

■ Internationale Workcamps und ihre Wirkungen auf Teilnehmer¹

»Und schon jetzt fiebere ich dem nächsten
Sommer entgegen ...«



Celine Chang



Daniela Perl



Arno Thomas

■ Einleitung

Internationale Workcamps stellen im Vergleich zu anderen internationalen Jugendaustauschprogrammen aufgrund des Arbeitsprojekts, der zumeist multinationalen Gruppe und des Grads der erforderlichen Selbstorganisation ein eigenständiges Programmformat dar. Sie haben eine lange Tradition – trotzdem sind Studien zu den Wirkungen internationaler Workcamps eher selten zu finden.

Die Idee zu der hier vorgestellten Studie² entstand im Rahmen eines Forschungsprojekts zu den Langzeitwirkungen internationaler Jugendbegegnungen (siehe Thomas, Chang und Abt, 2007 sowie dazu den Beitrag von Alexander Thomas und Heike Abt in diesem Band, Anm. d. Red.).

■ Ziel und Fragestellungen der Studie

Das Ziel der Studie bestand darin, systematisch zu untersuchen, welche unmittelbaren Wirkungen die Teilnahme an internationalen Workcamps hat. Als Psychologinnen interessierten uns dabei insbesondere Aspekte des Selbst, d.h. auf die eigene Person bezogene Wissensinhalte. Daraus stellte sich die zentrale Forschungsfrage, ob sich durch die

1 Gekürzte Fassung eines Beitrages, der im Internet unter www.ijgd.de verfügbar ist. Die komplette Studie ist veröffentlicht unter Chang, Celine (2006). Um verbale Textwiederholungen zu vermeiden, schließt die hier benutzte männliche Form stets die weibliche mit ein.

2 Die Internationalen Jugendgemeinschaftsdienste e.V. waren Kooperationspartner der Studie.

Teilnahme an internationalen Workcamps *Veränderungen von Selbstschemata* ergeben, also Veränderungen darin, wie wir uns in bestimmten Bereichen selbst wahrnehmen und verstehen, beschreiben und bewerten. Zudem sollten Erkenntnisse über die Zielgruppe Workcamp-Teilnehmer gewonnen werden. Des Weiteren sollten explorativ die Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Teilnehmer und des Workcampkontextes (Unterkunft, Arbeit etc.) untersucht werden.

Zentrale Fragestellungen der Studie waren folgende:

Bezüglich der Wirkungen internationaler Workcamps:

- Welche Selbstschemata werden im Kontext der Teilnahme aktiviert und verändert?
- In welche Richtung gehen die Veränderungen?
- Sind diese Veränderungen dauerhaft?

Bezüglich der Merkmale der Zielgruppe:

- Wie lässt sich die Zielgruppe der Teilnehmer charakterisieren (Alter, Geschlecht, Bildung etc.)?
- Was sind die wichtigsten Gründe (Motive) für die Teilnahme?
- Welche Entwicklungsaufgaben sind den Teilnehmern wichtig? Inwiefern unterscheiden sich Teilnehmer von Nicht-Teilnehmern darin, ob eine Aufgabe wichtig ist?

Bezüglich des Workcamps (Kontextmerkmale):

- Wie bewerten die Teilnehmer die einzelnen Merkmale des Workcamps (Arbeit, Unterkunft etc.)?
- Welche Bedeutung hat die Workcamperfahrung für sie – auch im Vergleich zu anderen Lebensereignissen?

Bezüglich der Zusammenhänge zwischen Teilnehmer- bzw. Kontextmerkmalen und den Wirkungen:

- Welche Teilnehmer- bzw. Kontextmerkmale stehen mit den Wirkungen in Zusammenhang?

■ **Untersuchungsschritte, Design und Durchführung der Studie**

Die Untersuchung sollte Ergebnisse liefern, die allgemeine Schlussfolgerungen über Workcamp-Teilnehmer zulassen. Das erforderte ein spezifisches Forschungsdesign. Das empirische Vorgehen umfasste zwei Vorstudien und eine Hauptstudie. Die Datengrundlage für die erste Vorstudie bildeten 29 teilstrukturierte, problemzentrierte Interviews (vgl.



Abbildung 1: Darstellung der Wirkungen gruppiert nach drei Oberkategorien.

Anmerkung: Unter Selbstwirksamkeit versteht man das Vertrauen auf eigene Fähigkeiten, Perspektivenübernahmefähigkeit ist das Ausmaß, indem die Person die Sichtweise ihres Interaktionspartners einnimmt und in ihrem Handeln berücksichtigt.

Witzel, 1989) mit ehemaligen Teilnehmern an internationalen Workcamps. Die Ergebnisse zeigen, hinsichtlich welcher Selbstschemata die Workcamp-Teilnahme zu Lern- und Entwicklungsprozessen führt. Die Wirkungen lassen sich anhand von drei Oberkategorien gruppieren: Selbstkompetenz, soziale Kompetenz und interkulturelle Kompetenz (siehe Abbildung 1).

Basierend auf den Ergebnissen der Vorstudie wurden einerseits in der psychologischen Literatur publizierte Skalen zur Erfassung von Selbstschemata ausgewählt und andererseits eigens für die Studie Skalen entwickelt, um die spezifische Erfahrungswelt der Workcamp-Teilnehmer angemessen berücksichtigen zu können.³ Im Rahmen der Skalenentwicklung wurde im Mai 2004 eine zweite Vorstudie durchgeführt. Die Stichprobe (N=184) dieser Vorstudie setzte sich aus ehemaligen Workcamp-Teilnehmern und Teamern des Jahres 2003 sowie aus Nicht-Teilnehmern (Schüler und Studenten) zusammen.

Im Rahmen der Hauptstudie wurde der Durchführungsjahrgang 2004 per Fragebogen befragt und mit einer Kontrollgruppe aus Nicht-

³ Für eine ausführliche Beschreibung der Skalen und Skalenentwicklung siehe Chang (2006).

Teilnehmern verglichen. Die Teilnehmer füllten den Fragebogen unmittelbar vor und nach dem Workcamp sowie drei Monate nach Ende des Workcamps aus. Bei den Nicht-Teilnehmern wurden dieselben zeitlichen Abstände eingehalten.

