

1. Gruppe

Unsere internationale Gruppe bestand aus 17 Teilnehmern aus den folgenden Ländern:

- Argentinien (1)
- Australien (1)
- Brasilien (2)
- Deutsche (2 Gruppenleiterinnen)
- Frankreich (2)
- Italien (1)
- Malaysia (4)
- Süd Korea (2)
- Türkei (2)



Mal fast alle beisammen vor dem Denkmal der Bremer Stadtmusikanten..

Das Alter betrug 16 bis 24 Jahre (abgesehen von Lisa, die 31 Jahre alt ist). Es gab zwei spezielle Umstände, die die Dynamik der Gruppe und die Interaktion zwischen den einzelnen Teilnehmern stark beeinflussten und auf die wir im Folgenden näher eingehen.

Zum einen waren acht der Teilnehmer des Work Camps – also rund die Hälfte- Austauschschüler in Deutschland, der Organisation American Fiel Service (ASF). Sie alle sprachen aufgrund dessen Deutsch. Zunächst befürchteten wir, dass Deutsch sich zur zweiten Gruppensprache entwickeln und einen negativen Einfluss auf die Kommunikation haben könnte, da der Rest der Gruppe nicht Deutsch sprach. Zum Glück fühlten sich jedoch alle im Umgang mit der englischen Sprache wohler, so dass sich keine Probleme einstellten. Trotzdem kam es nach einiger Zeit zur Spaltung der Work Camp Gruppe. Die AFS- Austauschschüler verbrachte die Abende gerne in der Küche bei einem Bier und Trinkspielen. Der Rest der Gruppe blieb im Haupthaus, spielte Gesellschaftsspiele, las oder quatsche einfach miteinander. Wir glauben, dass die Spaltung der Gruppe Aufgrund der offensichtlich unterschiedlichen Interessen geschah. Besonders weil sich nicht alle Teilnehmer mit

den Spielen (und besonders den intimen Fragen während dessen...) der AFS- Gruppe wohl fühlten und weil nicht alle so oft Alkohol trinken wollten. Die Teilung der Gruppe betraf jedoch nicht die tägliche Arbeit oder die freien Nachmittage sondern nur die Abende. Insofern war es ein glücklicher Umstand, dass der Gruppe verschiedene Räumlichkeiten zur Verfügung standen.

Ein weiterer Umstand der uns zunächst ein wenig beunruhigte war, dass an dem Camp auch ein Betreuer der AFS Gruppe teilnahmen. Wir befürchteten einen Mix aus AFS und IJGD- Leitsätzen (die in manchen Dingen nicht übereinstimmen) und auch, dass die Gruppe uns in unserer Leiterinnenfunktion nicht annehmen und möglicherweise eher den AFS Betreuer akzeptieren würde. Die Anwesenheit dieses Teilnehmers stellte sich jedoch als großer Vorteil für uns heraus.

Er war sehr hilfsbereit und wir konnten von seinen Erfahrungen profitieren. Zudem war er auf Ausflügen eine ideale Unterstützung und konnte zeitweise für einen Teil der Gruppe, nach den notwendigen Maßnahmen, die Aufsichtspflicht übernehmen. Besonders weil es für uns beide die erste Erfahrung als Work Camp Leiterinnen war, war es ein Geschenk ihn in der Gruppe zu haben.

Neben dem Umstand eine Gruppe zu leiten, in der sich die Hälfte der Teilnehmer schon vor Beginn des Camps kannte, stellte sich ein weiterer Aspekt als stark beeinflussend für den Verlauf des Camps heraus. Eine unserer französischen Teilnehmerinnen hatte eine geistige Behinderung.

Problematisch war daran, dass die Eltern der Teilnehmerin IJGD darüber nicht informiert hatten. Das brachte uns als Gruppenleiterinnen in einige sehr schwierige Situationen. Obwohl sie auch ein wenig Englisch sprach, hatte sie allgemein oft das Problem sich nicht ausdrücken zu können, was daran lag, dass sie sich nur sehr schwer konzentrieren konnte. Die besten Gespräche hatten wir mit ihr, wenn nur eine von uns sich abgeschirmt von der Gruppe mit ihr unterhielt und sie durch nichts abgelenkt werden konnte. Besonders zu Beginn des Camps, als viel organisiert werden und die Gruppe sich erst finden musste übte dieser spezielle Umstand einen enormen Druck auf uns aus.

Am vierten Tag des Camps klagte sie beim Abendessen über Zahnschmerzen, konnte sich jedoch nicht näher dazu artikulieren. Es entstand der Eindruck, dass sie sich einen Zahn abgebrochen und ihn verschluckt hatte. Wir riefen den Notruf an und eine von uns ging mit ihr zum Notfallarzt. Es stellte sich heraus, dass der Zahn nicht abgebrochen war, sondern ein Loch hatte. Neben der erschwerten Kommunikation fiel uns auf, dass das Mädchen sich aufgrund einer gewissen körperlichen Unkoordiniertheit öfter kleinere Verletzungen zuzog. Zudem gab es Schwierigkeiten mit der körperlichen Hygiene, die den anderen Teilnehmern schnell unangenehm auffiel. Da wir beide keine Ausbildung im Umgang mit behinderten/ verhaltensauffälligen Menschen haben, waren wir zunächst unsicher, ob wir der Situation gewachsen wären.

Wir beschlossen, Rücksprache mit IJGD zu halten, mit den Eltern zu telefonieren und uns nach einer Woche zu entscheiden, ob wir die Teilnehmerin im Camp behalten könnten. Leider kooperierten die Eltern nicht und negierten die Behinderung des Mädchens. Sie gaben uns keine Hinweise, die den Umgang mit ihr erleichtert hätten oder vor allem die ihr den Aufenthalt im Camp möglicherweise hätte vereinfachen können.

