen und herzlich. Allerdings wurde ein Fehlverhalten sehr wohl sanktioniert. Wobei der Betroffene entweder offen darauf aufmerksam gemacht wurde oder versteckte Hinweise erhielt. Die sanktionierende Person hatte dabei entweder eine zentrale Rolle in der Gruppe inne und es war ihr daran gelegen eine gewisse Korrektheit zu gewahren; oder

³⁹⁵ Schwonke: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. 1999: 41; zitiert nach Popitz: Soziale Normen. 1961

aber, eine Person besaß besonders viel Feingefühl in Bezug auf ein korrektes Verhalten und verstand es dieses Feingefühl auch dazu zu nutzen, Teilnehmer dezent auf ihr *faux-pas* aufmerksam zu machen.

Augenscheinlich waren bestimmte Gruppennormen bei Tisch. Obwohl mir einige Teilnehmer von viel weniger strengen Tischregeln in ihrem familiären Umfeld berichteten, waren alle darauf bedacht, die höfliche Haltung bei Tisch einzuhalten. In der absoluten Mehrheit der Camps wurde erstens, erst begonnen wenn alle anwesend waren, zweitens, erst gegessen wenn (fast) alle zu essen und zu trinken hatten und drittens, ebenso beim Abräumen wiederum bis auf den letzten gewartet, bevor abgeräumt wurde oder die ersten aufstanden. Im Falle von Müdigkeit oder anderen erschwerenden Faktoren, wurde über diese *correctness*³⁹⁶ hinweggesehen und eine stärkere *laissez-faire*-Haltung eingenommen.

Höflichkeit und Toleranz konnten auch in anderen Situationen einen kritischen Punkt erreichen, beispielsweise war allzu langes Duschen bei einer begrenzten Menge an warmem Wasser und Zeit manchmal Ausschlaggeber für eine etwas gereizte Stimmung in der Gruppe.

Hier war es oft das Gebot der Toleranz, das verhinderte, dass die jeweiligen Verursacher der Spannung auf ihren *faux-pas* aufmerksam gemacht wurden und der Ärger wurde unterdrückt. Erst später, in Japan, wurde mir erklärt, dass ausführliches Duschen für einige Teilnehmer ebenso eine Form von Höflichkeit darstellt. Man zeigt damit, Wert auf sein äußeres Erscheinungsbild zu legen und dem Gegenüber möglichst sauber zu begegnen.

Außer diesem gab es mehrere ähnliche Anlässe, bei denen unterschiedliche Normauslegungen zu Missverständnissen führten. Meist halfen Offenheit und Geduld den meisten Teilnehmern dabei, darüber hinwegzusehen und gleichzeitig etwas über sich selbst und die eigene Sozialisation zu lernen.

Dieses positive Umfeld hatte noch eine weitere Konsequenz. So bestand in gewisser Weise eine generelle Annahme, dass einem niemand ‚etwas böses will‘ und abweichendes und unverständenes Verhalten wurde somit rascher der Kultur, anstelle den individuellen Charakterzügen einer Person, zugeschrieben. Häufige Wiederholungen derart unverständenen Verhaltens konnten jedoch zu einigen kulturellen Negativzuschreibungen führen. Zudem bestand die Gefahr, dass aufgrund

³⁹⁶ Siehe: Hogg: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. 1996: 75

der Tabuisierung einiger Themen, Probleme nicht angesprochen wurden und Vorurteile so innerlich verstärkt oder bestätigt wurden.³⁹⁷

7.5.2.2 Gemeinschaftserlebnisse und Aufbau eines Insider-Symbolismus

Bei Chang wird die Workcamperfahrung von den Teilnehmern als deutlich bedeutsamer bewertet als andere Auslandsaufenthalte oder Gruppenerlebnisse.³⁹⁸ Diese Tendenz konnte ich ebenso feststellen und insbesondere eine Besonderheit im Vergleich zu anderen Auslandsaufenthalten oder kurzzeitigen Gruppenerlebnissen ausmachen: Aufgrund der Nähe und des Aufeinanderangewiesenseins entstanden in kürzester Zeit enge Banden zwischen den Teilnehmern, ähnlich den bei Brislin beschriebenen „*overlapping group ties*“³⁹⁹, die Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft durch intimeren Kontakt einander näher brachten.

Gemeinsame Tätigkeiten stellten dabei den Motor dieses Prozesses dar, etwa gemeinsames Arbeiten, Kochen, Aufräumen, Spielen und insbesondere eine gemeinsame Abendgestaltung ohne Fernseher. In all diesen Situationen war stets Kommunikation notwendig und führte besonders wenn keine englischsprachigen Campkollegen anwesend waren, rasch zu gruppeninternen Begriffen und so genannten ‚Insidern‘. Diese wirkten wie Symbole, die den Gruppenzusammenhalt stärkten und oftmals an komische, gemeinsam erlebte Momente erinnerten. War ein Teil der Gruppe bei der Entstehung einer solchen Begebenheit nicht anwesend, hatte dies in der Regel Auswirkungen auf die restliche Zeit im Camp. Die Geschichte wurde zwar immer sofort vorgetragen, allerdings war man eben ‚nicht dabei gewesen‘. Das führte vielfach dazu, dass Unternehmungen mit der ganzen Gruppe bevorzugt wurden, es sei denn, die Gruppe war bereits in eindeutige Subgruppen unterteilt.

Gemeinsames Kochen und Essen hatte mehrere Funktionen in der Gruppe. Die Symbolik war eine davon. Gerichte, welche von einzelnen Teilnehmern oder Teams zubereitet wurden, waren einer Bewertung durch die anderen unterworfen. Es bestand somit ein großes Interesse hier möglichst große Variation an den Tag zu legen und die anderen mit heimischen (oder einfach nur Lieblings-) Speisen zu überraschen. Die Speisen wurden in der Regel direkt dem Koch und seinem Herkunftsland zugeordnet (unabhängig davon, wie ‚authentisch‘ dieser die Speise bewertete), etwa „Heute hatten wir Südtiroler Pizza“. In Wales fand zudem am Ende jedes Camps eine Bewertung des

³⁹⁷ Siehe auch: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 183

³⁹⁸ Vgl.: Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 217

³⁹⁹ Siehe: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 188

besten Kochs statt.⁴⁰⁰ Dieses Gruppenerlebnis war genauso in jenen Camps, in denen nicht selbst gekocht werden musste, durch eine gemeinsame Bewertung der vorgesetzten Speisen anzutreffen.

Im Grunde ist es für diese Kapitel des weiteren nicht notwendig, zwischen Freizeitaktivitäten und Arbeitsalltag zu unterscheiden, da beides den Gruppenzusammenhalt betraf und nur ein verändertes Umfeld bot, das die Teilnehmer aber mit denselben Aufgaben einer Gruppe konfrontierte.

Die Arbeitssituation erforderte allerdings häufiger eine Aufteilung in Kleingruppen, weshalb ich noch einmal näher auf das Abendprogramm eingehen möchte.

Ich habe mir während den Camps oftmals die Frage gestellt, ob gewisse Spiele und Aktivitäten eher subgruppenbildend oder gruppenzusammenführend wirkten? Es war sehr teamabhängig, ob Spiele oder andere Abendbeschäftigungen vorgezogen wurden.

In der Regel wurde dies durch dominante Teilnehmer, die ihnen nahe stehende Subgruppe oder die Mehrheit entschieden. Manche Aktivitäten erforderten einen geschickter Umgang mit Sprache, andere Mut und Selbstvertrauen. Jede Gruppe hatte hier ihre Schwerpunkte und Präferenzen. Jedoch konnte ich in all den von mir besuchten Camps eine ungleich große Vorliebe für Gesellschaftsspiele⁴⁰¹ ausmachen.

Dies verstärkte einerseits den Gruppenzusammenhalt und beschleunigte die Kennenlernphase, konnte aber auch zum Ausschluss einiger Teilnehmer führen. Ab und zu kam es vor, dass einzelne Teilnehmer kaum an dieser Form der Abendgestaltung teilnahmen und lieber jeden Abend zu einem Buch griffen. Ähnliches galt für Abendgestaltungen in Form von gemeinsamem Trinken oder Rauchen. Hier war die ‚Exklusivität‘ teilweise noch deutlicher ausgeprägt und der Gruppenzwang konnte nur bedingt entgegen wirken, wie es etwa bei gemeinsamen Pubbesuchen der Fall war.

Allgemeiner ausgedrückt war der einzelne Teilnehmer zwischen Gruppenzwang und eigenen Interessen, sowie Tagesverfassungen hin und her gerissen. Auch hier war ein gesunder Mittelweg zu empfehlen, der jedoch ein gewisses Selbstbewusstsein erforderte. Die Entscheidungen selbstbewusster Teilnehmer wurden in der Gruppe wesentlich rascher akzeptiert und weniger oft kritisiert. Diese konnten es sich auch eher erlauben einen Teil des ‚Insider-Symbolismus‘ zu verpassen und boten anderen Campteilnehmern dieserart ebenso die Chance von einer Aktivität Abstand zu nehmen.

⁴⁰⁰ Dies war den Teilnehmern während des Camps noch nicht bekannt, es bestand im Vorfeld deshalb keinerlei Konkurrenzdruck.

⁴⁰¹ Am beliebtesten waren Kartenspiele und ‚loup garou‘ (Werwolf), bei dem keinerlei Material verwendet werden musste und die Spieler allein durch geschicktes Fragen und Agieren den Werwolf ausmachen mussten.

Der Vollständigkeit halber sollte erwähnt werden, dass sich in den meisten Gruppen eine soziale Gegenbewegung zum Gruppenzwang entwickelte, die es den Teilnehmern erlaubte andere Vorschläge einzubringen oder ein Alternativprogramm zu gestalten. Das Unwohlsein der Campkollegen wurde meist erkannt und es wurde, sofern keine allzu dominante Anführerfigur existierte, darauf eingegangen. Denn in der Regel war es für die gesamte Gruppe von Vorteil, ein gutes gemeinsames Gruppenklima aufzubauen und durch Symbole und lustige Anekdoten zu festigen.

Letztlich konnten in manchen Fällen sogar Teilnehmer zu Symbolen und Campmaskottchen werden. Dabei handelte es sich um verstärkte Entindividualisierungen, wie sie bereits bei Gruppenrollen auszumachen waren. Die Betroffenen wurden zu Symbolen für gewisse Aspekte in der Gruppe. Eine Teilnehmerin wurde so zum Symbol für ‚Gute Laune‘, eine andere zum ‚klassischen Japan‘. Der Übergang zu ihrer Rolle in der Gruppe geschah fließend, allerdings war diese Sonderstellung derart herausragend, dass ich es wert finde, sie in diesem Kapitel zu erwähnen.