■ Stichprobe

Die Stichprobe der Hauptstudie setzte sich aus Teilnehmern zusammen, die von Juni bis September 2004 an einem Workcamp in Deutschland oder im Ausland teilnahmen, sowie einer Vergleichsgruppe von Nicht-Teilnehmern, die ähnliche soziodemografische Merkmale besaßen. Es wurden ausschließlich Personen mit Wohnsitz in Deutschland befragt. Insgesamt füllten 462 Personen (318 Workcamp-Teilnehmer, 144 Nicht-Teilnehmer) den Fragebogen mindestens einmal zum vorgesehenen Befragungszeitpunkt aus. Die Befragten waren im Mittel 20,44 Jahre alt, die Workcamp-Teilnehmer waren mit einem Mittelwert von 20,13 Jahren geringfügig jünger als die Nicht-Teilnehmer mit 21,33 Jahren.

Die Mehrzahl aller Befragten gab an, englisch fließend (34,2%) oder gut (53,9%) zu beherrschen. Fließend französisch sprechen 6,5%, 29,1% verfügen über gute Französischkenntnisse und 36,7% haben zumindest Grundkenntnisse. 27,9% haben Kenntnisse in Spanisch, davon 8,6% fließende, 22,7% gute und 68,8% Grundkenntnisse und 8,7% in Russisch, davon 75% Grundkenntnisse.

Tabelle 1: Soziodemografische Variablen der Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer

Variable	Teilnehmer	Nicht-Teilnehmer	Gesamt
Geschlecht			
• Weiblich	73	77,1	74,2
• Männlich	27	22,9	25,8
Momentane Beschäftigung ^b			
• Schüler	46,8	29,9	41,5
• Auszubildende	4,7	4,9	4,8
• Student	40,8	66,7	48,9
• Zivildienst, Freiwilligendienst	3,5	0	2,4
• Wehrdienst	0,3	0	0,2
• arbeitssuchend	2,2	1,4	2,0
• Berufstätig	4,7	4,2	4,6
• Hausfrau/-mann	0	2,1	0,7
• Sonstiges	5,1	2,8	4,3

Variable	Teilnehmer	Nicht-Teilnehmer	Gesamt
Schulbildung (zuletzt besuchte Schule)			
• Hauptschule	1,9	0,7	1,5
• Realschule	4,5	3,5	4,2
• Gymnasium	83,3	84,2	83,9
• Gesamtschule	5,1	0	3,5
• Förderschule	0,6	0	0,4
• Fachoberschule	3,2	7,0	4,4
• Berufsoberschule	1,3	3,5	2,0
Sozialisation			
• In Deutschland geboren und aufgewachsen	92,7	95,1	93,4
• Mind. ein Elternteil stammt aus anderem Kulturkreis	11,8	7,0	10,3

Anmerkung: Angaben in Prozent

Tabelle 2: Übersicht der bei einem Studium besuchten Hochschule und studierten Fächer

Merkmal	Teilnehmer	Nicht-Teilnehmer	Gesamt
Derzeit oder zuletzt besuchte Hochschule			
• Universität	75,9	81,7	78,4
• Fachhochschule	12,8	11,5	12,2
Fachbereiche			
• Sozialwissenschaften	19,7	17,8	18,9
• Pädagogik, Kultur- und Heilpädagogik, Sonder- pädagogik	16,9	26,7	21,0
• Lehramt	16,2	3,0	10,7
• Naturwissenschaften	9,9	5,9	8,2
• Wirtschaftswissenschaften	17,6	17,8	17,7
• Jura	6,3	1,0	4,1
• Technische Fächer	10,6	3,0	7,4
• Medizin	4,9	2,0	3,7
• Psychologie	3,5	52,5	23,9
• Sonstige	33,1	15,8	25,9

Anmerkung: Angaben in Prozent

61,7% der Befragten hatten bereits im Vorfeld an einer internationalen Jugendbegegnung/internationalen Schüleraustausch (mit einer Dauer von weniger als drei Monaten) teilgenommen (65,5% der Teilnehmer und 53,1% der Nicht-Teilnehmer): am häufigsten an einem internationalen Schüleraustausch (78,7% der Teilnehmer, 77,6% der Nicht-Teilnehmer), gefolgt von Jugendgruppenbegegnungen (30,9% der Teilnehmer, 25,0% der Nicht-Teilnehmer) und 7,9% der Nicht-Teilnehmer

hatten bereits an einem Workcamp teilgenommen. 37,1% der Workcamp-Teilnehmer hatten bereits Workcamperfahrung: 51,7% davon an einem Workcamp, 28,8% an zwei, 9,3% an drei, 5,1% an vier und 5,1% an mehr als vier Workcamps teilgenommen. Die Mehrheit dieser Teilnehmer hatte ein Workcamp in Deutschland (48,7%) und/oder in einem anderen Land in West-, Süd- oder Nordeuropa (55,6%), in Osteuropa (7,7%) besucht. 5,1% waren in Nordamerika und 11,1% in Afrika, Lateinamerika oder Asien. Die Mehrzahl der Teilnehmer mit Vorerfahrung hatte im Jahr 2003 (64,1%) und/oder im Jahr 2002 (42,7%) an einem Workcamp teilgenommen.

■ Kontextinformationen zu den Workcamps und ihren Teilnehmern

Die Workcamps dauerten in den meisten Fällen zwei (43,5%) oder drei (42,9%) Wochen. Von den Workcamps waren 38% Bau- und Renovierungsprojekte, 28,9% Wald- und Umweltschutzprojekte, 13,9% soziale Projekte, 9% kulturhistorische Projekte und 10,2% andere Projekte.

Die Workcamps der Teilnehmer fanden in einer Vielzahl von Ländern statt, die Mehrheit der Befragten nahm an Workcamps in Europa teil, davon 27,4% in Deutschland, 22,3% in Frankreich, 8,8% in Italien, 7,9% in Spanien und 6,9% in unterschiedlichen osteuropäischen Ländern. Teilnehmer, deren Workcamps außereuropäisch stattfanden, nahmen zum größten Teil an einem Workcamp in Afrika (5%) teil.