So blieb uns nichts anderes übrig, als die Situation aufgrund unserer eigenen Erfahrungen zu beurteilen und eine Entscheidung zu treffen. Wir informierten die anderen Teilnehmer über eine mögliche Behinderung baten sie um Rücksicht, versuchten den Prozess der Integration so gut wir konnten zu unterstützen und unsere eigene Belastbarkeit realistisch einzuschätzen.

Schließlich lernten wir, dass sie daran erinnert werden musste, sich die Zähne zu putzen, zur Toilette zu gehen, ihre Kleidung zu waschen und sie nicht Kaffee trinken oder übermäßig Süßes essen zu lassen (was zu andauerndem ekstatischem Hopsen und Freudenausbrüchen führte :-)).

Nach der ersten Woche wurde es besser, wir mussten sie nicht mehr so oft an Dinge erinnern, alle lernten besser mit ihr zu kommunizieren und auch Grenzen mitzuteilen. Obwohl die Gruppe sich oft lustig machte, weil sie manchmal „komische“ Sachen machte, war sie allgemein sehr akzeptiert und sowohl in die Arbeitsprozesse als auch Freizeitaktivitäten integriert. Wir entschlossen uns, sie im Camp zu behalten. Sie fühlte sich nach eigener Aussage sehr wohl im Camp, war eine talentierte Zeichnerin, malte für fast alle Gruppenmitglieder Bilder, tanzte viel und las die Zukunft für alle die es wollten aus ihren mitgebrachten Tarotkarten. Auch wenn es für uns immer wieder eine seine starke Belastung war, denken wir immer noch, dass wir die richtige Entscheidung getroffen haben.

Fast alle Teilnehmer sprachen gut bis sehr gut Englisch, bis auf unsere eben genannte französische Teilnehmerin und einem türkischem Teilnehmer. Anfänglich waren wir ernsthaft um seine Integration in die Gruppe besorgt. Er nahm nicht an den Kennenlernspielen teil, sondern saß nur bei den Mahlzeiten mit der Gruppe zusammen. Die restliche Zeit über las er ein Buch. Dieses Verhalten beeinflusste auch seine Freundin, die besser Englisch sprach als er und zum einen gerne mehr mit der Gruppe unternehmen, zum anderen aber ihren Freund nicht alleine lassen wollte. Auch die Gruppe äußerte sich uns gegenüber besorgt darüber, dass er nie an den Aktivitäten teilnahm und begannen zu überlegen, ob er sie vielleicht nicht mochte. Nachdem wir ihn daraufhin ansprachen, erklärte er uns, dass er sich bei den spielen nicht wohl fühlte weil sein Englisch so „schlecht“ sei. Er hoffe aber die anderen bei der gemeinsamen Arbeit besser kennen zu lernen. Wir erklärten dies den anderen und entschlossen uns, einfach zu beobachten wie sich die Situation entwickeln würde. Tatsächlich wurde es nach einigen Tagen viel besser und die Integration gelang durch das

gemeinsame Arbeiten und das UNO-Spiel, das er aus der Türkei mitgebracht hatte und das von der Gruppe sehr Willkommen geheißen wurde. Er war, obwohl er bis zum Ende des Camps kaum sprach, von allen akzeptiert.

Um die Kommunikation zu erleichtern, stellten wir eine Kommentarbox in der Küche auf, in die Zettel mit anonymen Anmerkungen oder Kritik gesteckt werden konnten. Die Kommentarbox wurde von Anfang an sehr gut angenommen, so dass wir als Teamerinnen auf dieser Ebene immer wieder reflektieren konnten, was die Gruppe oder einzelne Teilnehmer bewegte.

Insgesamt hatten wir eine sehr aktive und offene Gruppe, die viel gemeinsam scherzte und lachte. Es gab keine ernsthaften Konflikte zwischen einzelnen Gruppenmitgliedern. Obwohl es beliebtere und unbeliebtere Teilnehmer gab, hatten wir keine Außenseiter. Wir denken, dass sich alle angenommen und wohl gefühlt haben.

2. Museum

Das niedersächsische Freilichtmuseum "Museumsdorf Cloppenburg" wurde im Jahr 1934 als eines der ersten Freilichtmuseen in Deutschland von Dr. Heinrich Ottenjann gegründet. Es hat zu heutiger Zeit die Aufgabe die ländlichen Baudenkmäler des Bundeslandes Niedersachsen zu bewahren und in Beispielen wirklichkeitsgetreu zu dokumentieren und zu präsentieren. Auf den 15 ha großen Gelände sind mittlerweile über 50 Originalgebäude vom 16. bis zum 20. Jahrhundert wieder aufgebaut worden. Im Museumsdorf ist Handwerk, ländliche Bau- handwerks- und Volkskultur aus vorindustrieller Zeit Niedersachsen erlebbar.

Das Museum bietet darüber hinaus ein breites museumspädagogisches Programm, an dem die Teilnehmer des Work Camps sich auch beteiligen konnten, worauf wir später noch näher eingehen.

2.1 Projektträger

Das Museum als Projektträger, d.h. die Mitarbeiter des Museums waren alle sehr hilfsbereit und kooperativ, insbesondere der Leiter der Museumspädagogik, Herr Hase, unser persönlicher Ansprechpartner hat uns sehr unterstützt und stand unseren (An-) Fragen immer sehr offen gegenüber. Sicherlich haben auch die vorherig im Museum stattgefundenen Work Camps dazu beigetragen, dass die Mitarbeiter schon an die Situation gewöhnt waren, was wir als sehr angenehm empfanden. Der Kontakt zur örtlichen Bevölkerung war schon durch die Wohnsituation gegeben: inmitten des Museumsdorfs wohnend, waren wir sowohl während der Arbeit als auch in der Freizeit

im Kontakt mit den Besuchern. Viele stammten aus der näheren Umgebung, manche aber sogar aus anderen Ländern. So traf beispielsweise ein Teilnehmer aus Malaysia einen Besucher aus seinem Heimatland und freute sich über den Austausch von Neuigkeiten. Viele Besucher interessierten sich sehr für das Projekt und waren wissbegierig, mehr über die Arbeit von IJGD zu erfahren.

