AGdD Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk

ENTWICKLUNGS-DIENST

mehr als nur ein Job!

Wie wird man Fachkraft im Entwicklungsdienst?

Weltweit unterwegs: Fachkräfte berichten

Nach dem Dienst: Die Welt im Gepäck – und dann?

Inhalt

Editorial 3

VOR DEM DIENST

Recruiting für den Entwicklungsdienst 4

Interview: Entwicklungsdienst – Wie sehen eigentlich die Vertragsbedingungen aus? 8

Gut vorbereitet in den Entwicklungsdienst 10

LEITLINIEN UND PROGRAMME

Weltweite Partnerschaften und SDGs 11

Das Leitbild für Fachkräfte im Entwicklungsdienst 12

Sechs Fragen zum Leitbild 14

Interview:
Der Zivile Friedensdienst ist gut etabliert 15

Internationaler Klimadienst (IKD) –
ein Programm im Aufbau 16

ENTWICKLUNGSDIENST IN DER PRAXIS

Sieben Fachkräfte berichten 17

In Bolivien als Beratende und Lernende zugleich 18

Sechs prägende Jahre in Lima, Peru 19

Wir haben deutlich messbare
Verbesserungen erreicht 20

Das Leben in Sierra Leone
ist nicht einfach 21

Advocacy-Arbeit und Umweltbildung im Senegal 22

Arbeiten in Konfliktgebieten auf den Philippinen 23

Offen sein für Anderes und Unerwartetes 24

DIE WELT IM GEPÄCK – UND DANN?

Würdigung des Einsatzes 25

Die besonderen Erfahrungen beruflich nutzen 26

Wie geht es danach weiter? Das AGdD
Förderungswerk und seine Angebote 28

Studie: Entwicklungsdienst qualifiziert 29

Welt im Gepäck
Auch nach dem Dienst engagiert 30

Bildnachweise soweit nicht unmittelbar am Bild ausgewiesen

Titel: Tauschek, Regina; Kowalczyk-Hoyer, Barbara; Velasco, Ginna; E. Tempelmann; forumZFD;
AGIAMONDO/Christoph Seelbach (S.4, 8, 10); CFI (s. 5); Brot für die Welt (S. 5); Weltfriedensdienst (S. 7); forumZFD (S. 6); Eirene (S. 6); istockphoto/yuoak (S. 8/9); Vecteezy - Cami Dobrin (S.8/9)

Impressum

Herausgeber ist das AGdD Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn, Deutschland.
Telefon: 0228 908 993-0
E-Mail: redaktion@agdd.de

Redaktion: Silke Wesemann, AGdD (verantw.), Dieter Kroppenberg, TOPIK
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.
Realisation: TOPIK

Titel und Basislayout: cap communications
Druck: Druckservice Zillekens

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der AGdD.

2. Auflage, März 2024

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Entwicklungsdienst ist mehr als nur ein Job. Dafür braucht es engagierte und offene Menschen, die dort arbeiten, wo gemeinsames Handeln gefordert ist, um Armut zu überwinden, die natürlichen Ressourcen zu schützen beziehungsweise zu erhalten, politische Reformen voranzubringen oder Frieden zu fördern. Entwicklungsdienst bietet für eine befristete Zeit die Chance, über den eigenen Tellerrand hinauszublicken, fremde Kulturen und Lebensbedingungen kennenzulernen und sich auf diese einzulassen.

Als Fachkraft im Entwicklungsdienst arbeiten Sie in der Regel in Partnerorganisationen vor Ort, wo Sie mitgestalten und lernen. Sie engagieren sich für Ernährungssicherung, Bildung, technische Lösungen oder Wirtschaftsförderung sowie im Zivilen Friedensdienst und leisten damit einen wichtigen Beitrag für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Im Entwicklungsdienst gibt es sehr unterschiedliche Aufgaben, entsprechend werden auch sehr unterschiedliche Persönlichkeiten und Profile gesucht.

Jeder der sieben Träger, die Fachkräfte entsenden oder vermitteln, hat einen spezifischen entwicklungspolitischen Ansatz und eine eigene Arbeitsweise. Auf den Seiten 4 bis 7 stellen Personalverantwortliche der einzelnen Organisationen ihren Rekrutierungsprozess, gesuchte Stellenprofile und die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte vor.

Im Kern geht es beim Entwicklungsdienst um solidarisches Handeln – für und mit anderen. Für diesen Einsatz bekommen Sie als Fachkraft ein Unterhaltsgeld und sind sozial abgesichert – während des Dienstes und bei Ihrer Rückkehr nach Deutschland/Europa. Diese Absicherung gewährleistet das Entwicklungshelfer-Gesetz. Wie die Rahmenbedingungen von Entwicklungsdienst genau aussehen, erläutert Andrea Berg, Mitarbeiterin bei AGIAMONDO, stellvertretend für alle Entsendeorganisationen.