4,8% der Workcamps waren trinational. Durchschnittlich bestand die Workcamp-Gruppe aus 18 Personen, davon waren 11 weiblich und 7 männlich. 22,2% der Teilnehmer hatten während des Workcamps täglichen und intensiven Kontakt mit den Bewohnern vor Ort. 7,8% gelegentlichen, aber intensiven Kontakt. Die meisten Teilnehmer gaben jedoch an, oberflächlichen Kontakt mit den Bewohnern vor Ort gehabt zu haben: 27,5% davon täglich, 35,9% gelegentlich.

Für die meisten Teilnehmer (96,5%) war die Teilnahme am Workcamp nicht die erste Reise ohne Eltern; ferner nahm die Mehrheit der Teilnehmer (76,3%) an einem Workcamp teil, ohne einen der anderen Teilnehmer im Vorfeld zu kennen.

■ Ergebnisse

Motive für die Teilnahme

Die Teilnehmer wurden nach ihren Motiven für die Teilnahme gefragt. Aus den Antworten wird ersichtlich, dass der interkulturelle Kontakt

für die meisten Teilnehmer am bedeutsamsten ist, etwas weniger stark das Interesse, generell neue Kontakte zu knüpfen.

Tabelle 4: Die wichtigsten Teilnahmemotive

Teilnahmemotive	Prozent
Menschen aus anderen Kulturen kennen lernen	78,3
Generell neue Menschen kennen lernen	56,9
Fremdsprache(n) verbessern	56,6
Gemeinnütziges Projekt machen (Arbeit)	47,8
Interesse an dem Land, in dem das Workcamp stattfindet	44,0
Eine Kultur/ein Land nicht als typischer Tourist kennen lernen	42,5
Spaß haben	38,7
Mal etwas anderes machen	29,9
Günstige Urlaubsmöglichkeit	28,6
Abenteuer erleben	27,4

Anmerkung: Es waren bis zu fünf Mehrfachnennungen möglich.

Die Gemeinnützigkeit des Projektes wird im Vergleich dazu von weniger Teilnehmern als wichtigstes Motiv genannt (47,8 %). Interessant ist, dass die Verbesserung der Fremdsprache für mehr als die Hälfte der Teilnehmer ein wichtiges Motiv ist. Die Teilnehmer heben auch hervor, dass sie sich mit ihrer Workcampteilnahme von anderen Formen des Reisens bzw. der interkulturellen Begegnung unterscheiden, was sich in den Motiven »eine Kultur/ein Land nicht als typischer Tourist kennen lernen«, »mal etwas anderes machen« und möglicherweise auch in dem Motiv »Abenteuer erleben« widerspiegelt. Der finanzielle Aspekt scheint ebenfalls eine nicht zu unterschätzende Rolle zu spielen.

Bewertung von Kontextmerkmalen

Um mögliche Veränderungen von Selbstschemata durch eine Workcamp-erfahrung besser interpretieren zu können, wurden die Teilnehmer gebeten, unterschiedliche Kontextvariablen einzuschätzen. In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie die wesentlichen Merkmale des Workcamps bewertet werden und welche Bedeutung diesen Merkmalen beigemessen wird.

Tabelle 5: Bewertung typischer Merkmale eines internationalen Workcamps

Merkmale	M	SD
Arbeit	2,70	1,19
Freizeitaktivitäten	2,30	1,20
Unterkunft	2,59	1,30
Sprache	2,28	1,10
Verpflegung	2,19	1,67
Gruppenzusammensetzung	2,00	1,13
Atmosphäre in der Gruppe	1,87	1,02
Teamer	2,38	1,44

Anmerkung: Schulnoten von 1 = »sehr gut« bis 6 = »ungenügend«; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung (standard deviation)

Tabelle 6: Einschätzung der Wichtigkeit typischer Merkmale im Kontext der Workcampteilnahme

Merkmale	M	SD
Arbeit	3,46	0,96
Freizeitaktivitäten	4,04	0,79
Internationalität der Gruppe	4,66	0,58
Ausgewogene Gruppenzusammensetzung	3,96	1,07
Positive Atmosphäre in der Gruppe	4,78	0,50
Teamer	4,21	0,88
Selbstorganisation (z. B. bei Verpflegung)	3,90	0,95
Organisierte Vorbereitung	3,48	1,25
Organisierte Nachbereitung	3,06	1,21

Anmerkung: Skala von 1 = »nicht wichtig« bis 5 = »sehr wichtig«. M = Mittelwert; SD = Standardabweichung (standard deviation)

Aus den Tabellen 5 und 6 wird ersichtlich, dass alle typischen Merkmale positiv bewertet und mindestens als »mittelmäßig wichtig« eingestuft wurden. Trotz der meist einfachen Unterkunft, wurde diese im Mittel mit 2,59 zwischen »gut« und »befriedigend« bewertet, die Verpflegung wird im Schnitt als »gut« benotet und die Selbstorganisation wird im Allgemeinen als ziemlich wichtig gesehen.

Obwohl 47,8% der Teilnehmer die Arbeit als einer der Hauptteilnahmemotive angaben, wurde sie mit 2,7 im Vergleich zu den anderen

Merkmale am »schlechtesten« bewertet und als weniger wichtig als die Freizeitaktivitäten gesehen.

Die Atmosphäre in der Gruppe und die Gruppenzusammensetzung wurde besonders gut benotet (2,0) und die positive Gruppenatmosphäre, die Internationalität der Gruppe und eine ausgewogene Gruppenzusammensetzung wurden insbesondere als »ziemlich wichtig« bewertet.

Die Teamer wurden im Mittel mit »gut« bewertet und als »ziemlich wichtig« angesehen. Obwohl sie keine ausgeprägte Leitungsfunktion innehaben und die Selbstbestimmung der Gruppe im Vordergrund steht, nehmen die Teamer eine wichtige Rolle im Workcampalltag ein. Entsprechend der Tatsache, dass nur 47,5% der Befragten an einer organisierten Vorbereitung und 30,1% an einer organisierten Nachbereitung teilgenommen hatten, wurde die Wichtigkeit einer Vor- und Nachbereitung insgesamt als »mittelmäßig wichtig« gesehen.