Es hat allen Spaß gemacht davon zu erzählen, war manchmal aber auch anstrengend, weil man nicht immer Zeit für ausführliches Erzählen hatte. Und manchmal fühlten wir uns beim Frühstück oder Mittagessen auch ein bisschen wie im Zoo, wenn neugierige Besucher mit der Nase an der Scheibe klebten um zu schauen, was denn bei uns so geschieht. Trotz allem ist das Work Camp im Museumsdorf ideal um in Kontakt zur örtlichen Bevölkerung zu treten und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Letztere wurde aber auch durch den vom Museum organisierten Pressetermin. Zu dem Termin wurden Vertreter der Lokalpresse und Work Camp Sponsoren des Lions Club Cloppenburg und Cloppenburg- Soeste sowie des Rotarier- Clubs eingeladen die sich vor Ort ein Bild von unsere Arbeit machten. Museumsdirektor Dr. Uwe Meiners und Herr Hase stellten uns vor und luden anschließend alle Work Camp Teilnehmer zu einem Mittagessen im Museumsrestaurant ein.

2.2.Unterkunft

Die Gruppe war im Hof Quatmann untergebracht. Die Anlage selbst besteht aus acht Gebäuden. Uns wurde das Haupthaus zum schlafen zur Verfügung gestellt. Klappbetten und Extradecken waren zu diesem Zweck vom Museum organisiert worden, ebenso Lampen für die einzelnen Räume. Die Teilnehmer entschieden sich nach ihrer Ankunft wo sie schlafen wollten und verteilten sich so allmählich auf die Räume. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass es im Haus sowohl tagsüber als auch nachts recht kalt war. Die Extradecken waren insofern bei den kälteempfindlicheren Teilnehmern sehr Willkommen. Der ehemalige Viehstall, in dem heute die „Blaufärberei“ der Museumspädagogik ihre Räume hat, diente uns als Küche und Aufenthaltsraum. Auch die Toiletten befinden sich in diesem Gebäude. Die Duschen hingegen waren in einer Schule, etwa 10 Minuten zu Fuß außerhalb des Museums in der Sporthalle einer Schule situiert. Es gab in der Gruppe immer wieder leichte Koordinationsprobleme was die Schlüsselübergabe zur Sporthalle betraf, insgesamt war die Situation für einen Zeitraum von drei Wochen, wenn auch umständlich so aber durchaus annehmbar.

2.3.Verpflegung

Das Verpflegungsgeld war ausreichend für die Zeit des Work Camps. Wir konnten uns täglich kostenlos aus der museumseigenen Bäckerei mit Brot und Kuchen versorgen, was alle

gleichermaßen begeisterte. Zu Beginn des Camps hängten wir eine Liste in die Küche und baten die Teilnehmer sich in Zweierteams einzutragen, und damit für einen Tag das Kochen und Putzen zu übernehmen. Eine Einkaufsliste hing daneben, in die jeder seine Wünsche eintragen konnte. Insgesamt lief die Verpflegung gut und das „Cooking - Team“ erfüllte meist sehr selbstständig seine Aufgaben. Dennoch gab es immer wieder Probleme bei der Einschätzung der zu kochenden Mengen. Wie wir im Laufe des Camps erfuhren, hatten viele der Teilnehmer noch nie gekocht (beispielsweise unsere koreanischen Teilnehmer, die zwar die ältesten waren, jedoch in Korea noch zu Hause leben und traditionsgemäß von ihren Müttern bekocht werden). Unsere muslimischen Teilnehmer aßen kein Schweinefleisch oder nur Fleisch von geschächteten Rindern (halal). Insgesamt waren sich alle Teilnehmer dieser Tatsache bewusst und achteten darauf. In einem Gruppengespräch wiesen wir ausdrücklich darauf hin, dass das Verpflegungsgeld für alle von allen genutzt werden sollte. Falls jemand jedoch spezielle Wünsche oder Essgewohnheiten hatte, könnten die entsprechenden Lebensmittel selbstverständlich von der Person selbst eingekauft werden. Dieses Angebot wurde leider nicht genug genutzt und unser Eindruck war, dass beispielsweise einige Teilnehmer zum Frühstück lieber eine warme Nudelsuppe gegessen hätten. Warum sie sich die Zutaten nicht besorgten oder die Suppe nicht zubereiteten blieb trotz Nachfrage für uns spekulativ. Insgesamt haben wir den Eindruck, dass alle von der Rolle zuständiges Mitglied des „Cooking- Team- of- the day“ zu sein, sehr viel gelernt haben!!!

3. Arbeit

In Absprache mit Herrn Hase wurde täglich von 9:00 bis 13:00 Uhr gearbeitet. Insgesamt gab es vier unterschiedliche Projekte. Die Gruppe teilte sich auf und arbeitete abwechselnd an den Projekten. Zum einen war die Gruppe einfach zu groß um ausschließlich an einem Projekt zu arbeiten. Zum anderen war es unser Ziel, das am Ende des Work Camps jeder an jedem Projekt beteiligt war.

Reinigung der Brunnen

Auf dem Gelände des Museumsdorfes befinden sich mehrere Brunnen. Unserer Aufgabe bestand darin, das Wasser von Laub und anderen Dingen zu befreien und die Innenwände der Brunnen von Moos und anderer Verschmutzung zu reinigen. Eine Aufgabe die relativ leicht und zudem schnell (innerhalb von zwei Tagen) erledigt war.