7.5.3 Rollen und Kategorisierungen

Selbstdarstellungszwang, Hierarchie- und Erwartungsstrukturen führten zu einer mehr oder weniger klaren Ausbildung von Rollen. Dabei wurden vielfach Eigenschaften und Fähigkeiten, die einzelnen Teilnehmern zu Beginn zugeschrieben wurden, aufgegriffen und mit bekannten Rollenbildern in Verbindung gebracht. Dieser Prozess geschah in erster Linie unbewusst und unbeabsichtigt, zudem erhielten die Teilnehmer nicht immer ein entsprechendes Attribut, wie beispielsweise „*funny* ...“ oder „*crazy* ...“. Jedoch waren die Eindrücke der ersten Tage entscheidend für die Erwartungshaltung in der Gruppe. Die angesprochenen Fähigkeiten und Eigenschaften wurden immer wieder kommuniziert und mussten zeitweise erneut bewahrheitet werden. Andererseits hatten derart, beispielsweise zu Sängern, Zeichnern oder Köchen stilisierte Teilnehmer das Privileg der Expertise, das nicht selten unhinterfragt blieb. Erst gröbere Ungereimtheiten entlarvten eine etwaige fehlerhafte Rollenzuweisung oder Kategorisierung.

Diese allbekannten Rollen und Kategorien fungierten als Hilfestellung in einem fremden Umfeld. Einerseits wurde versucht, durch sie ein Bild der Gruppenrealität zu erhalten, andererseits prägten sie das Gruppenzusammenleben und somit die Realität der Gruppe.

Der Verlauf des Workcamps war aus diesem und weiteren Gründen nicht vorhersehbar. Eine möglichst akkurate Anerkennung der Rollen und Positionen einzelnen Teilnehmer und deren Einverständnis mit diesen, waren einem harmonischen Gruppenklima förderlich, jedoch kein Garant für einen problemlosen Verlauf. Die Zusammensetzung der Gruppe war hier der entscheidende Punkt. Das Vorhandensein von mehreren ‚Alphatieren‘, das komplette Fehlen solcher, verschiedene Positionsstreitigkeiten oder ein Bemühen um vermehrte Aufmerksamkeit bestimmter Personen war in einigen Camps zu kleineren Krisen angewachsen.

Gleichsam erfrischend, als auch unvorhersehbar wurden jene Teilnehmer von der Gruppe bewertet, bei denen eine Zuweisung in ein bekanntes Rollenbild oder Kategorie nicht gelang. Die Gruppe versuchte dann, diese Person besser kennen zu lernen. Wurde dieses Aufeinanderzugehen von der betroffenen Person nicht erwidert, kam es im äußersten Fall zu Abgrenzung und Ignoranz. In der großen Mehrzahl der Fälle war die Gruppe sehr daran interessiert, jeden zu inkludieren und niemanden auszugrenzen. Spiele und Quizn hatten auch hier eine wichtige Rollen bzw. Subgruppenfunktion inne. Die Konkurrenz und Wettbewerbssituationen boten allen die Chance sich selbst darzustellen und kennen zu lernen, sowie andere von ihren Fähigkeiten zu überzeugen. Ähnlich waren handwerkliche und häusliche Fähigkeiten zu sehen. Die Kenntnis nützlicher Fertigkeiten, Techniken oder Mittel wurde in der Gruppe solange positiv bewertet, wie keine offensichtliche Angeberei und Bevormundung eintrat. Nützlichkeit und Beliebtheit bestimmter Rollenmerkmale hing eng mit der internen Camphierarchie⁴⁰², beziehungsweise (in egalitären Situationen) der Positionsstruktur, zusammen. Dabei gab es von Camp zu Camp kleinere Nuancen, ein starker gemeinsamer Nenner war dennoch auszumachen. (siehe auch Kapitel Gemeinsame Normen und Tabus, S.142)

7.5.3.1 Besonderheiten, Nischen und Neuankömmlinge

Einige Phänomene konnten weniger gut mittels einer allgemeinen Gruppensoziologie erklärt werden. Dazu zählten gewisse Faibles und ungleiche Informationslagen in der Gruppe. Beispielsweise hatten japanische Teilnehmer ungleich mehr Interesse am Erlernen der französischen Sprache als andere. Somit stieg die Bedeutung französischer Campkollegen in manchen Situationen. Der im vorherigen Kapitel beschriebenen

⁴⁰² Diese wurde nur selten offen kommuniziert, war aber anhand einiger Merkmale, etwa Einfluss, Redehäufigkeit und –stil oder Verantwortung zu erkennen.

Rollenverteilung und Merkmalshierarchie würde dadurch nicht widersprochen, man könnte höchstens von einer Verzerrung durch ‚äußere Einflüsse‘ sprechen.

Mit unterschiedlichen Informationslagen war hingegen etwa die große Bekanntheit der USA, im Gegensatz zu Slowenien gemeint. Die Auswirkungen dieses Ungleichgewichts wurden besonders während einem Volksschulbesuch sichtbar. Die Kinder zeigten von Anfang an großes Interesse an der amerikanischen Kollegin, während koreanische oder slowenische Kollegen eine längere Anlaufphase benötigten, um das Interesse der Kinder zu wecken.

Natürlich kann diese Situation nicht eins zu eins auf die Campsituation übertragen werden, vor allem deshalb nicht, weil gerade in den Camps ein teilweise verstärktes Interesse am Unbekannten bestand. Dennoch sollte dieses Beispiel veranschaulichen, dass im Zuge der ersten Einschätzung und Kategorisierung der Personen ein teilweise sehr großes Informationsungleichgewicht herrschte.

Ähnlich zu bewerten war das verspätete Eintreten von Neuankömmlingen in die Gruppe. War das Workcampteam schon aufeinander eingespielt, sowie Rollen und Positionen verteilt, so konnten Neuankömmlinge mit ihrem (auf das Camp bezogenen) Informationsdefizit zu Positionsänderungen in der Gruppe führen. Im estnischen Camp provozierte ein sehr dominanter, neuer Teilnehmer, der über eine abweichende Sicht auf das Campleben verfügte, zu einer größeren Krise.

Aus soziologischer Sicht weigerte sich der Teilnehmer, sich der Gruppe anzupassen⁴⁰³ und bevorzugte eine Restrukturierung der Umwelt nach seinem Ermessen. Aufgrund eines fehlenden Konterparts und eines eher unerfahrenen und verunsicherten Leaderteams, gelang ihm dies in dieser Gruppe beinahe, während andere Workcampteams vermutlich anders reagiert hätten.

In Wales konnte eine Teilnehmerin, die erst eine Woche später anreisen konnte, bis zum Ende des Camps keinen rechten Kontakt zu der Gruppe (mit Ausnahme einzelner Personen) herstellen.

Eine wieder andere Teilnehmerin ging ihren Eintritt in die Gruppe sehr aktiv an und versuchte mit jedem Teilnehmer in ein längeres Gespräch zu kommen, um seine Beweggründe (an dem Camp teilzunehmen) und allgemeine Interessen zu erfahren. Zusammengefasst bedeutet es, Zuwachs konnte, musste aber nicht, zu Veränderungen in der Gruppe führen. In jedem Fall war anfangs eine kleinere Ausnahmesituation zu bemerken.

⁴⁰³ Vgl.: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 13

Als Leader habe ich mir die Frage gestellt, ob und wann es Sinn macht, helfend einzugreifen. Dabei hat sich erneut ein gewisser Mittelweg als die günstigste Lösung erwiesen. Zu große Fürsorge konnte die Sonderstellung des Neuankömmlings verstärken, zuwenig jedoch den Anschluss an die Gruppe erschweren.

Als letzte Besonderheit der Kategorisierung habe ich das Interesse für ‚Exotisches‘ ausgemacht. Gerade zu Beginn wurden gewissen äußeren Merkmale, aber auch Fähigkeiten, vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt. Dadurch setzte erneut eine gewisse Verzerrung ein, die in der Regel im Laufe des Camps abflaute, dadurch allerdings zu erneuten Umstrukturierungen führen konnte.

7.5.3.2 Der Umgang mit kulturellen Merkmalen

Auf Kultur bezogene Kategorien und Zuschreibungen wurden als allgemein bekannt angenommen und ebenso die Abgrenzung zu diesen Stereotypen aktiv gesucht. Manche Teilnehmer waren aufgrund vorheriger Erfahrungen bereits penibel darauf bedacht, diese Stereotype zu vermeiden und im Extremfall jegliche Unterschiede zwischen Teilnehmern unterschiedlicher Herkunft zu ignorieren.

Die bereits erwähnte Situation, in der eine japanische Teilnehmerin von ihrer Landsmännin als ‚good Japanese‘ [sic] bezeichnet wurde, veranschaulichte diesen Kampf um möglichst akkurate Selbstdarstellung besonders gut. Die Aussage wurde von den europäischen Teilnehmern und mir selbst als traditionelle, dem Klischee entsprechenden Japanerin gedeutet. Hinter dieser Bemerkung steckte jedoch nach einigem Nachfragen viel mehr. Das *good* bezeichnete ein, im traditionellen Japan als angepasst bezeichnetes Verhalten. Die Aufrechterhaltung dieses Ideals wurde von der Kollegin im Grunde nicht angefochten, ihre Abgrenzung dazu war allerdings sehr deutlich. Ein japanischer Kollege unterstützte die unterschwellige Bedeutung ihrer Aussage zudem, als er meinte: „*Wir sind nicht wie die meisten Japaner, wir reisen mehr*“. Eine Abgrenzung geschah also gleichsam zu unserem westlichen Bild der Japaner, als auch zu ihnen selbst und dem von ihrer Umwelt geforderten Ideal. Im Grunde sahen sich die beiden bereits als Teil einer ‚neuen japanischen Generation‘ [sic], die mit dieser Kategorie verbundenen Stereotype⁴⁰⁴ wurden jedoch noch nicht hinterfragt.

Dieses Beispiel sollte veranschaulichen, wie sensibel die Teilnehmer mit gewissen Attributen und Kategorien umgingen, während andere ausgeblendet blieben. Man

⁴⁰⁴ des ‚Globetrottertums‘

bewegte sich vor allem auf Bahnen, von denen man erwartete, dass sie den anderen bekannt waren und bemühte sich um Realitätsnähe.

7.5.4 Einfluss des Workcampumfelds

In allen Camps herrschte ein mehr oder weniger starkes Eingebundensein in ein lokales Team. Am stärksten ausgeprägt war dieses eindeutig in Japan, was aufgrund der abgeschiedenen Lage bei den Teilnehmern umso mehr willkommen geheißen wurde. Die Nähe zu der lokalen Bevölkerung wurde immer wieder als positiv erwähnt und insbesondere die konkreten Ansprechpartner im Arbeitsalltag fungierten oft als Kontaktperson zu einem weiteren Umfeld.⁴⁰⁵ Dabei fand man sich nicht selten einem großen Interesse an den Tätigkeiten der Workcampteilnehmer gegenüber.