Entwicklungsaufgaben

Um genauere Erkenntnisse über die Zielgruppe zu gewinnen, wurde untersucht, welche Themen (Entwicklungsaufgaben) für die Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer aktuell und von besonderem Interesse sind. Entwicklungsaufgaben sind Aufgaben, die eine Person in Abhängigkeit von unterschiedlichen Lebensphasen zu bewältigen hat.

Die Befragten wurden gebeten, auf einer dichotomen Skala anzugeben, ob das jeweilige Thema für sie wichtig ist. Es sollte einerseits untersucht werden, ob die prozentuale Zustimmung zu einer Entwicklungsaufgabe zwischen Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer unterschiedlich ausgeprägt ist und andererseits, ob sich die Einschätzung der Relevanz einer Entwicklungsaufgabe durch die Teilnahme am Workcamp verändert.

In Tabelle 7 ist die prozentuale Zustimmung der Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer zu den Entwicklungsaufgaben zum ersten Befragungszeitpunkt dargestellt. Es wird deutlich, dass die meisten Entwicklungsaufgaben sowohl von der Mehrheit der Teilnehmer als auch der Nicht-Teilnehmer als wichtig bewertet werden. Insbesondere der Kontakt sowie Aktivitäten mit Freunden, die Entwicklung einer Zukunftsperspektive und der Aufbau bzw. Aufrechterhalten intimer Beziehungen sind wichtig.

Tabelle 7: Prozentuale Zustimmung zur Wichtigkeit einzelner Entwicklungsaufgaben zum Zeitpunkt t1 mit Test auf Unterschiede zwischen Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer

Entwicklungsaufgaben	Gesamt	Teilnehmer	Nicht-Teilnehmer
Eine feste intime Beziehung aufbauen bzw. aufrechterhalten	76,5	71,3	81,9
Mit den politischen Ereignissen in der Welt auseinander setzen	48,6	52,0	45,1
Gemeinsame Aktivitäten mit Freunden unternehmen	83,0	80,7	85,4
Eigenständigkeit und Unabhängigkeit von den Eltern erlangen	59,5	65,3	53,5
Mit der eigenen beruflichen Zukunft auseinandersetzen	76,2	72,7	79,9
Herausfinden, wer man ist und wo man hingehört	63,6	64,0	63,2
Entwicklung einer Zukunftsperspektive und Ziele setzen, die man erreichen möchte	76,9	72,0	81,9
Seine eigenen Fähigkeiten ausprobieren und Grenzen erfahren	67,7	70,7	64,6
Sich mit der eigenen Kultur und anderen Kulturen auseinandersetzen	51,7	58,0	45,1
Freizeitaktivitäten, die Spaß machen	73,1	72,0	74,3
Guten und engen Kontakt zu Freunden aufrechterhalten	82,0	75,3	88,9
Mit den Gesellschaftswerten auseinandersetzen und eigene Standpunkte entwickeln	55,4	60,7	50,0
Neuartige Erfahrungen sammeln und ausprobieren, wie man damit zurechtkommt	69,7	76,7	62,5
Ehrenamtliches Engagement (z.B. Kirche, soziale Einrichtung, Verein, Partei etc.)	26,9	32,0	21,5

Anmerkung: Angaben in Prozent

Betrachtet man die Befunde zu den Entwicklungsaufgaben sowie zu den Motiven für die Teilnahme, dann ist der typische Teilnehmer ein unabhängiger, kontaktfreudiger, wenig ängstlicher und an neuen Erfahrungen interessierter junger Mensch: Die meisten Teilnehmer nahmen am Workcamp teil, ohne dass jemand aus dem Bekannten- und Freundeskreis dabei war. Sie waren hauptsächlich neugierig auf die Workcamperfahrung. Bezüglich der Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur und anderen Kulturen zeigte sich ebenfalls ein signifi-

kanter Unterschied. Und auch die Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern bei der Bewertung der Bedeutung von Entwicklungsaufgaben untermauern die Unabhängigkeit der Teilnehmer, auch in Bezug zu ihrem sozialen Umfeld. Signifikant mehr Teilnehmer als Nicht-Teilnehmer gaben an, dass es ihnen wichtig war, Eigenständigkeit und Unabhängigkeit von den Eltern zu erlangen sowie neuartige Erfahrungen zu sammeln, um auszuprobieren, wie sie damit zurechtkommen. Dagegen nennen signifikant häufiger Nicht-Teilnehmer, dass ihnen der Aufbau bzw. die Aufrechterhaltung einer Partnerschaft sowie der gute und enge Kontakt zu Freunden wichtig ist.

Interessant ist, dass der Aufgabe »Ehrenamtliches Engagement« im Vergleich zu den anderen Aufgaben insgesamt am wenigsten zugestimmt wurde. Darunter waren häufiger Teilnehmer (32%) als Nicht-Teilnehmer (21,5%), die dieses Thema für wichtig hielten. Die Unterschiede in der prozentualen Zustimmung deuten darauf hin, dass das Workcamp nicht so sehr als ehrenamtliches Engagement wahrgenommen wurde bzw. die Teilnahme nicht nur wegen des ehrenamtlichen Engagements erfolgte. Vielmehr erlangt das Motiv gemeinnütziges Projekt/Arbeit eher unter dem Gesichtspunkt Bedeutung, neue Erfahrungen im Kontakt mit anderen Teilnehmern machen zu können.

Insgesamt darf bei der Diskussion der Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern jedoch nicht vergessen werden, dass sich beide Gruppen in der prozentualen Zustimmung bei den anderen Entwicklungsthemen nicht wesentlich unterscheiden. Zudem blieben die Einschätzungen zwischen dem ersten und zweiten Befragungszeitpunkt im Wesentlichen stabil.

Veränderungen von Selbstschemata

Die Veränderungen von Selbstschemata wurden anhand des statistischen Verfahrens der gemischten Modelle (hier: Random Intercept Model) berechnet (vgl. Bryk und Raudenbush 1992). Die Ergebnisse ermöglichen Aussagen auf Gruppenebene.