Ausheben des Gänseteichs

Das Museumsdorf besitzt ein Gänsepaar, das zu einer vom Aussterben bedrohten Rasse gehört. Die Gänse können sich nur auf einem Gewässer von einem halben Meter Tiefe vermehren. Der zum Gehege der Gänse gehörende Teich war stark verschlammte und nicht tief genug für die Erhaltung des Gänsebestandes. Unsere Aufgabe bestand darin, den Schlamm und Sand mit Schaufeln aus dem Teich und von der Böschung abzutragen und in zwei Schubkarren auf die dahinter liegende Wiese zu transportieren. Am Ende wurden mit dem Schlamm/ Sand Löcher und Unebenheiten auf der Wiese ausgeglichen. Die Arbeit war zumindest am Anfang sehr geruchsintensiv und teilweise sehr beschwerlich, weil die Böschung zur Wiese stark verschlammte war und die vollen Schubkarren (physisch) nur von den Jungen zur Wiese geschoben werden konnten. Dazu befestigten wir ein Seil an der Schubkarre, einer stand am oberen Hang der Böschung und zog, der andere schob die Karre von unten. Für eine Gruppe mit nur weiblichen Teilnehmern hätten wir uns ansonsten eine andere Lösung einfallen lassen müssen. Dennoch wurde das Projekt „Gänseteich“ gut abgeschlossen und war, trotz zeitweiliger Motivationstiefs, ein voller Erfolg.

Holzunterstände für historisches Baumaterial errichten

Für historische Holzbestände des Museums mussten dringend zwei neue Unterstände errichtet werden; die Planung, begonnen von den technischen Skizzen über eine Materialaufstellung und schließlich der Ausführung, lag bei den Teilnehmern. Zunächst wurde der Bauplatz mit Herrn Hase besichtigt und dann eine Zeichnung angefertigt. Die alten Holzunterstände waren mit Dachpappe abgedeckt, die abgenommen und weggebracht werden musste. Nachdem alle benötigten Materialien vorhanden waren, wurden die entsprechenden Stellen vermessen und Gruben für die Stützpfeiler ausgehoben. Die Stützpfeiler, Querbalken und Dachlatten wurden abgemessen, zurechtgesägt und anschließend durch Schrauben und Nägel verbunden. Abschließend wurden die Unterstände mit Ziegeln gedeckt. Neben dem Gänseteich war dies das zweitgrößte Projekt. Wir waren vor allem erstaunt, wie schnell die Gruppe die Unterstände plante und baute und hatten den Eindruck, dass diese Arbeit allen am meisten Spaß gemacht hat.

Holzbänke und Tische im Museumsdorf von Moos befreien

Mit Drahtbürsten wurden zwei Bänke und ein Tisch die den Besuchern des Museums für´s Picknicken zur Verfügung standen, bearbeitet. Allerdings wurde daran nur von drei Teilnehmerinnen in den letzten zwei Tagen gearbeitet, da die Arbeit nur sehr mühsam voranging

und zu eintönig war. Allerdings ist an dieser Stelle noch zu erwähnen, dass die betreffenden Teilnehmerinnen sich die Arbeit selbst wählten und sich dann mit Herrn Hase absprachen



Let's work!!!!



Let's go!!!!

Wir waren insgesamt etwas überrascht, dass viele Teilnehmer keine Arbeitskleidung mitgebracht hatten und während der gesamten drei Wochen auch in Schlamm und Sand stark darauf bedacht waren, sich nicht schmutzig zu machen.

Die meisten hatten jedoch noch nie körperlich gearbeitet und waren zunächst auch etwas frustriert über die Arbeit (speziell am Gänseteich). Wir gaben uns Mühe die einzelnen Gruppen auszutauschen, um die Motivation zu halten, zumal einige Teilnehmer mit mehr Engagement beteiligt waren und andere versuchten, sich vor schwerer Arbeit zu drücken.

Es war nicht immer einfach für uns eine gute Balance zu halten. Obwohl in allen Gruppen sehr emanzipiert gearbeitet wurde, gab es bestimmte Arbeiten, die von den Mädchen physisch nicht geleistet werden konnte (Schubkarre voller Schlamm die Böschung hochschieben, bestimmte Bauteile der Unterstände tragen etc.). Zudem wurde ab Mitte der zweiten Woche schwieriger, die Teilnehmer zu einem pünktlichen Arbeitsbeginn zu bewegen. An dieser Stelle hatten wir große

Probleme eine Selbstorganisation aufrecht zu erhalten und fanden es sehr anstrengend, täglich zur Arbeit motivieren zu müssen. Auch nachdem wir dies bei einem Gruppentreffen ansprachen, änderte sich die Situation nur wenig. Trotzdem wurden alle Projekte abgeschlossen und die Gruppe war sehr stolz darauf.

4. Freizeitgestaltung

4.1. Wöchentliche Freizeitgestaltung nach der Arbeit

Da wir von 9:00 -13:00 Uhr arbeiteten, hatten wir die gesamten Nachmittage zur freien Gestaltung zur Verfügung. Ein großer Vorteil in unserem Camp war das museumspädagogische Angebot, welches wir in vollem Umfang nutzen konnten. So konnten wir den Teilnehmern verschiedene Workshops anbieten, ohne viel organisieren zu müssen.