Spaziergänger, Pubbesucher und andere Passanten verwickelten uns rasch in lange Gespräche, wodurch ein Gefühl der Annäherung und Begegnung auf gleichem Niveau erzeugt wurde, das von vielen Teilnehmern zudem als ein Hauptbeweggrund erwähnt wurde, überhaupt an einem Camp teilzunehmen. ‚Einmal kein Tourist in einem fremden Land zu sein‘, wurde sehr deutlich in den Fragebögen erwähnt und auch innerhalb des Camps diskutiert.

Das Eingebundensein in ein lokales Umfeld brachte aber zusätzlich einige Verpflichtungen mit sich. Wie viel Anpassung an örtliche Gegebenheiten verlangt wurde, war abhängig von der Region und dem spezifischen Camp. Regionale Speisen, Bäder und Schlafstätten stellten gleichzeitig eine Herausforderung, aber auch Identifizierungsgrundlage für die Gruppe dar. Ein großer Teil des Zusammenhalts in der Gruppe funktioniert über diese gemeinsame Bewältigung einer ungewohnten, jedoch erfahrungsbereichernden (und darum bewusst herbeigeführten) Situation. Bei Mosebach wird sogar von einem gewissen Stolz darüber berichtet, *„genauso einfach leben und essen zu können“*⁴⁰⁶, wobei ich in diesem Satz, aufgrund meiner Erfahrungen, das ‚einfach‘ aussparen würde.

Weniger leicht wurden Veränderungen im Moralkodex bewältigt, da sie sich direkter auf die eigene Person auswirkten, als es infrastrukturelle Einrichtungen taten.

Obwohl jedes Workcamp als individuelles Erlebnis gesehen werden konnte, gab es dennoch Wiederholungen bestimmter sozialer Situationen und Kategorisierungen, die

⁴⁰⁵ Siehe auch: Christ/Fischer: Internationale Freiwilligendienste. 2006: 35

⁴⁰⁶ Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 93

im Zusammenhang mit dem speziellen Umfeld zu sehen waren. Oakes zitiert hier Bruner, wenn sie schreibt: „(...) *perceivers develop ,a system of categories-in-relation-ship that fit the nature of the world in which [they] must live*“⁴⁰⁷. Darum war die spezielle Ausbildung von Rollen und Kategorien direkt mit dem, einem Workcamp eigenen Umfeld und dessen Einbettungssituation verbunden.

Verzerrende äußere Einflüsse stellten die unterschiedlichen Vorkenntnisse der Teilnehmer im interkulturellen Kontakt dar, sowie die mit der Region verbundene Symbolik.

Von einem von Außen kommenden Leistungsdruck konnte allerdings nur in seltenen Fällen gesprochen werden. Üblicherweise speiste sich die Motivation der Teilnehmer aus einer Mischung von persönlichem Ehrgeiz, Neugier und dem Gedanken freiwillig etwas Sinnvolles zu leisten. So wurde unerwartete Kritik an der Arbeit als Angriff auf die Gruppe gewertet, wodurch sich einerseits der Gruppenzusammenhalt verstärkte, aber auch ein gegenseitiger Druck einsetzte um das Problem gemeinsam zu bewältigen. Eine ähnliche Wirkung hatten anstrengende Arbeitstage. Diese schweißten die Gruppe eher zusammen, als dass sie die einzelnen Teilnehmer voneinander entfernten, da nie wirklich eine kritische Schwelle überschritten wurde.

7.5.5 Entscheidungsfindungsprozesse

Als Idealform der Kommunikation und Entscheidungsfindung (nach Girgensohn-Marchand, siehe S.28) in einem Workcampteam wäre der Kreis zu nennen.

Gruppenentscheidung hatten gemeinsam, und mit Berücksichtigung aller Teamkollegen stattzufinden. In kleineren und eher egalitären Teams, wo zudem kein ausgeprägter Aufgabenbereich der Leaderrolle existierte, wurde diese Anforderung tatsächlich problemlos bewältigt. Der Normalfall wäre jedoch besser durch eine Mischung aus Kreis und Y-Struktur zu beschreiben. Es wurde zwar die gesamte Gruppe aufgefordert, an der Entscheidungsfindung teilzunehmen, jedoch getroffen wurde die endgültige Entscheidung dann meist von einigen wenigen, die aber häufig die Meinung ihres näheren (Subgruppen-)Umfelds einholten.

Der Druck eine falsche Entscheidung zu treffen und damit das Gruppenklima zu gefährden, etwa durch die Wahl einer unpopulären Freizeitaktivität, wurde dadurch erhöht, dass anfangs absichtlich kaum Einwände erhoben wurden, um nicht als

⁴⁰⁷ Oakes: The Categorization Process. 1996: 107, zitiert nach: Bruner: On perceptual readiness. 1957: 127

Spielverderber negativ aufzufallen. Somit war um Entscheidungen zu treffen, bereits eine gewisse Position in der Gruppe notwendig, entweder die eines Führers oder einer möglichst neutralen Person, die in dem Ruf stand, möglichst viele Meinungen einzuholen.

Entscheidungsfindungsprozesse konnten sehr lange dauern, war niemand gewillt die Verantwortung zu übernehmen oder lag die Befürchtung nahe, andere Kollegen zu bevormunden. Dann halfen oftmals nur ein gewisser Charme oder gute Argumente, um die Kollegen von einer Idee zu überzeugen. Das Beherrschen der Sprache war dabei sicherlich förderlich, jedoch war die Art wie etwas vorgebracht wurde, wesentlich wirkungsvoller. Gerade wenn ein Großteil der Gruppe nur über begrenzte Englischkenntnisse verfügte, nutzten gut artikuliert Argumente weniger, als ein herzliches Lächeln und mitreißende Begeisterung.

Zusammengefasst wurden Entscheidungen meist in einem Prozess in einer Mischung aus Argumentation, Einflussnahme einzelner Personen und Teilgruppen sowie Sichtbarmachung und Umformung latenter⁴⁰⁸ Gruppenstimmungen getroffen.

In Hinblick auf die Qualität dieses Prozesses konnte ich eine weitere, bei Hirokawa erwähnte Unterscheidung zwischen den Workcampteams ausmachen, nämlich die zwischen „*groupthink groups*“ und „*nongroupthink groups*“. Erstere bezeichnet er als „*characterized by a significant lack of disagreement*“⁴⁰⁹, wobei diese ‚Mangel‘ eben nicht nur oberflächlich zu verstehen ist.

Um ‚das Workcamp‘ in einen größeren Kontext von Gruppenerlebnissen dieser Art zu stellen, könnte man die Aussage „*groups can also learn from their experience*“⁴¹⁰ ebenso derart deuten, dass das ‚Rad nicht immer neu erfunden werden muss‘. Am besten wurde dies anhand der Methode, einen schriftlichen Arbeitsplan zu entwickeln, veranschaulicht. Dabei borgte man sich Praktiken aus anderen Gruppenerfahrungen und schuf gleichzeitig bereits eine gewisse Struktur der Entscheidungsfindung und Alltagsbewältigung.

⁴⁰⁸ Latent deswegen, da sie selten offen kommuniziert werden, aber dennoch bei der Entscheidungsfindung zum Tragen kommen.

⁴⁰⁹ Hirokawa: Communication and group decision making. 1986: 167

⁴¹⁰ Hartley: Group Communication. 1997: 151

Der wöchentliche und tägliche Arbeitsplan war als Gruppenprodukt angedacht, wobei es sich jedoch häufig ähnlich wie bei anderen Entscheidungsprozessen verhielt, und nur einige wenige das Wort hatten.⁴¹¹

7.5.6 Umgang mit Konflikten

Unter einem Konflikt verstehe ich die Bedrohung der Gruppe durch Zerfall, Spaltung oder Polarisierung⁴¹², ausgelöst und sichtbar gemacht durch diverse Probleme und Spannungen in der Gruppe.

Ursachen für etwaige Probleme und in Folge offene Konfliktaustragungen konnten sowohl extern als auch intern zu suchen sein. Trotz Präsenz von alltäglichen Schwierigkeiten, würde ich das Camp jedoch nicht als Ausnahmezustand⁴¹³ per se bezeichnen, da die Organisation und die damit verbundenen Möglichkeiten der Aussprache einen relativ sicheren und überschaubaren Rahmen bildeten.

Probleme, die tatsächlich zu campinternen Konflikten führten, waren rar. Ich selbst habe nur einen derartigen Konflikt selbst miterlebt und von einem weiteren, in einem anderen Camp, erfahren. In Folge möchte ich kurz auf diesen ersten und einzigen Fall eingehen, da er einige im theoretischen Teil erwähnte Konfliktursachen und Bewältigungsstrategien vereint.

Auslöser der Krise waren einmal die unklare Arbeitssituation, ein relativ langsamer Versuch des Leaderteams diese zu klären und das verspätete Hinzutreten eines dominanten Teilnehmers, der versuchte die Gruppe für seine Idee zu gewinnen. Die Ursache war im Grunde eine externe, die sich mit einer internen verband, nachdem der neue Teilnehmer anfang die Gruppe zu spalten. Ein Teil der Gruppe war mit der Arbeitssituation so weit zufrieden, dass keine Notwendigkeit darin gesehen wurde, diese gewaltsam zu ändern. Währenddessen sympathisierte ein anderer Teil immer mehr mit den Ideen des neuen Kollegen. Die restlichen Teilnehmer ignorierten die gruppeninternen Spannungen. Nachdem Gespräche mit den lokalen Ansprechpartnern keine Lösung brachten, verschärfte sich die Lage und die beiden Leader zweifelten an ihren Fähigkeiten. Im letzten Teil des Camps war man daraufhin nur noch um Deeskalation und Überbrückung des Arbeitsalltags bemüht.

⁴¹¹ In der Regel war es nur üblich den Freizeit- und Haushaltsbereich gemeinsam zu planen, da die Arbeitszeiten durch die lokalen Organisatoren vorgegeben waren.

⁴¹² Siehe: Claessens: Gruppe und Gruppenverbände. 1977: 28/29

⁴¹³ Siehe: Gersmann: Volunteering. Freiwillig helfen im Urlaub. 2006: 39

Aufgrund der inneren Spaltung konnte sich die Gruppe nicht gemeinsam gegen eine äußere Bedrohung stellen und kämpfte zuallererst um die Ausrichtung und den Zusammenhalt der Gruppe selbst. Hier kamen eindeutig mehrere Probleme und Konfliktursachen zusammen, die wiederum als Katalysator (*channeling of conflict*⁴¹⁴) für ein negatives Gruppenklima und andere individuelle Schwierigkeiten fungierten. Verstärkend kam hinzu, dass sehr lange Zeit versucht wurde, die Problematik totzuschweigen und das Auftreten einer neuen Person offenbar zu einem kritischen Zeitpunkt einsetzte.