Signifikante Veränderungen von Selbstschemata traten in folgenden Bereichen auf:

- *Allgemeine Selbstwirksamkeit:* Die Workcampteilnehmer waren nach dem Workcamp (noch) überzeugter davon, herausfordernde und schwierige Situationen mit Hilfe eigener Kompetenzen erfolgreich bewältigen zu können.
- *Offenheit gegenüber unbekanntem und unterschiedlichen Menschen:* Die Workcampteilnehmer gaben nach dem Workcamp eine signifikant höhere Bereitschaft, Interesse und Aufgeschlossenheit an, mit unbekanntem und unterschiedlichen Menschen in Kontakt zu treten, diese kennen zu lernen und sich dabei wohl zu fühlen.

- *Kontakt- und Umgangsfähigkeit (allgemein)*: Die Workcampteilnehmer schätzten sich nach dem Workcamp fähiger und sicherer ein, mit anderen Personen umzugehen, in Kontakt zu treten sowie die Kommunikation aufrecht zu erhalten.
- *Kontaktfähigkeit mit Menschen aus anderen Kulturen*: Auch in Hinblick auf die Überzeugung, mit Menschen aus anderen Kulturen positive Kontakte herstellen zu können, hatte sich bei den Workcampteilnehmern im Vergleich zur Kontrollgruppe ein deutlicher Zuwachs ergeben.
- *Nationale Identität*: Die Identifikation und Verbundenheit mit Deutschland hatte nach Ende des Workcamps bei den Workcampteilnehmern zugenommen.

Die Selbstschemata wurden nach drei Monaten erneut gemessen, um überprüfen zu können, ob der Effekt stabil geblieben ist. Es zeigte sich, dass bis auf »Offenheit gegenüber unbekanntem und unterschiedlichen Menschen« alle Effekte stabil blieben. Das ist ein bemerkenswertes Ergebnis, wenn man bedenkt, dass ein Workcamp nur wenige Wochen dauert und für die Teilnehmer eine Art Sondersituation darstellt, die zunächst wenig mit ihrem Alltag gemeinsam zu haben scheint. Die Teilnahme an einem internationalen Workcamp stellt somit eine besondere Lernerfahrung dar, die nachhaltig wirkt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Fähigkeiten auch zu Hause im Alltag weiterhin relevant sind und keine neuen Erlebnisse stattgefunden haben, die die veränderten Selbstschemata wieder in Frage stellen.

Nur die Ausprägung auf der Skala »Offenheit gegenüber unbekanntem und unterschiedlichen Menschen« war nach drei Monaten signifikant zurückgegangen. Dies kann so interpretiert werden, dass der Jugendliche im Alltag in schon bestehende soziale Kontexte wie Peergruppe und Familie eingebettet ist, so dass einerseits weniger Notwendigkeit und andererseits weniger Gelegenheit besteht, neue Menschen kennen zu lernen. Die Situation während des Workcamps erfordert jedoch die Offenheit gegenüber unbekanntem Interaktionspartnern, um neue Beziehungen zu Peers aufbauen zu können. Zudem ist zu überlegen, ob die Teilnehmer bei ihrer Rückkehr gegenteilige Erfahrungen machen, die zu einer verringerten Einschätzung ihrer Offenheit führen. Eine Erklärungsmöglichkeit mag sich aus interkultureller Perspektive im Zusammenhang mit zentralen deutschen Kulturstandards ergeben (siehe Schroll-Machl, 2003). Dazu zählen hier die Trennung von Lebensbereichen sowie die Sachorientierung: Deutsche nehmen eine Trennung zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen vor und differenzieren ihr Handeln danach. Im Beruf steht beispielsweise die Sache, in der Familie eher die Beziehung im Vordergrund. Sachorientiertes

Verhalten beinhaltet die Kontrolle von Emotionen, rationale Argumentation und zielorientiertes Vorgehen. In der Familie und mit Freunden kann man dagegen mehr seine »private Seite« zeigen. Kontakte werden je nach persönlicher Nähe gestaltet, d. h. es wird eine Distanzdifferenzierung vorgenommen. Diese Trennung hat eine große Auswirkung auf die Kontaktaufnahme mit unbekanntem Menschen: »Das Interesse, ständig neue Leute kennen zu lernen, ist im Allgemeinen eher gering; viele Kontaktchancen werden daher nicht wahrgenommen, aktive Kontaktanbahnung ... wird leicht als aufdringlich empfunden; stattdessen gelten Abstand und Zurückhaltung als höflich und Erstkontakte bleiben weithin folgenlos« (Schroll-Machl 2003, S. 81). Erst mit weiteren Kontakten, insbesondere bei der Entwicklung von Freundschaften, weichen Sachlichkeit und Distanziertheit und die Zugänglichkeit zu mehr privaten und emotionalen Themen wird größer.

Die Teilnehmer dagegen haben im Rahmen des Workcamps gelernt, aufgeschlossen gegenüber ganz unterschiedlichen Menschen zu sein und mit ihnen in Kontakt zu kommen. Kommen sie dann zurück nach Deutschland und versuchen, diese Offenheit auch in ihrem Alltag umzusetzen, kann es vorkommen, dass sie auf Unverständnis oder Irritation stoßen.

Was die Inhalte der Selbstschemata betrifft, so zeigen die Effekte, dass die Teilnahme an einem internationalen Workcamp zu Veränderungen führt. Das betrifft insbesondere den Zuwachs der Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten. Die Teilnehmer trauen sich nach Workcamps mehr zu, sie sind offener gegenüber unbekanntem Menschen und insbesondere gegenüber Menschen aus anderen Kulturen, trauen sich auf diese zuzugehen, stellen zu ihnen Kontakte her und halten diese auch aufrecht. Die Teilnehmer befinden sich in den Entwicklungsphasen der Adoleszenz (Jugendalter) und des »beginnenden Erwachsenenalters« (Arnett 2000). Die im Workcamp geförderten Fähigkeiten helfen dann auch, die Entwicklungsaufgaben in den Entwicklungsphasen zu bewältigen. Beispielsweise ist eine hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung in Situationen hilfreich, wenn man für ein Studium in eine fremde Stadt umziehen muss und sich in einer zunächst unbekanntem Institution zurecht finden und neue Kontakte knüpfen muss.