Auf dem Programm standen: eine Museumsführung, eine Mühlenführung, Brotbacken, historisches Kochen, Töpfern, Zinngießen, Blaufärben, eine historische Schulstunde und Schreiben mit dem Federkiel. Zu unserer Überraschung mussten wir feststellen, dass viele der Teilnehmer nach der Arbeit so erschöpft waren, dass sie die Angebote nicht wahrnahmen. Das führte zu peinlichen Situationen, da oft nur die Hälfte der



Beim Weben

Teilnehmer erschien, obwohl 17 Personen angemeldet waren. Dies änderte sich auch nicht durch Erklärungsversuche von unserer Seite. In der zweiten Woche organisierten wir auf Wunsch der Gruppe hin einen Badeausflug zur Thülsfelder Talsperre. Da für den Ausflug nicht genügend Fahrräder zur Verfügung standen, entschlossen wir uns, die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen. Obwohl der Ausflug von fast allen gewünscht wurde, beteiligte sich auch hier wieder nur die Hälfte der Gruppe. Die Teilnehmer schienen ihre Entscheidung eher spontan zu treffen und fühlten sich nicht an Absprachen gebunden.

Die Teilnehmer selbst organisierten zwar keine Ausflüge oder andere Unternehmungen, jedoch gestalteten sie ihre Freizeit selbstständig: Sie gingen in die Stadt, spielten Fußball und Karten, unterhielten sich und sangen, sodass nie Langeweile aufkam.

4.2. Freizeit an den Wochenenden

In einer Gruppensitzung besprachen wir mögliche Aktivitäten für die Wochenenden, machten selbst Vorschläge und sammelten Ideen der Teilnehmer. Schließlich organisierten wir Städtetrips: zuerst nach Hamburg, dann nach Bremen. Die Entscheidung - wohin und wie lange wir fahren wollten - stellte sich als sehr schwierig heraus. Die Stimmung der Teilnehmer schwankte diesbezüglich, sodass mehr als nur eine Sitzung nötig war, um zu einem endgültigen Entschluss zu gelangen.

Wir fuhren jeweils einen Samstag – aus finanziellen Gründen ohne Übernachtung –, womit alle zufrieden waren.

Wir versuchten bei der Planung der Städtetrips die Selbstorganisation anzuregen, indem wir die Teilnehmer baten, sich selbst über örtliche Sehenswürdigkeiten zu informieren. Dies gelang leider nur bedingt. Zwar recherchierten einige Personen selbstständig im Internet, jedoch machten wir die Erfahrung, dass es sich dabei um Teilnehmer handelte, die auch in anderen Situationen durch Hilfsbereitschaft und Engagement auffielen.

Der Großteil der Gruppe verhielt sich passiv und hatte uns gegenüber eine starke Erwartungshaltung. Durch die zusätzliche Organisation verschiedener Arzt- und Telefontermine in der ersten Woche, hatten wir kaum Zeit ein Freizeitprogramm aufzustellen. Glücklicherweise konnten wir in Hamburg einen Stadtrundgang mit einer Freundin von Lisa organisieren. Am zweiten Wochenende in Bremen führte uns einer der Teilnehmer, der dort für einige Zeit gelebt hatte, durch die Stadt.

Wir gestalteten die Städtetrips als einen Mix aus Pflicht- und Freizeitprogramm, sodass die Gruppe einerseits die wichtigsten Sehenswürdigkeiten kennen lernte und andererseits genügend Freizeit zur eigenen Erkundung der Stadt inklusive Shopping zur Verfügung hatte. Die Teilnehmer schienen damit sehr zufrieden.

4.3. Die Tour mit dem historischen Weserkahn

Eine weitere Besonderheit in unserem Camp stellte die Schifffahrt mit einem historischen Weserkahn nach Bremerhaven und anschließender Besichtigung des Auswandererhauses dar. Diese Tour wird jedes Jahr mit einer externen Organisation durch das Museumsdorf für die Campteilnehmer organisiert. Eine Befürchtung, die wir Teamerinnen bereits vor dem Camp hatten, sollte sich leider erfüllen: nicht allen war klar, dass diese Bootstour Teil des Camps ist. Manche dachten, dass die Teilnahme an der Tour freiwillig sein würde und hatten deshalb auch nicht die Extragebühr in Höhe von 80€ eingeplant. Dies betraf in erster Linie Teilnehmer, die sich über AFS

angemeldet hatten. Ob sie den Hinweis in der Campbeschreibung nicht gelesen haben oder ob der Fehler bei AFS lag, können wir nicht mit Sicherheit sagen. Es entstanden viele Diskussionen, da den meisten die Bootstour generell zu teuer war. Darüber hinaus mussten wir in der dritten Woche feststellen, dass wir zu Campbeginn eine fehlerhafte Anmeldeliste bekommen hatten. In der Folge hatten wir von einigen Teilnehmern zuviel Geld eingesammelt. Dies der Gruppe mitzuteilen war wirklich unangenehm. Aufgrund der anfallenden Extragebühr für die Bootstour und den zermürbenden Diskussionen herrschte eine negative Stimmung. Einige Teilnehmer hatten sich von ihren Eltern oder zuständigen



Little Mermaid

Förderorganisationen mehr Geld überweisen lassen müssen, dass sie nun eigentlich nicht brauchten. Als schwierig empfanden wir Teamerinnen es auch, dass wir nicht rechtzeitig darüber informiert wurden, dass wir die Zugfahrt zur Anlegestelle des Bootes aus der Gruppenkasse zahlen mussten. Wir waren bei einem Preis von 80€ irrtümlicherweise davon ausgegangen, dass die Bahnfahrt inklusiv wäre, (was unter anderem auch daran lag, dass die Bootstour von IJGD und dem Projektträger als Tagesausflug beschrieben wurde).

Sehr kurzfristig, zwei Tage vor der Tour, teilte Herr Hase uns mit, dass wir die Zugtickets bis zum Boot selbst zahlen müssen. Das bedeutete für uns, dass wir drei Tage vor Campende uneingeplante 250€ ausgeben mussten! Zum Glück hatten wir noch genügend Geld übrig. Da es unser erstes Camp war, gingen wir sehr sparsam mit dem Geld um. Wir waren sehr froh darüber, denn unsere Teilnehmer wären mit Sicherheit (und wie wir finden mit Recht) nicht bereit gewesen zusätzlich zu den 80€ die Zugtickets selbst zu bezahlen.