7.5.6.1 Bewältigung kleinerer Probleme

Die erwähnten individuellen Schwierigkeiten (siehe S.100ff) konnten im Normalfall allein oder mithilfe von Kollegen und neuen Freunden bewältigt werden. Dennoch sollte ihr Einfluss nicht unbeachtet bleiben. Viele Probleme blieben während des Camps unausgesprochen, da es die Situation erforderte (*social pressure*⁴¹⁵) oder der Betroffene aus persönlichen Gründen keine Möglichkeit der Aussprache sah. Hier halfen insbesondere Gespräche in kleineren Gruppen oder mit gleichsprachigen Teilnehmern. Erneut rückt die Bedeutung der guten und effektiven Kommunikation in den Vordergrund. Bei der Behebung und Umgehung von Problemen war es sehr wesentlich, ob erkannt wurde wo das Problem lag und wie es behoben werden konnte.⁴¹⁶ Gerade im Fall von Missverständnis und Unverständnis kam es vor, dass ein Problem auf eine kulturelle Ebene verlagert wurde. Wobei der Toleranzbereich hier größer zu sein schien, als auf einer individuellen Ebene. Diese Verschiebung half so gut über kleinere Probleme hinweg, mehrten sich allerdings diese Missverständnisse oder wurde eine anderer, individueller Auslöser als Ursache erkannt⁴¹⁷, konnten sie zu Spannungen zwischen Teilnehmern führen. Sehr schnell bildete sich dahingehend eine, von der Gruppe akzeptierte Normstruktur heraus, die beinhaltete was als tolerierbar zu betrachten war. Diese wurde zumeist wiederum von einflussreichen Teamkollegen forciert und hatte eine sowohl dämpfende als auch kanalisierende Wirkung auf die Gruppe. Zusätzlich bestand immer die Möglichkeit, dass sich unterschiedliche Auffassungen von In- und Outgroup (und damit akzeptablem und inakzeptablem Verhalten) innerhalb der Gruppe herausbildeten.

⁴¹⁴ Siehe: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 190/191

⁴¹⁵ Siehe: Brislin: Cross-Cultural Encounters. 1981: 193

⁴¹⁶ Siehe auch: Scollon/Wong: Intercultural communication. 1995: 161

⁴¹⁷ Mosebach betont die generell harmonische Situation in den Camps und erwähnt lediglich eine Krise, deren Ursache ebenso in unterschiedlichen individuellen Bedürfnissen zu liegen schien. Siehe: Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 97

Der Umgang mit derartigen Szenarien reichte von einem partiellen bis gänzlichen Abwenden von dieser Gruppennorm, bis hin zu einem aktiven Kampf für die eigene Überzeugung.

Den in den Fragebögen erwähnten persönlichen Schwierigkeiten (siehe S.100ff) begegneten die meisten Teilnehmer mit Kommunikation oder mittels Tagebuchschreiben. Größere Probleme traten in erster Linie in Stresssituationen, bei größerer Unzufriedenheit, Unverständnis oder Langeweile auf. Allerdings bleibt zu beachten, dass eine ehrliche Beantwortung der Fragebögen, gerade in Hinblick auf persönliche Probleme, nicht unbedingt gegeben ist und ich daher hauptsächlich meine persönlichen Beobachtungen vorort und Gespräche mit Kollegen für eine Analyse herangezogen habe.

7.5.6.2 Konstruktive Seite von Problemen und Konflikten

Gemeinsame Konfliktbewältigungen und Diskussionen konnten auf der anderen Seite zu einem verstärkten Gruppenzusammenhalt beitragen, wurde durch sie ein positives Ergebnis erzielt. Einige kleinere externe Probleme führten dazu, dass sich die Gruppe vereint gegen eine Bedrohung durch äußere Einflüsse, sei es eine schwierige Arbeitsaufgabe oder das Wetter, stellte. Die gemeinsam erzeugte Stärke übertrug sich auf die einzelnen Teilnehmer und spornte diese an.

Zudem kam es in kleineren Krisensituationen und insbesondere im Konfliktfall in Estland zu vorgezogenen Projektreflexionen. Diese hatten zur Folge, dass sich die Teilnehmer bereits vor Ablauf des Camps und dem Ausfüllen der Fragebögen, Gedanken zur Erfüllung ihrer Erwartungen machten. Etwaige Verbesserungsvorschläge konnten so manchmal noch rechtzeitig in die Tat umgesetzt werden. Einige Teilnehmer erwähnten Lerneffekte durch das Meistern von Problemen. Eigene Fehler und fremde Fehler lenkten den Blick auf das Selbst und förderten den toleranten Umgang mit den Campkollegen.

Interessant diesbezüglich ist der von Chang erhobene Prädiktor *„Bewertung der Gruppenzusammensetzung“* (...): *Je negativer die Bewertung, desto mehr wurde hinsichtlich der Kontakt- und Umgangsfähigkeit profitiert.*⁴¹⁸.

⁴¹⁸ Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 221

7.5.6.3 Negative Erfahrungen

Extremere negative Erfahrungen wurden in den Fragebögen nicht ausdrücklich erwähnt und kamen in den Gesprächen vorort selten vor. Allerdings wurde darüber wohl eher geschwiegen oder die Situation von den Befragten im Nachhinein (aktiv oder passiv) positiver dargestellt. Eine ungewollte Außenseiterrolle und umweltbedingte Stresssituationen wurden mir gegenüber als besonders unangenehm erwähnt. Zudem bestand die Gefahr einer allzu positiven Einstellung gegenüber der Kontaktsituation, deren Nichterfüllung in der Campsituation zu Enttäuschungen führte. Diesbezüglich wurde mir aber von keinen echten Negativerfahrungen berichtet, die zu Krisen oder Selbstzweifeln führten. Es handelte sich lediglich um die Enttäuschung allzu positiver Erwartungshaltungen.

7.6 Kommunikation

Die Kommunikation in der Gruppe stellte im Grunde das Werkzeug des gesamten Gruppenerlebnisses, sowie das Gerüst dar, auf welchem ein Großteil der Erfahrungen gründete. Jegliches Agieren in der Gruppe bedeutete Kommunikation, verbal sowie nonverbal, aktiv oder passiv sowie unbewusst oder bewusst.

Die Bedeutung zielführender Kommunikation in der Workcampsituation wird sowohl bei Chang hervorgehoben, wenn sie schreibt, „*dass interkulturelles Lernen hauptsächlich in Situationen stattfindet, die der Kommunikation der Tn (Teilnehmer) miteinander förderlich sind.*“⁴¹⁹, als fehlendes Kommunikationsvermögen bei Henn als Mangel angegeben wird. So schreibt eine Teilnehmerin über den Nachteil sich nicht ausdrücken zu können, „*wenn man sowieso schon kulturelle Unterschiede erfährt, und dann nicht mal in der Lage [ist], das zu kommunizieren, (...)*“⁴²⁰. Eine andere erfährt die Bedeutung der Mehrsprachigkeit und der Möglichkeit in der Lokalsprache zu kommunizieren als stark positiv und beschließt daraufhin eine zweite Sprache zu studieren.⁴²¹ Ähnliche Erfahrungen konnte ich selbst in fast allen der Camps, insbesondere in Gebieten, in denen kaum bis wenig Englisch gesprochen wurde, etwa in Kirgisistan oder Japan machen. In Wales hingegen zeichnete sich größere Geduld im Umgang mit jüngeren Teilnehmern oder jenen mit nur geringen Englischkenntnissen durch große Dankbarkeit dieser aus.

⁴¹⁹ Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. 2006: 21

⁴²⁰ Henn: Workcamps. 2001: 101

⁴²¹ Henn: Workcamps. 2001: 194

7.6.1 Die Campsprache Englisch

Die Entwicklung eines camp-eigenen Pidgin-English fand in allen Camps statt und war in etwa vergleichbar mit den bei Bickley beschriebenen *linguae francae* und „*trade languages*“⁴²². Auch in New York und Wales kam es zu einer vereinfachten und auf die Situation zugeschnittene Verwendung englischer Vokabeln, unter dem Motto: Verständnis vor Grammatik. Allerdings war in englischsprachigen Regionen und in Gruppen, die über gute Englischkenntnisse verfügten, ein Qualitätsunterschied zu bemerken.

Diese Vereinfachung erleichterte den Kommunikationsvorgang in der Gruppe ungemein, bedeutete aber nicht, dass kein Interesse an einer korrekten Aussprache und Grammatik gegeben war. Die Suche nach den korrekten Vokabeln begleitete den Alltag. Diese Vereinnahmung der englischen Sprache funktionierte gleichsam wie der Gebrauch eines Werkzeugs, dessen Funktionen im Team ausreichend bekannt waren, um gemeinsam damit etwas zu errichten. (In diesem Fall eine Kommunikationsbasis.) Das in der Region verwendete Englisch oder Amerikanisch wurde durch den Campgebrauch verändert und mit einem internationalen Englisch kombiniert. Interessanterweise galt Argyles Erkenntnis: „*language helped to preserve ethnic identity*“⁴²³, einerseits derart, dass gewisse Begriffe beinahe als international gehandhabt werden konnten, so als würden alle Teilnehmer eine Sprache sprechen (und einer internationalen ‚Kultur‘ angehören). Andererseits konnte man viele sprachliche Eigenheiten, wie sie etwa in lokalen englischen Dialekten oder sozialen Milieus zu finden waren, im Campalltag ausmachen.

Diese Besonderheiten in der Handhabung von Grammatik und Vokabeln ließen sehr ähnliche Ausprägungen in allen Gruppen erkennen und zeichneten sich durch häufigen Gebrauch einiger Phrasen und idiomatischer Redewendungen aus. Dabei spielte die Aufgabenstellung und Umwelt des Camps eine große Rolle. Bestimmte Vokabeln und Begriffe der Lokalsprache waren innerhalb kürzester Zeit allen bekannt, etwa das russische Wort für Arbeit oder zahlreiche kirgisische Ausdrücke für diverse Nahrungsmittel.

Diese Sprachkreation ließ sich auch auf einige nonverbale Kommunikationsformen erweitern. Die Gruppe kreierte je nach Zusammenstellung ihrer Mitglieder manchmal eigene Formen von Mimik und Gestik.