Besonders zu erwähnen ist die nationale Identität. Hier spielt es eine Rolle, ob das Workcamp in Deutschland oder im Ausland stattfand. Teilnehmende an einem Workcamp in Deutschland zeigten gegenüber Teilnehmenden an einem Workcamp im Ausland einen signifikant geringeren Zuwachs bei der Ausprägung der nationalen Identität. Dafür sind verschiedene mögliche Gründe anzuführen: Im Ausland erleben die deutschen Teilnehmenden größere Unterschiedlichkeiten, die sich aufgrund des fremdkulturellen Kontextes ergeben. Zudem sind sie in

der Rolle des Ausländers und werden von anderen als Repräsentanten Deutschlands wahrgenommen und angesprochen, was vermutlich zu einer stärkeren Auseinandersetzung bzw. Identifikation mit der eigenen Kultur führt als für inländische Teilnehmer im eigenen Land, die bei einem Workcamp in Deutschland viel Vertrautes (Sprache, Essen etc.) vorfinden.

Teilnehmer- und Kontextmerkmale, die mit den Effekten zusammenhängen

Es wurde außerdem analysiert, ob bestimmte Teilnehmermerkmale (z.B. Alter, Geschlecht etc.) sowie Kontextmerkmale (z.B. Arbeit, Unterkunft) mit den Veränderungen von Selbstschemata in Zusammenhang stehen.⁴ Dabei zeigten sich folgende wesentliche Ergebnisse:

- Teilnehmer, die vor dem Workcamp ihre Fähigkeiten niedriger einschätzten, haben besonders von der Workcampteilnahme profitiert.⁵
- Die Aussage »Die Arbeit hat mir Spaß gemacht« hing positiv mit einem Zuwachs der der Kontaktfähigkeit und Offenheit zusammen. Die Bedeutung der Arbeit in Hinblick auf die Veränderung der Selbstschemata liegt somit insbesondere in der Möglichkeit des Aufbaus und der Intensivierung von Kontakten mit anderen Teilnehmenden und der Möglichkeit, mit den anderen Teilnehmern dabei Spaß zu haben. Der »Spaßaspekt« der Arbeit kommt dabei auch dem Teilnahmemotiv »Spaß haben« entgegen.
- Je weniger Schwierigkeiten empfunden wurden, in einer Fremdsprache zu kommunizieren, desto mehr wurde in Hinblick auf die Kontakt- und Umgangsfähigkeit profitiert. Dieser Befund hat sicherlich auch praktische Implikationen, da hauptsächlich Gymnasiasten und Studierende unter den Workcamp-Teilnehmern vertreten sind und Teilnehmer mit einem anderen Bildungshintergrund sich in dieser Hinsicht vermutlich schwerer tun würden.
- Die Erstteilnahme spielte nur bei der Kontakt- und Umgangsfähigkeit eine Rolle. Insbesondere Erstteilnehmer profitierten hinsichtlich dieser Fähigkeit durch eine Workcampteilnahme.
- Das Alter und Geschlecht spielten kaum eine Rolle in Hinblick auf die Wirkungen. Nur bei der allgemeinen Selbstwirksamkeit haben ältere Jugendliche mehr profitiert, was in die Richtung interpretiert werden kann, dass sie wahrscheinlich eher ins Ausland fahren und daher mit mehr bzw. intensiver empfundenen neuartigen Situationen konfrontiert werden, deren Bewältigung die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen steigern.

4 Als Rechenverfahren wurden multiple Regressionsanalysen eingesetzt.

5 Dieses Ergebnis ist jedoch nur vorsichtig zu interpretieren: Es kann sich um einen Effekt aufgrund der Skalenbegrenzung handeln.

Insgesamt fällt im Rahmen der Zusammenhangsanalysen auf, dass hauptsächlich Merkmale der Person und des Kontexts eine Rolle spielen, in denen sich der *Kontaktaspekt* widerspiegelt: Der Kontakt mit Einheimischen ist förderlich für den Zuwachs an Selbstwirksamkeit; das Motiv »generell neue Menschen kennen zu lernen« steht in positivem Zusammenhang mit der Offenheit; die Arbeit fördert die Kontaktfähigkeit. Kontextvariablen zu den Bedingungen vor Ort (z.B. Unterkunft, Selbstverpflegung etc.) scheinen für die Wirkungen weniger von Bedeutung zu sein. Der Kontakt mit Menschen aus verschiedenen Kulturen in einem nicht-alltäglichen Erfahrungskontext kann somit als der zentrale Motor für Lern- und Entwicklungsprozesse bezeichnet werden.

Einschätzungen der Wirkungen durch die Teilnehmenden

Neben der objektiveren Bestimmung von Veränderungswerten mit Hilfe statistischer Verfahren, wollten wir zudem wissen, ob die Workcamp-Teilnehmer selbst der Workcamperfahrung Wirkungen zuschreiben. Dafür wurde eine Skala entwickelt, die sich direkt auf das Workcamp bezieht (Beispielitem: »Ich traue mir aufgrund der Workcamperfahrung jetzt mehr zu«) und zum zweiten und dritten Erhebungszeitpunkt eingesetzt wurde. Dafür wurden unterschiedliche Aspekte der Selbstkompetenz (Offenheit, Selbstwirksamkeit etc.) zu einer Skala zusammengefasst. Bei dieser Skala wurde der Prozentsatz derjenigen bestimmt, die im Mittel einer Veränderung zugestimmt haben. Die mittlere Antwortkategorie (»stimmt mittelmäßig«) wurde als eher nicht zustimmend gewertet. Die so berechneten Prozentwerte zeigen, dass 74,5% der Workcamp-Teilnehmer eine Veränderung ihrer Selbstkompetenz wahrnahmen.