Trotz der anfänglichen Schwierigkeiten wurde der Ausflug zu einer bereichernden Veranstaltung. Als wir in Bremerhaven anlegten, erwartete uns eine Überraschung: Radio Bremen strahlte an diesem Tag eine Live- Sendung über das Schiff aus. Der Sender interviewte vier unserer

deutschsprachigen Teilnehmer, was für sie zu einem unvergesslichen Erlebnis wurde. Anschließend besuchten wir das Deutsche Auswandererhaus und fuhren mit dem Zug (nicht, wie wir glaubten mit dem Schiff) zurück nach Cloppenburg.

Insgesamt hatten wir den Eindruck, dass den Teilnehmern der Tag gut gefiel. Wir haben viel über deutsche Emigration von Bremerhaven aus gelernt. Die Crew des historischen Weserkahns war sehr freundlich und aufgeschlossen und berücksichtigte beim Kochen die kulinarischen Bedürfnisse der Muslime und Vegetarier (dennoch schmeckte einigen Teilnehmern das selbst gekochte Essen aus dem Camp besser). Obwohl sich unsere Teilnehmer im Nachhinein nicht über den Preis der Tour beschwerten, denken wir Teamerinnen, dass die Gebühr zu hoch ist. Den Preis von 80€ halten wir nicht für gerechtfertigt. Mit Ausnahme des informativen Inputs durch den Veranstalter auf dem Weserkahn, unterschied sich die Bootstour nicht wesentlich von der Tour mit einem „normalen“ Ausflugsdampfer. Die Tour verspricht in ihrer Beschreibung mehr, die darauf folgenden Erwartungen wurden jedoch nur bedingt erfüllt.

5. Gruppenleitung

Wir haben vorher weder als Teilnehmerinnen noch als Gruppenleiterinnen an einem Work Camp teilgenommen. Auf das Camp hatten wir uns beide durch Seminare von IJGD vorbereitet. Ungefähr zwei Monate vor Beginn des Camps nahmen wir telefonisch Kontakt auf, lernten uns kennen und tauschten Ideen aus. Glücklicherweise verstanden wir uns sehr gut und hatten ähnliche Vorstellungen von der Campleitung. Wir wollten einen *laissez faire* bis demokratischen Führungsstil verwirklichen. Selbstorganisation und Ökologie lagen uns besonders am Herzen. Da wir beide in Fächern studieren, die sich unter anderem mit Kunsthistorik, historischen Techniken u.s.w. beschäftigen, war der „Rahmen Museumsdorf“ für unser erstes Work Camp ideal. Im Gemeinschaftsdienst verband sich unser persönliches Interesse interkulturellen Austausch zu fördern, durchaus mit Interessen unserer beruflichen Profession. Wir brachten viele Ideen zur Gestaltung des Campalltags mit, von denen wir einige umsetzen konnten, andere nicht. Spiele und Gestaltungsweisen die wir während der Vorbereitungsseminare kennen gelernt hatten, fanden im Laufe des Camps ihren Platz. Wir hatten beispielsweise auch vor Länderabende zu initiieren, um das interkulturelle Lernen zu fördern. Wibke brachte ihre Filzsachen und ein GPS-Gerät mit, um mit der Gruppe geocachen zu gehen. Leider kam beides aus Zeitmangel nicht zum Einsatz. Ebenso verhielt es sich mit dem Länderabend, der zwar von uns vorgeschlagen wurde und dabei auch Zustimmung fand, jedoch nicht aus Eigeninitiative von der Gruppe gestaltet oder organisiert wurde.

6. Umsetzung der IJGD-Säulen

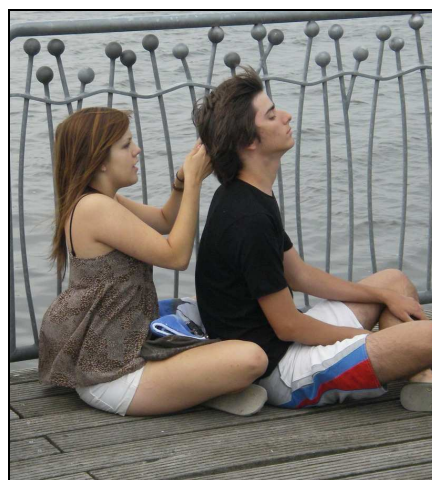
Die theoretischen Inhalte des Vorbereitungsseminars, speziell die sechs Leitsäulen von IJGD wollten wir im Work Camp so weit wie möglich umsetzen. Allerdings war uns auch bewusst, dass nicht alle Theorie zu 100% in die Praxis umgesetzt werden kann.

Am ersten Sonntag gaben wir einer Gruppenversammlung einen Überblick zu den IJGD- Säulen und erklärten einige Regeln (Aufsichtspflicht für Minderjährige etc.) zur Vorstellung vom Zusammenleben während des Work Camps. Wir sammelten außerdem Ideen und Vorstellungen der Teilnehmer zum Camp, die auf großen Plakaten festgehalten wurden. Im Verlaufe der drei Wochen mussten wir jedoch feststellen, dass eine einmalige Information zu den IJGD Leitsätzen in einer Versammlung nicht ausreichend war. Die Themen, wie wir es ursprünglich auch geplant hatten, hätten in Abstimmung mit den Interessen der Gruppe in Themenabenden vertieft werden können. Obwohl wir zunächst das Gefühl hatten, dass alle sehr gut Englisch verstehen, kamen doch immer wieder Nachfragen zu Dingen, die wir öfters erklärt hatten. Da uns beiden Gruppenleiterinnen besonders Selbstorganisation und Ökologie am Herzen lagen, wollen wir in unserem Camp besonders auf diese beiden Säulen eingehen.