⁴²² Siehe: Bickley: *Language as the bridge*. 1982: 105

⁴²³ Argyle: *Inter-cultural communication*. 1982 : 64

Dies alles geschah mit dem Ziel einer möglichst eindeutigen Verständigung, die jedoch nicht vor Missverständnissen und ungleichen Machtpositionen der Sprechpartner gefeit war.

7.6.2 Machtverteilung, Inklusion und Exklusion

Der machtsverteilende Faktor etwaiger Sprachkenntnisse war in allen Camps erkennbar, jedoch lag es an den jeweiligen Personen diesen zu nutzen. Die Differenzen diesbezüglich waren sehr komplex, einerseits zwischen (Ein-,) Zwei- oder Mehrsprachigkeit und andererseits angesichts der Qualität der Kommunikation in einer Sprache. Der letzte Punkt beinhaltete auch eine Unterscheidung in dem Sinne, wie sie bei Ladmiral und Lipiansky als „*para-verbaler Bereich*“⁴²⁴ bezeichnet wird. Damit ist gemeint, dass das Verständnis und die Kommunikationsfähigkeit in einer Sprache nicht allein von der Kenntnis der Vokabeln und einer ausgereifteren Grammatik abhängt, sondern zudem von der Fähigkeit, aufgrund der Einschätzung der Situation, einem Gespräch in einer Fremdsprache zu folgen. Ähnlich verhält es sich mit dem nonverbalen Verständnis und der Fähigkeit zwischen den Zeilen zu lesen.

Ein italienischer Teamkollege, der über einen eher begrenzten englischen Wortschatz verfügte, hatte diese Möglichkeit der Kommunikation in der Gruppe perfektioniert. Denn trotz seiner sprachlichen Abseitsstellung, war er aus der Sicht einer Gruppenshierarchie das Zentrum und hatte keine Probleme sich zu verständigen. Auf der anderen Seite bin ich auf einige Teilnehmer gestoßen, die sich trotz guter Englischkenntnisse nicht ausreichend verständlich machen konnten. woraufhin eine gewisse Frustration eintrat. Die Ursache dafür speiste sich sicherlich aus diversen Bereichen, allerdings war vielen eine gewisse Unvertrautheit mit ‚internationalen Situationen‘ gemein. Sie konnten ihre Sprachkenntnisse bisher nur in schulischen Situationen im Heimatland anwenden und es fehlte ihnen daher an para-verbalen Kenntnissen im internationalen Umfeld. Zudem konnten, wie auch Mosebach aufzeigte, „*viele nonverbale Elemente einer Sprache (...) erst im direkten Kontakt mit der jeweiligen Kultur erlebt werden*“⁴²⁵. Selbst die Ausbildung eines Camp-Pidgin konnte hier nur selten und spät helfen, da dieses bereits auf einer Vertrautheit mit internationalen und interkulturellen Situationen aufbaute.

⁴²⁴ Siehe: Ladmiral; Lipiansky: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. 2000: 42

⁴²⁵ Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 222

Die oder der Sprachmittler eines Camps hatte nun eine sehr zentrale und oft auch einflussreiche Position in der Gruppe inne. Die Möglichkeit der Einflussnahme und Entscheidungsverantwortung war erhöht, da diese Personen ungleich häufiger nach Rat gefragt wurden. Dabei gab es mehrere Varianten des Sprachmittlers. *Native speaker*, in englischsprachigen Ländern⁴²⁶, und *native speaker*, in nichtenglischsprachigen Länder, mit sehr guten Englischkenntnissen, wurden in der Regel für Entscheidungen und Probleme betreffend des Umfelds zu Rate gezogen. Mehrsprachige Teilnehmer hingegen, nahmen rasch eine Vermittlerposition innerhalb des Teams ein. Eine russisch sprechende Deutsche in Kirgisistan fungierte gemeinsam mit einer kirgisisch sprechenden Leaderin als Übersetzungszentrum in der Gruppe.

Bestand innerhalb des Teams eine weitere, gleich starke oder stärkere Sprachgruppe, als die der National- oder Campsprache Englisch, führte dies mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu einer gewissen Spaltung. Dieser entgegen zu arbeiten war mit viel Aufwand und Bereitschaft der Leader und der einzelnen Teilnehmer verbunden. In anstrengenden Situationen, wenn etwa Stress, Müdigkeit oder Frustration einsetzte, verfiel die Gruppe rasch in ihre Muttersprache und schloss damit den Rest des Teams aus ihrer Kommunikation aus.

7.6.2.1 Übersetzung und Dolmetschverantwortung

Ob und in welcher Form Übersetzung in der Gruppe notwendig war, stellte sich als ebenso prägend für das Gruppenleben heraus. Abgesehen von der Figur des Übersetzers, dem eine besondere Position in der Gruppe zukam, hatte Übersetzung in manchen Situationen die Wirkung eines Bruchs, beziehungsweise war vergleichbar mit der Wirkung eines Vergrößerungsglases. Es war nie möglich sämtliche (verbale und nonverbale) Mitteilungen ins Englische zu übersetzen, wodurch eine Heraushebung bestimmter Elemente stattfand. Einen zweiten Bruch stellte, abgesehen davon, die etwaige individuelle Übersetzung in eine Muttersprache dar.

Gleichzeitig bedeutete das Übersetzen ebenso einen Brückenschlag zur Umwelt, der anders schwer zu bewerkstelligen wäre. In der Übersetzungssituation, wie sie in Japan an der Tagesordnung war, wurden in offiziellen Gesprächen mit Vorarbeitern vorrangig inhaltliche Elemente ins Englische übertragen. Später, wenn die Gruppe unter sich war, wurden diese häufig erläutert und ergänzt, um die Verständlichkeit zu erhöhen. Diese

⁴²⁶ Dies betraf ebenso eine US-amerikanische Teilnehmerin in Wales.

Ausführungen hatten wir aber größtenteils der Sensibilität zweier weit gereister Japaner zu verdanken.

Im Großteil der anderen Camps kam Simultandolmetschen kaum vor und damit bestand weniger oft die Gefahr eines Kampfes um die Vormachtstellung einer Campsprache. Im Sinne einer Subgruppensprache, etwa Deutsch oder Französisch, war die Gefahr allerdings weiterhin gegeben.

Aufgrund der positiven Einstellung in der Gruppe, der keine machtpolitische oder andersgeartete Verzerrung zugrunde lag, wurde großen Wert auf eine gute Kommunikationsbasis gelegt, wodurch nicht versucht wurde, die Dolmetschposition zu missbrauchen.

7.6.3 Missverständnisse als ‚Kulturaustausch‘ und Wissenserweiterung

Missverständnisse, die als solche wahrgenommen wurden, und andere offensichtliche Unterschiede in der Handhabung von Mimik und Gestik, aber auch von verbalen Ausdrücken, wurden in der Regel sofort thematisiert. In diesem Sinne wurden sie in den Camps selten zum Problem, sondern zum Aufhänger für Kommunikation über die Verschiedenheit. Allerdings muss gerechterweise das Einsetzen von Ingroup-Outgroup-Verhalten in Subgruppensituationen erwähnt werden. Dabei wurden Eigenheiten gegeneinander aufgewogen und im gewissen Sinne einer Bewertung unterzogen, die fremde Gewohnheiten aus der Sicht einer Ingroup auf eine Outgroup beurteilte. Dies fand nicht während der Anwesenheit der gesamten Gruppe statt und machte den Eindruck der Unehrllichkeit. Tatsächlich mochten einige Teilnehmer rein aufgrund der Rechtfertigung der eigenen Ingroup derartig vorgegangen sein, während in vielen anderen Gesprächen, an denen ich teilnehmen konnte, eher ein anderer Aspekt im Vordergrund stand. Es herrschte eine gewisse Ratlosigkeit über manche Gewohnheiten der Anderen und die Teilnehmer versuchte nun mithilfe einer kleineren Gruppe, diesem Rätsel auf den Grund zu gehen, beziehungsweise ihr Wissen darüber auszutauschen und mit dem Wissen der anderen zu ergänzen, ohne das Gesicht zu verlieren. Diese sehr positive Sicht auf etwas, das in einem anderen Kontext als negativ konnotiertes ‚Gespräch hinter dem Rücken‘ bezeichnet werden würde, liegt in der grundsätzlich gut gemeinten und neugierigen Einstellung vieler Campteilnehmer. Dass dennoch persönliche Differenzen und mutwillige Diffamierung Ursachen für derartige Gespräche sein könnten, möchte ich nicht ausschließen.

Eine interessante Parallele, in Hinblick auf die Neugier der Teilnehmer, fand ich zu Bühlers Beschäftigung mit der Oberflächen und Tiefenstruktur jeder Sprache. Er schreibt:

„Unterschiede zwischen Kulturen sind in der Vielfalt der Oberflächenstrukturen zu beobachten; sie können erst dann verstanden werden, wenn man annimmt, daß zu jeder Oberflächenstruktur auch eine intrakulturelle Tiefenstruktur gehört. Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Kulturen finden sich in der interkulturellen Tiefenstruktur.“⁴²⁷

Gesetzt den Fall man geht von derartigen Strukturen in der Sprache und Kultur aus, hätte das Austauschinteresse der Teilnehmer vor allem die Oberflächenstrukturen betroffen, während die interkulturellen Tiefenstrukturen, als gemeinsames und verbindendes Element, eine Kommunikation darüber erst ermöglichen.

Eine andere Variante wäre, dass die Teilnehmer von einer ungleichen Tiefenstruktur ausgingen und es dabei beließen Oberflächenstrukturen (Vokabeln, Handzeichen oder Phrasen) auszutauschen. Kommunikation über die intrakulturelle Tiefenstruktur habe ich eher selten erlebt und dann zumeist in sehr kleinen Gruppen oder in der eigenen Muttersprache.

Ob nun die erste oder zweite Möglichkeit eher zutrifft, möchte ich als personenabhängig betrachten, da hier eine unterschiedliche Sozialisierung, Bildung oder Erfahrung ausschlaggebend war.

7.6.3.1 Metakommunikation

Auf den Begriff Metakommunikation bin ich das erste Mal bei Mosebach gestoßen, sie bezeichnete damit eine Kommunikation, um sich *„Klarheit über die Handlungsorientierung des jeweils Anderen (zu) verschaffen“⁴²⁸*.

Dieses ‚Verstehen‘ der Subjektivität des Anderen ist, wie Bühler wiederum betont, *„nicht ohne ‚vergleichen‘ möglich“⁴²⁹*. Somit ist der Austausch über die Unterschiede durchaus im Sinne einer Förderung der Metakommunikation, sofern er sich nicht auf den reinen Vergleich und Austausch von Äußerlichkeiten beschränkt.