Da es sich bei einem Workcamp um einen interkulturellen Erfahrungskontext handelt, wurde anhand von zwei weiteren Skalen erfasst, ob sich die Sichtweise über die Eigenkultur sowie andere Kulturen verändert hat. Dabei ging es zum einen um einen Zuwachs an *kulturellem Wissen* und zum anderen um die Entwicklung einer differenzierten Sichtweise. Die Auswertungen zeigen, dass 81,2% einer veränderten Sichtweise über Fremdkulturen und 61,7% einer veränderten Sichtweise über die Eigenkultur zustimmten. Die unterschiedlich hohen Prozentwerte sind verständlich, da es schwieriger ist, den Einfluss der eigenen Kultur auf das eigene Wahrnehmen, Denken und Handeln zu erkennen, denn kulturelle Normen und Werte wurden im Rahmen der Sozialisation internalisiert und sind daher nicht bewusstseinspflichtig. Erst im Kontakt mit fremdkulturell sozialisierten Personen werden aufgrund von Diskrepanzerfahrungen die eigenkulturellen Standards, also Routinen, Gewohnheiten, Werte und Erwartungen, bewusster wahrge-

nommen, in Frage gestellt und so zum Lerngegenstand gemacht (Thomas 2003). Alle Einschätzungen auf den drei Skalen blieben vom zweiten zum dritten Messzeitpunkt stabil, was auf einen hohen Einfluss der Workcamperfahrung hindeutet.

Bedeutung der Erfahrungen

Wichtig für die Einschätzung des Potenzials internationaler Workcamps zur Förderung der (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen ist auch die Kenntnis über die Bedeutung und den Stellenwert der Erfahrung für die Teilnehmer. Neben einer allgemeinen Bewertung wurde ebenso die Bedeutung der Workcamperfahrung im Vergleich zu anderen Ereignissen erhoben, um Informationen über die relative Bedeutung der Erfahrung im Kontext der bisherigen Biografie zu erhalten.

Die überwiegende Zahl der Teilnehmer versteht das Workcamp als besondere Erfahrung und persönliche Entwicklungsmöglichkeit, die sie anderen weiterempfehlen würde. Diese Einschätzungen blieben über die Zeit stabil. Als durchschnittliche Note wurde das Workcamp mit 1,8 bewertet. Auch eine Vielzahl an Anmerkungen, die die Befragten drei Monate nach Ende ihres jeweiligen Workcamps geben konnten, drücken eine positive Bewertung und einen hohen Stellenwert der Workcamperfahrung aus, wie folgende Zitate veranschaulichen:

- »... war dieses [Workcamp] in vielerlei Hinsicht eine ganz, ganz besondere, tolle, bereichernde und unvergessliche Erfahrung. Ich bin sehr froh, daran teilgenommen zu haben und kann das insgesamt nur weiter empfehlen; es ist eine einzigartige Möglichkeit, mit ganz unterschiedlichen Menschen eine ganz intensive Zeit zu erleben, sie kennen zu lernen, Freundschaften zu schließen, den eigenen Horizont zu erweitern und vieles mehr.«
- »Workcamps sind sehr gute Erfahrungen. Sie bereiten einen auf viele verschiedene Lebenssituationen vor. Ich würde immer wieder an einem Workcamp teilnehmen!«
- »Workcamps sind für mich immer wieder eines der Highlights des Jahres und schon jetzt fiebere ich dem nächsten Sommer entgegen.«

Nur in Einzelfällen ist aus den Anmerkungen zu erkennen, dass für Teilnehmer die Workcamperfahrung insgesamt eher negativ besetzt war.

Im Vergleich zu anderen Gruppenerlebnissen und anderen Auslands-erfahrungen bzw. Kontakten mit Menschen aus anderen Kulturen wurde der Workcamperfahrung zumeist eine größere Bedeutung zugemessen.

Die Bedeutung hatte im Mittel drei Monate nach dem Workcamp signifikant abgenommen, wenn auch nur geringfügig. Insgesamt stellt

die Workcampteilnahme somit – auch im Vergleich zu anderen Erfahrungen – ein wichtiges Lebensereignis dar, dass die persönliche Entwicklung fördert (vgl. Chang 2006). Wie wir aus der Studie zu den Langzeitwirkungen (Thomas et al. 2007) wissen, bleibt diese Einschätzung auch Jahre später noch erhalten: Auch ca. 10 Jahre später stellt die Workcamperfahrung in der Gesamtbiografie ein wichtiges Ereignis dar, das Entwicklungsprozesse ausgelöst hat bzw. zusammen mit anderen Erfahrungen zu einer bestimmten Entwicklung beigetragen hat (z. B. Berufswahl in der internationalen Jugendarbeit).

■ **Praktischer Nutzen**

Grundsätzlich können die Ergebnisse für Praktiker im Workcampbereich als Bestätigung ihrer Arbeit gesehen werden. Das Workcamp unterstützt die Entwicklung von wichtigen Fähigkeiten und einer differenzierten Sichtweise über andere Kulturen sowie über die Eigenkultur. Es stellt für die Teilnehmer ein wichtiges und bedeutsames Ereignis dar. Auch die Bewertung der einzelnen Erfahrungs- und Handlungsfelder im Workcamp ist durchwegs positiv. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung internationaler Workcamps als vielseitiges Entwicklungsangebot für Jugendliche. Es hat sich herausgestellt, dass der Kontakt als Wirkfaktor im Vordergrund steht und weniger Kontextvariablen wie Unterkunft oder die Art des Arbeitsprojekts. Für die Teamerziehung wäre dieses Thema besonders zu berücksichtigen. Auch aus den Merkmalen der Person, die mit den Wirkungen zusammenhängen, lassen sich mögliche Handlungskonsequenzen aufzeigen. Beispielsweise wird immer wieder überlegt, inwieweit Teilnehmer mit anderem Bildungshintergrund bzw. aus anderen Gesellschaftsschichten stärker zur Teilnahme an Workcamps motiviert werden können. Wenn andere Zielgruppen jedoch auch andere Voraussetzungen mitbringen, wie beispielsweise eine geringere Sprachkompetenz (vgl. Ar. Thomas 2007), und der Kontakt mit anderen ein wesentlicher Wirkfaktor eines internationalen Workcamps ist, dann stellt sich die Frage nach Möglichkeiten der Förderung der interkulturellen Kontakte und der Vermeidung von Sprachbarrieren für diese Teilnehmer.