Die Umsetzung der weiteren vier Säulen - Gleichberechtigung der Geschlechter, interkulturelles und soziales Lernen sowie Freiwilligenarbeit – fand in unserem Camp ständig statt. So konnten wir beispielsweise sowohl bei der Arbeit als auch während der Freizeit keine spezifisch weibliche oder männliche Rollenverteilung beobachten. Beide Geschlechter arbeiteten und putzten gleichermaßen. Nur wenn, wie bereits in Kapitel 3 beschrieben, sehr schwere Gegenstände getragen werden mussten, taten das i.d.R. die Männer.



Gleichberechtigung der Geschlechter: Mala bringt das Werkzeug in den Geräteschuppen.



Gleichberechtigung der Geschlechter: Santi bekommt ein Zöpfchen von Holly

Interkulturelles und soziales Lernen verwirklichte sich besonders durch die gemeinsamen Mahlzeiten, genauer die unterschiedlichen Essgewohnheiten.

Warum bist du Vegetarier?

Warum esst ihr kein Schweinefleisch?

Warum muss das Fleisch „hala“ sein?

Fragen die am Tisch erörtert wurden und einen lebhaften Austausch anregten. Auch über Religion und kulturelle Herkunft wurde viel gesprochen, da wir Anhänger der christlichen, muslimischen,



Interkulturelles Lernen: Mala hat Felipe ein Kopftuch gebunden - aus Kens Sarong.

buddhistischen und taoistischen Religion im Work Camp hatten. Konflikte, die auf kulturellen Besonderheiten beruhten, konnten wir nicht beobachten, sprachen aber zu unterschiedlichen Gelegenheiten mit einzelnen Teilnehmern über Konflikte dieser Art, die in ihrem Heimatland stattfinden.

Die Einstellungen zum Thema Alkoholkonsum gingen etwas auseinander, führten jedoch zu keinem Zeitpunkt zu einem Konflikt zwischen Teilnehmern. Wir empfanden alle Teilnehmer als sehr offen und tolerant.

6.1. Selbstorganisation

Insgesamt haben wir den Eindruck, dass die Gruppe das Prinzip Selbstorganisation verstand und durchaus auch lebte. Positiv sind hier das Cooking-Team, die gemeinsamen Entscheidungsfindungen und die lebhaftete Nutzung der Kommentar-Box zu bewerten. Dennoch haben wir uns mehr Selbstständigkeit gewünscht. So war z.B. die Mithilfe bei der Organisation der Freizeitaktivitäten sehr beschränkt, einige hielten die Aufgaben des Cooking-Teams nicht ein, speziell das Badputzen. Manchmal hatten wir das Gefühl, die „Muttis“ für alles zu sein. Beispielsweise standen die Teilnehmer nie von allein auf. Entweder das Cooking-Team oder wir mussten sie wecken, damit die Arbeit rechtzeitig begonnen werden konnte.

Wir merkten aber auch, dass wir in unserem Rollenverständnis manchmal gespalten waren: einerseits wollten wir mehr Eigenverantwortung von den Teilnehmern, andererseits fühlten wir uns auch sehr dafür verantwortlich, dass das Camp zu einer tollen Erfahrung für alle werden würde.

Und griffen so vielleicht zu oft in Prozesse ein, die nicht in unserer Verantwortung hätten liegen müssen. Wir nahmen also den Teilnehmern in manchen Situationen die Möglichkeit, selbstständiger zu reagieren- und uns selbst die Möglichkeit, mehr zu entspannen und die Verantwortung auf alle zu übertragen. Wir bemerkten es relativ schnell und versuchten unser Verhalten zu ändern, was uns manchmal gelang und manchmal nicht :-). Es war schwierig die rechte Balance zwischen Eingreifen und Geschehenlassen zu finden. Dazu bedarf es sicherlich einiger Erfahrung.

6.2. Ökologie

Da es im Museumsdorf keine getrennten Müllcontainer gibt, hielten wir es nicht für sinnvoll Mülltrennung umzusetzen. Besonders da es die Aufgabe des Cooking -Teams war, abends den Müllsack in den Container zu werfen- indem alles durcheinander liegt! Das hätte zwangsweise zu starker Skepsis am System geführt.

Konfliktpunkte stellten für uns Teamerinnen der enorme Bedarf der Gruppe an Fleisch und Schokoaufstrichcreme dar und unser persönliches Bedürfnis mehr Produkte aus kontrolliert biologischem Anbau für das Camp zu kaufen, das von der Gruppe nicht geteilt wurde.

Die Kommentarbox verriet uns in der zweiten Woche geballt: sie wollten Fleisch und Schokocreme und sie hatten kein Verständnis für die Bioprodukte. Ersterem Bedürfnis ordneten wir uns nach demokratischem Beschluss unter und besprachen, dass zumindest wir an zwei Tagen in der Woche vegetarisch kochen würden, was für alle in Ordnung war. Außerdem stellten wir mit einigen Teilnehmern an einem Nachmittag Schokocreme selbst her, die alle sehr lecker fanden und die die Nutella-Nachfrage verringerte! Die Bioprodukte allerdings wurden zu einem heißen Diskussionspunkt. Viele unserer Teilnehmer kauften entweder die günstigsten Produkte oder die, die sie aus der Werbung kannten (Nutella), da sie mit ihnen Qualität verbanden. (Das einzige Bioprodukt das sie wirklich überzeugte, war Samba von Rapunzel). Dennoch konnten wir uns darauf einigen, zumindest bestimmte Produkte in Bioqualität zu kaufen.

Zukünftig würden wir zu Beginn eines Camps mit Sicherheit einen Abend zum Thema veranstalten und uns besser darauf vorbereiten. Obwohl einige am Ende des Camps dem Thema immer noch kritisch gegenüber standen, haben wir vielleicht trotzdem einen Anstoß gegeben indem wir das Thema in die Gruppe getragen haben.