In den Camps bin ich auf eine Bandbreite von Variationen diesbezüglich gestoßen, die je nach Motivation, Sozialisierung, persönlichen Interessen und Erfahrungen der

⁴²⁷ Bühler: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. 1996: 132

⁴²⁸ Mosebach: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? 1991: 220

⁴²⁹ Bühler: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. 1996: 133

Teilnehmer unterschiedlich ausfiel. Die Möglichkeit einer Metakommunikation sah ich grundsätzlich jedoch in keinem der Camps bedroht.

8 Zusammenfassendes Ergebnis

Die speziellen Umstände eines Workcamps resultieren einerseits in einigen sehr spezifischen Ausprägungen eines interkulturellen Gruppenkontakts, weisen jedoch des Weiteren viele Merkmale anderer Gruppenerlebnisse auf.

Die Voraussetzungen dafür, dass sich das Gruppenerlebnis zum Positiven entwickelt, sind gut. Es besteht, ausgenommen einzelner individueller Abweichungen, eine positive Grundhaltung, die durch die relativ sichere und überschaubare Kontaktsituation unterstützt wird. Ebenso werden durch die kurze Dauer mögliche Schwierigkeiten ausgebremsst und verdrängt. Dass es dennoch zu Problemen und schwierigen Momenten kommen kann, hat mehrere Ursachen, wobei gruppeninterne Konflikte und eine falsche Einschätzung und Erwartungshaltung am schwersten wogen.

Der Kontakt gestaltete sich in meiner Analyse als gelungen, wenn ein Großteil der Teilnehmer dieses interkulturelle Gruppenerlebnis als positiv und empfehlenswert bewertete. In der Regel war dies der Fall, auch wenn teilweise deutlich auf die damit verbundenen Strapazen verwiesen wurde.

Welche Phänomene des Gruppenlebens, des Kategorisierungs- und Kommunikationsverhaltens können nun als herausragend angesehen werden?

Die Sicherheit des Umfelds, der Organisation und Struktur des Camps bildet eine Grundbasis, die gepaart mit der toleranten Erwartungshaltung und der interessierten Einstellung eines Großteils der Teilnehmer, eine gute Ausgangssituation schafft. Ob sich dieser Startvorteil nun über die Dauer des Camps halten kann, oder sogar noch an Qualität hinzugewinnt, liegt letztendlich an der jeweils einzigartigen Workcampsituation. Das Außen (Arbeitsaufgaben, Eingebundensein in ein Umfeld, Unterkunft, Verpflegung,...) und Innen (individuelle Teilnehmer im Umgang mit der Gruppensituation) fungierten in Folge als Kreativebasis.

Doch trotz großer Bedeutung individueller Einbringungen, kann man folgende campübergreifende Faktoren ausmachen:

Selbst in der kurzen Zeit entwickelt sich in der Gruppe eine Art kleinere „*Third Culture*“⁴³⁰ mit ihrer eigenen Sprache, dem ‚Pidgin-Campenglisch‘ und eigenen Normen und Werten. Im Gruppenprozess rund um das Rollenverhalten, nimmt die Kategorisierung anhand von kulturell gedeuteten Eigenschaften einen vergleichsweise großen Stellenwert ein, ist aber letztendlich nicht sonderlich ausschlaggebend für das

⁴³⁰ Bochner beschreibt damit „*individuals who live, work in and are identified with different societies around the world, but at the same time participate in a global community [dem Workcamp] from which they derive their goals, values and rewards.*“: Bochner: *Cultures in contact*. 1982: 27

Funktionieren des Gruppenlebens. Strenge moralische Grundregeln, starke Gleichberechtigungs- und Toleranzgedanken prägen das Zusammenleben. Der Sanktionierung bei Überschreitung dieser internen Regeln, wird dadurch aber ebenfalls eine gewisse Bremse auferlegt.

Offenes Aufeinanderzugehen, echtes Interesse und aktives Kennenlernen gelten als die tragenden Faktoren für ein gutes Gelingen des Camps. Diese werden durch Enttäuschungen, Ermüdungserscheinungen und andere unerwartete Ereignisse abgeschwächt. Das Gruppenleben spielt sich in Folge zwischen diesen beiden positiven und negativen Polen an Voraussetzungen ab.

Die Kommunikation als Verbindungsglied, mit ihrer strukturierenden und machtvorteilenden Funktion, spiegelt viele Prozesse in der Gruppe wieder. Die Wahl der Sprache und ihre Anwendung machen auf In- und Outgroups aufmerksam und können zu einer zweiten Form der Positionierung oder Hierarchisierung⁴³¹ führen. Als erste Form der Positionierung, bzw. Hierarchisierung kann ich jene Gruppenstruktur ausmachen, wie sie aufgrund der individuellen Eigenschaften und Rollenzuschreibungen zustande kommt. Verständlicherweise ist diese ebenfalls eng mit der Ebene der Kommunikation verknüpft und im Grunde nicht von dieser zu trennen. Die Maßstäbe jener Positionierungen werden campintern durch die Teilnehmer hervorgebracht, wobei jeweils starke Ähnlichkeiten zwischen den Camps zu erkennen waren. Hierzu zählen das Interesse am Anderen, Neuen und ‚Exotischen‘, Toleranz und Geduld im Umgang mit abweichendem Verhalten, das Meistern eines ungewohnten Umfelds und generell größtmögliche Neugier und Begeisterungsfähigkeit in vielen Bereichen.

Wenn diese Maßstäbe nach einer Weile anderen weichen, da sich das ‚Neue und Ungewohnte‘ nun bereits zur Gewohnheit entwickelt hat, kann es zu einem Wandel in der Gruppenstruktur kommen. Zudem besteht immer der Fall, dass es zu camp- und umfeldspezifischen Eigenheiten in der Ausprägung von sozial Gewolltem kommen kann. Sehr individuelle, teilweise unbegründbare Präferenzen für eine Region, Sprache oder Aktivität verzerren jenes Grundmuster einer Workcamps, wie ich es eben dargestellt habe.

In Hinblick auf die Kategorisierung kann ich anfangs ein stärkeres Interesse am ‚Extremen‘ ausmachen, da dieses eine Wiedererkennung und Einteilung erleichtert. Vieles wird im Laufe des Camps wieder revidiert, kann aber auch aufgrund der kurzen

⁴³¹ Als Positionierung bezeichne ich eine eher neutrale Sicht auf die Gruppenstruktur, während Hierarchisierung auf eine wertende Struktur verweist.

Zeit zu einer bleibenden Rollenzuschreibung werden. Der erste Eindruck ist sehr entscheidend, wobei eine differenzierte Sicht nach etwa 3 bis 4 Tagen einsetzt, nachdem sich die ‚Überforderungssituation‘ durch die neue Umgebung etwas gelegt hat.

Auf rein emotionale Sympathien, Antipathien und andere psychologische Phänomene bin ich nicht näher eingegangen. Ihre Wirkung ist aber, wie in jeder Gruppensituation, deutlich spürbar.

Ähnlich komplex gestaltet sich der Einfluss der unterschiedlichen Erfahrungsbandbreite der Teilnehmer und führt gemeinsam mit der unterschiedlichen Sozialisation der einzelnen Teilnehmer zu der, dem Workcamp eigenen, intersubkulturellen Kommunikation⁴³². Alter, Ausbildung, Sozialisation und Reiseerfahrung wiegen diesbezüglich ebenso schwer wie Nationalität und Sprache.

8.1 Fazit

Die Situation in einem internationalen Workcampteam ist wesentlich komplexer, als auf den ersten Blick angenommen. Mehrere Faktoren haben Einfluss auf die Gruppensituation, die Attributisierungsprozesse und das Gelingen einer erfolgreichen Zusammenarbeit für zwei bis drei Wochen, wobei einige größeren Einfluss darauf haben, eine positive Wirkung zu erzeugen und gute Erinnerungen an das Erlebnis im Gedächtnis zu behalten. Subjektives Wohlfühlen in der Gruppe, ‚erfüllende‘ Arbeitsaufgaben und das passende Freizeitprogramm sind die drei Standbeine einer positiven Bewertung durch die Teilnehmer. Die Führung und Unterstützung durch die Leader ist dabei ebenso notwendig und bedeutsam, wie die aktive Teilhabe des Einzelnen. Die Gruppe lebt von ihren Mitgliedern und doch kann man mit etwas Fingerspitzengefühl und Aufmerksamkeit kleinere Schwierigkeiten umgehen oder abschwächen. Ich kann leider mit keinem Patentrezept für eine ideale Workcampgruppenführung aufwarten. Ein Mittelweg ist in vielen Belangen von Vorteil, etwa bei der Organisation, Arbeitsleistung und gegenseitige Akzeptanz und Toleranz im Alltag. Hinsichtlich des letzten Punktes besteht eher eine Tendenz der größtmöglichen Toleranz, die manch Problem ausblendete und ihrerseits eine starke Norm auferlegte. Allerdings sehe ich diese Tendenz als weniger problematisch, als es ein Auspendeln in die gegenteilige Richtung intoleranten Verhaltens mit sich bringen würde. Als hilfreich für die Bewältigung des Campalltags bewerte ich eine Kombination aus Bewusstmachung der eigenen Erwartungen und in Folge die der anderen Teilnehmer,

⁴³² Versus einer ‚interkulturellen Kommunikation‘

ein ‚Auf die Situation einlassen‘, eine Rückbesinnung auf die Motivationsgründe der Freiwilligenarbeit und Toleranz, im Sinne eines aktiven ‚Verstehen Wollens‘.

9 Anhang

9.1 **Zusammenfassung**

Die dargelegte Studie basiert auf einer Gruppenanalyse mehrerer Workcamps in Form von teilnehmender Beobachtung, kombiniert mit einer analytischen Aufarbeitung von Literatur aus dem Bereich der Soziologie, sowie der Kultur- und Kommunikationswissenschaft. Ziel der Arbeit war es, die Gruppendynamik in einem interkulturellen Umfeld zu erläutern und markante Einflussfaktoren aufzuzeigen. Drei Bereichen galt dabei besonderes Interesse: der Gruppensoziologie, der Kategorisierung und der interkulturellen Kommunikation.