■ Literatur

- Arnett, J.J. (2000): Emerging Adulthood. A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. In: *American Psychologist*, 55 (5), S. 469–480.
- Bortz, J. (1999): *Statistik für Sozialwissenschaftler* (5. Auflage). Berlin: Springer.
- Breitenbach, D. (1979) (Hrsg.): *Kommunikationsbarrieren in der internationalen Jugendarbeit*. Saarbrücken, Fort Lauderdale: Verlag Breitenbach.
- Bryk, A.S./Raudenbush, S.W. (1992): *Hierarchical Linear Models: Applications and data analysis methods*. Newbury Park, CA: Sage.
- Chang, C. (2006): Veränderungen von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. Aachen: Shaker.
- Fend, H. (2001): *Entwicklungspsychologie des Jugendalters. Ein Lehrbuch für pädagogische und psychologische Berufe*. Opladen: Leske + Budrich.
- Greve, W. (2000): Die Psychologie des Selbst – Konturen eines Forschungsthemas. In: Greve, W. (Hrsg.): *Psychologie des Selbst*. Weinheim: Beltz/Psychologie Verlags Union, S. 15–36.
- Hannover, B. (1997): *Das dynamische Selbst. Die Kontextabhängigkeit selbstbezogener Wissens*. Göttingen: Verlag Hans Huber.
- Havighurst, R. (1972): *Developmental tasks and education* (3rd ed.). New York: McKay.
- Henn, C. (2001): *Workcamps. Dritte-Welt-Tourismus einmal anders oder echte Chance für die Jugendpädagogik?* Frankfurt/M.: IKO – Verlag für interkulturelle Kommunikation.
- Markus, H. (1977): Self-schemata and processing information about the self. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 35 (2), S. 63–78.
- Pervin, L.A. (2003). *The Science of Personality* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Schroll-Machl, S. (2003): Deutschland. In: Thomas, A./Kammhuber, A./Schroll-Machl, S. (Hrsg.): *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas, Alexander (2003a): Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle. In: Thomas, A./Kinast, E.-U./Schroll-Machl, S. (Hrsg.): *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 44–59.
- Thomas, Alexander (2003b): Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte. *Erwägen – Wissen – Ethik*, 14 (1), S. 137–150.
- Thomas, Alexander/Chang, C./Abt, H. (2007): *Erlebnisse die verändern. Langzeitwirkungen der Teilnahme an internationalen Jugendbegegnungen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas, Arno (2005): *Tradition trifft Moderne – Internationale Workcamps zwischen Völkerverständigung und Globalisierung*. In: *Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten* (Hrsg.): *Außerschulische Bildung 4–2005*, Berlin.
- Thomas, Arno (2007): *Bedeutung der Ergebnisse und Konsequenzen für die Kooperationspartner*. Aus Sicht der Internationalen Jugendgemeinschaftsdienste (Bundesverein e.V.). In: Thomas, A./Abt, H./Chang, C. (Hrsg.): *Internationale Jugendbegegnungen als Lern- und Entwicklungschance*. Bensberg: Thomas-Morus-Akademie.
- Witzel, A. (1989): *Das problemzentrierte Interview*. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): *Qualitative Forschung in der Psychologie*. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder (2. Auflage). Weinheim: Beltz, S. 227–255.

■ Abstract

Seit der Breitenbach-Studie 1979 hat es keine umfassendere wissenschaftliche Untersuchung mehr gegeben, die über den Workcampbereich aussagekräftige Ergebnisse liefert. Zusammen mit der fast zeitgleich erschienenen Langzeitwirkungen-Studie (Thomas et al., 2007) liegen jetzt für den Programmtyp »internationale Workcamps« umfassende und aktuelle Ergebnisse vor. Im Vergleich zur Langzeitwirkungen-Studie bezieht sich diese ausschließlich auf das Format »internationales Workcamp«. Beispielsweise zeigte sich, dass es mit Ausnahme der nationalen Identität kaum einen Einfluss hat, ob das Workcamp in Deutschland oder im Ausland stattfand. Das relativiert die Befunde der Langzeitwirkungen-Studie für den Workcampbereich, indem nicht mehr die Folgerung nahe liegt, dass Workcamps in Deutschland für Deutsche weniger wirksam sind und daher nur als Einstieg eine Rolle spielen. Grundsätzlich können die Ergeb-

nisse für Praktiker im Workcampbereich als Bestätigung ihrer Arbeit gesehen werden. Das Workcamp unterstützt die Entwicklung von wichtigen Fähigkeiten und einer differenzierten Sichtweise über andere Kulturen sowie über die Eigenkultur. Es stellt für die Teilnehmer ein wichtiges und bedeutsames Ereignis dar. Auch die Bewertung der einzelnen Erfahrungs- und Handlungsfelder im Workcamp ist durchwegs positiv. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung internationaler Workcamps als vielseitiges Entwicklungsangebot für Jugendliche. Insgesamt liefert die Arbeit neben den Ergebnissen zu Hypothesen und Fragestellungen aktuelle Statistiken zu soziodemografischen und Workcamp bezogenen Variablen. Diese umfangreichen Informationen können als Reflexionsgrundlage hinsichtlich Ziele, Prinzipien und Leitlinien der Trägerorganisationen sowie zur Ableitung von Optimierungsbedarf verwendet werden.

■ Korrespondenzadressen:

Celine Chang

Seydlitzstr. 63, 80993 München;

E-Mail: celine.chang@psychologie.uni-regensburg.de.

Daniela Perl

Paradiesstr. 29, 82362 Weilheim;

Tel.: +49 (0)881 64930;

E-Mail: daniperl@gmx.net.

Arno Thomas

c/o Internationale Jugendgemeinschaftsdienste Bundesverband e.V.,

Kasernenstr. 48, 53111 Bonn;

Tel.: +49 (0)228 2280016;

E-Mail: arno.thomas@bonn.ijgd.de, Internet: www.ijgd.de.