7. Tipps für das nächste Camp

Aufgrund unserer Erfahrungen im Camp möchten wir sowohl für IJGD als auch für die kommenden LeiterInnen einige Tipps geben, die den Campalltag evtl. erleichtern.

Teilnahmegebühr, Extragebühr

Sicherlich wird es nicht in jedem Jahr passieren – wie in diesem Jahr bei uns-, dass die LeiterInnen eine fehlerhafte Teilnehmerliste erhalten. Dennoch empfiehlt es sich, einfach zur Sicherheit kurz mit IJGD eine telefonische Absprache zu halten, ob die Zahlen und Sachverhalte der Liste stimmen. Besonders da beide Gebühren 80€ betragen, können leicht Verwechslungen auftreten. Da in unserem Camp einige Teilnehmer nichts von der Extragebühr wussten, wäre es empfehlenswert,

- a) das Camp von Anfang an mit einer Teilnahmegebühr von 160€ auszuschreiben und das Geld intern zu trennen oder
- b) es in der Beschreibung deutlicher hervorzuheben, dass die 80€ für den Bootstrip separat gezahlt werden müssen.

Als wir Teamerinnen uns das Camp aussuchten, haben wir aus der Beschreibung im Prospekt auch nicht genau verstanden, ob die 80€ nun gezahlt werden müssen oder optional sind. Wir mussten uns telefonisch erkundigen.

Bootstrip

Wie bereits erwähnt, stellte sich uns die Frage, ob der Bootstrip zwingend Teil des Camps sein sollte. Des Weiteren ist es wirklich wichtig, im Falle eines Stattfindens der Bootstour, die TeamerInnen rechtzeitig darüber zu informieren, dass die Reisekosten zur Anlegestelle von der Work Camp Gruppe selbst getragen werden müssen.

AFS

Es wäre für uns angenehmer gewesen, wenn wir uns gedanklich schon im Vorfeld auf eine geschlossene Gruppe von Austauschschülern hätten einlassen können. Falls es die Möglichkeit gibt, die Teamer frühzeitig darüber zu informieren, könnte das in zukünftigen Camps sicher helfen.

Projekträger

Obwohl Herr Hase wirklich der beste Projekträger ist, den man sich wünschen kann, ist er doch in einigen Situationen sehr entspannt, was sicherlich auf seine langjährige Erfahrung als Leiter der Museumspädagogik zurück zu führen ist. Das sollte man wissen :-)! Außerdem ist er in seiner Position oft an vielen Orten gleichzeitig und mit mehr als nur einem Projekt beschäftigt, weshalb

man sich darauf einstellen sollte, manchmal etwas warten zu müssen, auch wenn man eine bestimmte Zeit für ein Treffen vereinbart hat. Aufgrund unserer Erfahrung während des Camps geben wir den Rat, als TeamerIn Termine mit ihm allein zu vereinbaren, nicht unbedingt mit der Gruppe (wir haben einmal in der gesamten Gruppe 45 Minuten auf ihn gewartet, was unsere Teilnehmer nicht sehr erfreute). Manchmal gewannen wir Teamerinnen auch den Eindruck, dass unsere Arbeit zwar geschätzt, aber vom Museum nicht unbedingt benötigt wurde oder das dem Projektträger beispielsweise die Einhaltung der Arbeitszeiten nicht „ganz so wichtig“ war. Letzteres war für uns insofern schwierig, als das es in einigen Momenten die Arbeitsmotivation der Camp Teilnehmer negativ beeinflusste. Denn uns war es wichtig, dass die Arbeitszeit eingehalten wurde und der Feierabend im Camp nicht immer früher begann! Trotz allem wurden die Projekte von allen für sinnvoll und bereichernd und der Kontakt mit Herrn Hase als unterstützend empfunden.

Unvorhergesehenes

Wir wünschen uns für jedes Team, das ein Work Camp leitet, für die Gruppe und für den Mensch mit Behinderung, dass sie einen guten Start zusammen haben und sich aufeinander einstellen können. Deshalb finden wir es wichtig, dass alle dafür notwendigen Informationen weitergegeben werden. Dass dies aus unterschiedlichen Gründen manchmal nicht klappt, hat unser Work Camp gezeigt. Für eine solche Situation möchten wir folgendes weitergeben. Die Gruppe sollte in jedem Fall in die Überlegungen und Entscheidungen des Teams bis zu einem gewissen Punkt einbezogen werden. Wir finden, dass alle an der Erfahrung eine behinderte Teilnehmerin im Camp gehabt zu haben, gewachsen sind. Es hat uns als Teamerinnen an manchen Tagen aber auch viel Kraft gekostet. Deshalb ist eine realistische Selbsteinschätzung im Bezug auf die eigenen Kräfte und ein guter Austausch mit der Co-TeamerIn in einer solchen Situation besonders wichtig.

8. Resümee

Wir waren sehr froh, das erste Camp gemeinsam zu leiten und finden, dass wir uns gut ergänzt haben. Wir sind außerdem sehr dankbar, eine tolle Gruppe gehabt zu haben, von der auch wir viel lernen konnten. Da wir beide kurz vor dem Camp noch viele Prüfungen für unser Studium absolvieren mussten, konnten wir leider nicht zwei Tage vorher anreisen und alles in Ruhe aufbauen. Wenn es sich irgendwie anders einrichten ließe, würden wir beim nächsten Camp aber auf jeden Fall früher anreisen. Womit wir beim Wichtigsten Punkt wären:
es hat uns großen Spaß gemacht das Work Camp zu leiten und wir würden es wieder tun!

Wibke Reimer & Lisa Miethe , Oktober 2010