Das Workcampumfeld verfügte über etliche Parallelen zu anderen internationalen, beziehungsweise interkulturellen Zusammenkünften, wies aber ebenso einige Eigenheiten auf. Dazu zählen die positive und tolerante Einstellung der Teilnehmer, die überschaubare und sichere Campsituation, die kurze Dauer von nur zwei- bis vier Wochen, sowie die große Ähnlichkeit der sozialen Hintergründe eines Großteils der Teilnehmer. Dieser spezifischen Ausgangssituation bin ich in meiner Analyse auf den Grund gegangen und konnte dabei eine phasenhafte Ausbildung einer eigenen ‚Campkultur‘ ausmachen; die beispielsweise über eine für sie typische Form des ‚*Pidgin English*‘ verfügt oder in der Gruppe häufig auf ähnliche Rollenbilder zurückgreift. Weiteres waren zahlreiche Campnormen und Tabus auszumachen, sowie eine Subgruppenbildung entlang markanter Eigenschaften. Ich beschäftigte mich zudem mit der Zuschreibung von Rollenbildern, sowie deren Effekt sowohl auf einzelne Teilnehmer, als auch die gesamte Gruppe. Der Faktor ‚Kultur‘ nahm dabei einen wesentlichen Stellenwert ein, allerdings in einer obwohl teilweise stereotypisierenden, jedoch kaum je diskriminierenden Form. Hierarchien existierten entlang anderer, besser soziologisch oder anhand von kommunikativen Fähigkeiten erklärbarer Linien. Die guten Ausgangsbedingungen lassen aber nicht über gewisse Problematiken hinwegtäuschen. Somit beschäftigte sich ein anderer Teil der Arbeit mit auftretenden Problemen und Ursachen für Krisen, sowie möglichen Bewältigungsstrategien. Üblicherweise resultierte erst eine Kombination aus mehreren Problemen in einer größeren Krise, kleinere Alltagsprobleme konnten in der Gruppe meist leicht bewältigt werden. Wie sich der Umgang mit der doch als außergewöhnlich zu bezeichnenden Workcampsituation jedoch dann im einzelnen entwickelte, war größtenteils abhängig von den einzelnen Teilnehmern und deren mitgebrachten Erfahrungen und Fähigkeiten.

Reiseerfahrung, Alter, sprachliche Fähigkeiten und Geübtheit im interkulturellen Umgang konnte ich als die entscheidenden Merkmale diesbezüglich ausmachen. Insbesondere der Kommunikationsfähigkeit habe ich eine besondere Bedeutung zugeschrieben, da jeglicher Austausch über das Medium der verbalen (aber auch nonverbalen) Kommunikation in der Gruppe stattfand und derart ein Gruppenleben gestaltete, das gleichfalls vorhersehbare Züge als auch sehr situationsabhängige Besonderheiten aufweisen konnte.

9.2 English Summary

The displayed study is a combination of an analytic approach relating to social and cultural sciences and its application to my empirical studies carried out in six different work camps. My main intention was to clarify certain forces and functions having an effect in a situation where an international group of young people is to be destined to work together on a voluntary basis.

Phenomena of group sociology, categorization and intercultural communication can be named as the three columns on which I based my assumptions.

The specific case of a work camp scenario showed many parallels to similar intercultural contact situations and other group settings. Nonetheless I could sum up the following variations involving distinct features: a short period of time (usually between two and four weeks), safe surroundings, positive and tolerant attitudes towards other people and their origin and a rather outstanding similarity of a common social background of the camp participants. Other particularities, like the framework of the work situation being voluntary and generally related to a certain topic, were touched only partly and when needed to explain a particular situation or happening.

The mentioned features resulted in the development of a specific group situation, resembling a kind of 'third culture' with its unique rules, use of language and a certain way of forming out and attaching characteristic roles to members of the camp. The rules mostly concern the formation of a tolerant environment with several taboos, whereas the unique language term refers to the development of a kind of 'Pidgin Camp English' facilitating the communication between the group members. A major part of my study is dealing with the formation and handling of roles and their effects on the group as well as individual volunteers. Categorization along cultural lines turned out to be rather significant, but didn't have the expected (similarly significant) consequence on the social life in the group. Hierarchies existed along different lines and problems usually had their origin in more complex conditions.

Problems and the successful realization of a work camp and its involved duties marked another level of my occupation. In general bigger problems up to a crisis arose when several minor problems came together. The positive and curious attitude of most of the volunteers entailed less ground for negative sentiments. Still it would be wrong to deny the various sources of misunderstanding and uneasy feelings in a situation new to most of the participants. Travel experience, age or other experiences with intercultural

settings turned out to be factors influencing the approach of individual volunteers, at the same time affecting their use of categories and input in daily camp life. Another major influence was to be found in the knowledge of languages and the ability to moderate. The short period was furthermore relaxing possible tensions and lead to a quite distinctive pattern of stages (entrance stage, working stage and parting stage). Summing it up, the work camp experience was a unique, but still largely predictable group gathering, with many parallels to other intercultural contacts.

9.3 Lebenslauf

1988 – 1991	Besuch der Volksschule Breitenfurt
1992 - 2000	Besuch des BRG Perchtoldsdorf
2000	Abschluss mit Matura
2000 - 2001	Auslandsaufenthalte in den Vereinigten Staaten und Großbritannien Sprachkurse: Englisch und Spanisch
WS 2001	Inskription an der Universität Wien Studienrichtung Geographie
SS 2005	Umstieg auf das Individuelle Diplomstudium Internationale Entwicklung

10 Literatur

- Alderton, Steven M.; Frey, Lawrence R.: Argumentation in Group Decision-Making. In: Hirokawa, Randy Y. (Hrsg.): Communication and group decision making. Sage Publ. Thousand Oaks, Calif. (u.a.): 1986
- Allwood, Jens: Intercultural Communication. English Translation of: „Tvärkulturell kommunikation“. In: Allwood, Jens: Tvärkulturell kommunikation. Papers in Anthropological Linguistics 12, University of Göteborg, Dept of Linguistics: 1985
- Argyle, Michael: Inter-cultural communication. In: Bochner, Stephen (Hrsg.): Cultures in contact. Studies in cross-cultural interaction. (International series in experimental social psychology, 1)Pergamon Press. Oxford (u.a.): 1982
- Asante, Molefi K. (Hg.): Handbook of international and intercultural communication. Sage Publ. Newbury Park, Calif. (u.a.): 1994
- Aster, Reiner; Merken, Hans; Repp, Michael (Hrsg.): Teilnehmende Beobachtung. Werkstattberichte und methodologische Reflexionen. Campus Verlag. Frankfurt/Main (u.a.): 1989
- Badelt, Christoph: Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit: theoretische Grundlegung und Anwendungen in der Sozialpolitik. Campus Verlag. Frankfurt am Main (u.a.): 1985
- Baumhackl, Herbert; Habinger, Gabriele; Kolland, Franz; Luger, Kurt (Hrsg.): Tourismus in der „Dritten Welt“. Zur Diskussion der Entwicklungsperspektive. Promedia Verlag. Wien: 2006
- Bickley, Verner C.: Language as the bridge. In: Bochner, Stephen (Hrsg.): Cultures in contact. Studies in cross-cultural interaction. (International series in experimental social psychology, 1)Pergamon Press. Oxford (u.a.): 1982
- Bochner, Stephen (Hrsg.): Cultures in contact. Studies in cross-cultural interaction. (International series in experimental social psychology, 1)Pergamon Press. Oxford (u.a.): 1982
- Böttger, Gottfried (Hrsg.): Der Nord-Süd-Konflikt in der politischen Bildung. In: Didaktische Reihe der Landeszentrale für Politische Bildung in Baden-Württemberg. Woschenschau-Verlag. Schwalbach am Taunus: 1996
- Brislin, Richard W. (Hrsg.): Cross-Cultural Encounters. Face-to-Face Interaction. (Pergamon General Psychology Series, 94) Pergamon Press. New York (u.a.): 1981

- Bühler, Hans: Einheit und Vielfalt – kulturtheoretische Grundüberlegung und pädagogischer Ausblick. In: Böttger, Gottfried (Hrsg.): Der Nord-Süd-Konflikt in der politischen Bildung. In: Didaktische Reihe der Landeszentrale für Politische Bildung in Baden-Württemberg. Woschenschau-Verlag. Schwalbach am Taunus: 1996
- CCIVS: Co-ordinating Committee for International Voluntary Service der UNESCO: Our Origins: <http://www.unesco.org/ccivs/New-SiteCCSVI/CcivsOverview/Documents/Ccivs-origins.htm> (Zugriff: März 2009)
- Chang, Celine: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. Shaker Verlag. Aachen: 2006
- Christ, Katja; Fischer, Jörn: Internationale Freiwilligendienste. (Reihe Jobs und Praktika, Bd. 26) Verlag Interconnections. Freiburg: 2006
- Claessens, Dieter: Gruppe und Gruppenverbände: systematische Einführung in die Folgen von Vergesellschaftung. Wiss. Buchges. Darmstadt: 1977
- Crisp, Richard J. (Hrsg.): Multiple Social Categorization. Processes, models, and applications. Psychology Press. Hove: 2006
- Crisp, Richard J., Hewstone, Miles: Multiple social categorization. Context, process, and social consequences. In: Crisp, Richard J. (Hrsg.): Multiple Social Categorization. Processes, models, and applications. Psychology Press. Hove: 2006
- DeVito, Joseph A.: Human Communication. Sixth Edition. The Basic Course. Harper Collins College Publishers. New York: 1994
- DeWalt, Kathleen Musante ; DeWalt, Billie R.: Participant observation. A guide for fieldworkers. AltaMira Press. Walnut Creek, Calif. (u.a.): 2002
- Dovidio, John F.; Gaertner, Samuel L.; Hodson, Gordon; Riek, Blake M.; Johnson, Kelly M.; Houlette, Missy: Recategorization and crossed categorization. The implications of group salience and representations for reducing bias. In: Crisp, Richard J. (Hrsg.): Multiple Social Categorization. Processes, models, and applications. Psychology Press. Hove: 2006
- Ell, Nikolaus: Begegnung auf gleicher Augenhöhe? Das Workcamp als Ort interkulturellen Lernens. In: Backes, Martina (Hrsg.): Im Handgepäck Rassismus. Beiträge zu Tourismus und Kultur. In: FernWeh - Forum Tourismus & Kritik Verlag Informationszentrum Dritte Welt. Freiburg: 2002
- Fischer, Gert: Reisen warum, wohin und was man davon hat. In: Obrecht, Andreas J. (Hrsg.): Kultur des Reisens: Notizen, Berichte, Reflexionen. Verlag für Gesellschaftskritik. Wien: 1992

- Fisher, B. Aubrey: Leadership. When Does the Difference Make a Difference?
In: Hirokawa, Randy Y. (Hrsg.): Communication and group decision making. Sage Publ. Thousand Oaks, Calif. (u.a.): 1986
- Froschauer, Ulrike; Titscher, Stefan: Gruppen: Systeme - Prozesse – Funktionen. (Studien zur Soziologie aus Forschung, Praxis, Lehre, 30)
Fachverl. an d. Wirtschaftsuniv. Wien: 1984
- Gallenmüller-Roschmann, Jutta (Hrsg.): Ethnisches und nationales Bewusstsein. Studien zur sozialen Kategorisierung. Lang Verlag. Frankfurt am Main, Wien (u.a.): 2000
- Gersmann, Elke: Volunteering. Freiwillig helfen im Urlaub. Reise Know-How Verlag Peter Rump GmbH. Bielefeld: 2006
- Girgensohn-Marchand, Bettina: Ergebnisse der empirischen Kleingruppenforschung. In: Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in die Gruppensoziologie: Geschichte, Theorien, Analysen. Quelle & Meyer Verlag. Wiesbaden: 1999
- Girtler, Roland: Die „teilnehmende unstrukturierte Beobachtung“ – ihr Vorteil bei der Erforschung des sozialen Handelns und des in ihm enthaltenen Sinns. In: Aster, Reiner; Merken, Hans; Repp, Michael (Hrsg.): Teilnehmende Beobachtung. Werkstattberichte und methodologische Reflexionen. Campus Verlag. Frankfurt/Main (u.a.): 1989
- Gudykunst, William B. (Hrsg.): Intergroup communication. Arnold. London (u.a.): 1986 (Reihe The social psychology of language; 5)
- Hartley, Peter: Group Communication. Routledge Verlag. New York: 1997
- Hausendorf, Heiko: Zugehörigkeit durch Sprache: eine linguistische Studie am Beispiel der deutschen Wiedervereinigung. Niemeyer. Tübingen: 2000 (Reihe Germanistische Linguistik)
- Helmholt, Katharina von: Kommunikation in internationalen Arbeitsgruppen. Eine Fallstudie über divergierende Konventionen der Modalitätskonstituierung. Iudicum Verlag. München: 1997
- Henn, Christiane. Workcamps. Dritte-Welt-Tourismus einmal anders oder echte Chancen für die Jugendpädagogik? IKO -Verlag für interkulturelle Kommunikation. Frankfurt a.M.: 2001
- Hewstone, Miles, Turner, Rhiannon N., Kenworthy Jared B., Crisp, Richard: Multiple social categorization. Integrative themes and future research priorities. In: Crisp, Richard J. (Hrsg.): Multiple Social Categorization. Processes, models, and applications. Psychology Press. Hove: 2006
- Hirokawa, Randy Y. (Hrsg.): Communication and group decision making. Sage Publ. Thousand Oaks, Calif. (u.a.): 1986

- Hochedlinger, Martina: Qualität in der ehrenamtlichen Jugendverbandsarbeit im Spannungsfeld zwischen Anspruch und Möglichkeiten. Diplomarbeit an der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft. Univ. Wien: 2006
- Hogg, Michael A.: Intragroup Processes, Group Structure and Social Identity. In: Robinson, W. P. (Hrsg.): Social groups and identities. Developing the legacy of Henri Tajfel. (International series in social psychology) Butterworth Heinemann. Oxford (u.a.): 1996
- ijgd: Internationale Jugendgemeinschaftsdienste: Säulen unserer Arbeit: <http://www.ijgd.de/Saeulen-unserer-Arbeit.155.0.html> (Zugriff: August 2008)
- Jaspars, Jos; Hewstone, Miles: Cross-cultural interaction, social attribution and inter-group relations. In: Bochner, Stephen (Hrsg.): Cultures in contact. Studies in cross-cultural interaction. (International series in experimental social psychology, 1)Pergamon Press. Oxford (u.a.): 1982
- Jorgensen, Danny L.: Participant observation. A methology for human studies. Sage Publications. Newbury Park, Calif. (u.a.): 1999
- Klineberg, Otto: Contact between ethnic groups: a historical perspective of some of the aspects of theory and research. In: Bochner, Stephen (Hrsg.): Cultures in contact. Studies in cross-cultural interaction. (International series in experimental social psychology, 1)Pergamon Press. Oxford (u.a.): 1982
- Kullas, Ulrike: Lernen von der Dritten Welt? Chancen und Probleme am Beispiel eines Work-Camps in Tanzania. In: Böll, Winfried; Bielenstein, Dieter (Hrsg.): Schriften des Instituts für Internationale Begegnungen e.V. Breitenbach Verlag. Saarbrücken, Fort Lauderdale: 1982
- Ladmiral, Jean-René ; Lipiansky, Edmond Marc: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. Campus Verlag. Frankfurt, New York: 2000
- Lenz, Werner: On the road again. Mit Bildung unterwegs. Studien-Verlag. Innsbruck, Wien: 1999 (Reihe Bildung und gesellschaftliche Entwicklung; 1)
- McGarty, Craig: Categorization in social psychology. Sage Publications. London u.a.: 1999
- Merkens, Hans: Einleitung. In: Aster, Reiner; Merkens, Hans; Repp, Michael (Hrsg.): Teilnehmende Beobachtung. Werkstattberichte und methodologische Reflexionen. Campus Verlag. Frankfurt/Main (u.a.): 1989

- Mielke, Rosemarie: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. In: Gallenmüller-Roschmann, Jutta (Hrsg.): Ethnisches und nationales Bewusstsein. Studien zur sozialen Kategorisierung. Lang Verlag. Frankfurt am Main, Wien (u.a.): 2000
- Miller u.a.: Explaining the effects of crossed categorization on ethnocentric bias. In: Crisp, Richard J. (Hrsg.): Multiple Social Categorization. Processes, models, and applications. Psychology Press. Hove: 2006
- Mosebach, Ursula: Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung? Breitenbach Verlag. Saarbrücken, Fort Lauderdale: 1991
- Mudersbach, Klaus: Kultur braucht Übersetzung, Übersetzung braucht Kultur. Modell und Methode. In: Thome, Gisela (Hrsg.): Kultur und Übersetzung: methodologische Probleme des Kulturtransfers. In: Jahrbuch Übersetzen und Dolmetschen; 2.2001). Narr. Tübingen: 2002
- Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Gruppensoziologie: Perspektiven und Materialien. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderhefte, 25. Westdt. Verlag. Opladen: 1983
- Neidhardt, Friedhelm: Das »Innere System« sozialer Gruppen und ihr Außenbezug. In: Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in die Gruppensoziologie: Geschichte, Theorien, Analysen. Quelle & Meyer Verlag. Wiesbaden: 1999
- Oakes, Penelope: The Categorization Process: Cognition and the Group in the Social Psychology of Stereotyping. In: Robinson, W. P. (Hrsg.): Social groups and identities. Developing the legacy of Henri Tajfel. (International series in social psychology) Butterworth Heinemann. Oxford (u.a.): 1996
- Pamminer, Daniela: Reisen und globales Lernen. Von Workcamps in Ländern des Südens als eine Form des Reisens und ihr Beitrag zum Globalen Lernen. In: ÖFSE Forum 18. Zugl.: Diplomarbeit. Südwind Verlag. Wien: 2002
- Pilshofer, Birgit: Wie erstelle ich einen Fragebogen? Ein Leitfaden für die Praxis. Wissenschaftsladen Graz: 2001
- Popitz, Heinrich: Soziale Normen. Europäisches Archiv für Soziologie. II. 1961
- Robinson, W. P. (Hrsg.): Social groups and identities. Developing the legacy of Henri Tajfel. (International series in social psychology) Butterworth Heinemann. Oxford (u.a.): 1996
- Sanders, Robert E.: Communication across the borders of speech communities. In: Gudykunst, William B. (Hrsg.): Intergroup communication. Arnold. London (u.a.): 1986 (Reihe The social psychology of language; 5)

- Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in die Gruppensoziologie: Geschichte, Theorien, Analysen. Quelle & Meyer Verlag. Wiesbaden: 1999
- Schwonke, Martin: Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. In: Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in die Gruppensoziologie: Geschichte, Theorien, Analysen. Quelle & Meyer Verlag. Wiesbaden: 1999
- Scollon, Ronald; Wong Scollon, Suzanne: Intercultural communication: a discourse approach. Blackwell. Oxford (u.a.): 1995 (Reihe Language in society, 21)
- Six, Bernd: Die Beziehungen zwischen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten: Eine Metaanalyse. In: Gallenmüller-Roschmann, Jutta (Hrsg.): Ethnisches und nationales Bewusstsein. Studien zur sozialen Kategorisierung. Lang Verlag. Frankfurt am Main, Wien (u.a.): 2000
- Thome, Gisela (Hrsg.): Kultur und Übersetzung. Methodologische Probleme des Kulturtransfers. Saarbrücker Symposium. Tübingen: 2002
- VJF: Vereinigung Junger Freiwilliger e. V.: Workcamps und mehr... http://www.vjf.de/?q=ueber_uns (Zugriff: August 2008)

10.1 Veranstalter und Vermittlungsorganisationen

- ASF: Aktion Sühnezeichen Friedensdienste: <http://www.asf-ev.de/> (Zugriff März 2009)
- CCIVS: Co-ordinating Committee for International Voluntary Service der UNESCO: <http://www.unesco.org/ccivs/> (Zugriff: März 2009)
- CISV: Children's International Summer Village: <http://www.cisv.org/> (Zugriff: März 2009)
- Europäisches Jugendportal – Freiwilligenarbeit/ Austausch der EU: http://europa.eu/youth/volunteering_-_exchanges/index_eu_de.html (Zugriff: März 2009)
- Grenzenlos: <http://www.grenzenlos.or.at/> (Zugriff: März 2009)
- IBG: Internationale Begegnung in Gemeinschaftsdiensten e.V.: <http://www.ibg-workcamps.org/> (Zugriff: März 2009)
- IBO: Internationaler Bauorden: <http://www.bauorden.de/> (Zugriff: März 2009)
- IBO-Austria: Österreichischer Bauorden: <http://www.bauorden.at/oebo/> (Zugriff: März 2009)

- ijgd: Internationale Jugendgemeinschaftsdienste: <http://www.ijgd.de/> (Zugriff: März 2009)
- Kolping Österreich, christlich-sozialer Mitgliederverband: <http://www.kolping.at/> (Zugriff: März 2009)
- Melange: Wiens Programm für Europäische Freiwilligendienste: <http://www.melange.at/> (Zugriff: März 2009)
- SCI: Service Civil International: <http://www.sci.or.at> (Zugriff: März 2009)
- SEEDS: SEE beyonD borderS: <http://www.seedsiceland.org/volunteer-en.html> (Zugriff: März 2009)
- Überblick: Trägerkonferenz der internationalen Jugendgemeinschafts- und Jugendsozialdienste: <http://www.traegerkonferenz.de/link.html> (Zugriff: März 2009)
- VJF: Vereinigung Junger Freiwilliger e.V.: <http://www.vjf.de/> (Zugriff: März 2009)
- Yap-cfd: Youth Action for Peace Deutschland, Christlicher Friedensdienst e.V.: <http://www.yap-cfd.de/> (Zugriff: März 2009)
- YAPÖ (Youth Action for Peace – Österreich) und weitere: <http://www.workcamps.at/index.html> (Zugriff: März 2009)