Ist die richtige Stelle gefunden, geht es in die Vorbereitung. Als Fachkraft werden Sie intensiv auf Ihre Aufgaben vorbereitet und beim Umgang mit interkulturellen Herausforderungen unterstützt. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 10.

Wie es sich anfühlt, im Entwicklungsdienst zu arbeiten und vor Ort zu leben, können Fachkräfte am besten selbst beschreiben: Über ihre individuellen Erfahrungen und Erlebnisse, vor, während und nach dem Entwicklungsdienst berichten sieben der über 800 Fachkräfte, die jedes Jahr weltweit im Einsatz sind.

Entwicklungsdienst ist ein bereichernder Lebensabschnitt. Vielen ist es ein großes Anliegen, diese Erfahrungen zu vermitteln und sich auch nach dem Dienst entwicklungspolitisch zu engagieren – privat und im Beruf. Dafür gibt es zahlreiche Möglichkeiten und tolle Beispiele. Einige davon finden Sie ab Seite 26 in diesem Heft.

Viele Freude beim Lesen

Silke Westmann

RECRUITING FÜR DEN ENTWICKLUNGSDIENST

Entwicklungsdienst ist ein Engagement auf Zeit, das auf Solidarität basiert, internationale Partnerschaften fördert und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen unterstützt. Dafür braucht es qualifizierte und weltoffene Menschen, die sich für eine befristete Zeit in Ländern des Globalen Südens für diese Ziele einsetzen. Die Rahmenbedingungen regelt das Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG). Das EhfG auf Deutsch und Englisch finden Sie zum Download unter:
www.agdd.de/de/dabei/entwicklungshelfer-gesetz

Pro Jahr werden mehrere Hundert Fachkräfte gesucht und durch die Entsendeorganisationen vermittelt. Nur staatlich anerkannte Träger können Entwicklungshelfer-Dienstverträge schließen. Dies sind derzeit sieben Organisationen:

- **AGIAMONDO** e.V. (bis 2019 Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe, AGEH),
- **Coworkers - Christliche Fachkräfte International** e.V. (CFI),
- **Dienste in Übersee** gGmbH (als Partner von Brot für die Welt),
- **EIRENE** Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V.,
- **Forum Ziviler Friedensdienst** e.V. (forumZFD),
- **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit** GmbH (GIZ)
- **Weltfriedensdienst** e.V. (WFD).

Diese haben sich zur Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD) zusammengeschlossen. Zu den Hintergründen finden Sie spannende Einblicke in unserem Jubiläumsheft „50 Jahre Entwicklungshelfer-Gesetz“:
www.agdd.de/jubilaeumsheft-50-jahre-ehfg

Die Träger gestalten den Einsatz von Fachkräften im Entwicklungsdienst. Dabei folgen sie unterschiedlichen Verfahren: Oft geht der Entstehung eines Arbeitsplatzes die Anfrage einer lokalen Organisation voraus; die Ziel- und Aufgabenbeschreibung ist das Ergebnis partnerschaftlicher Aushandlungsprozesse. Einige Träger entwickeln eigene Projekte und Programme, in denen sie Fachkräfte einsetzen. Letztlich entstehen Stellen für Fachkräfte im Entwicklungsdienst auch in Vorhaben Dritter, das heißt, sie sind in eine Kooperation eingebettet. Allen Einsatzmöglichkeiten ist gemein, dass sich die Tätigkeit der Fachkräfte am Bedarf im jeweiligen Partnerland orientiert.
Gesucht werden Fachkräfte aus vielfältigen Branchen, so zum Beispiel Bildung, Gesundheit, Friedensentwicklung und Krisenprävention, Klimaschutz, Digitalisierung, Ernährungssicherung, Menschenrechte und Demokratieförderung und andere mehr. Jede der Entsendeorganisationen hat einen spezifischen entwicklungspolitischen Ansatz und entsprechend eine eigene Arbeitsweise. Hier stellen Personalverantwortliche der einzelnen Entsendeorganisationen den Rekrutierungsprozess, gesuchte Stellenprofile und die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte für ihre Stellen im Entwicklungsdienst vor.

AGIAMONDO
Personal und Beratung
für internationale Zusammenarbeit

AGIAMONDO vermittelt qualifizierte Fachkräfte für die internationale Zusammenarbeit für katholische Organisationen wie Misereor, Caritas International, Diözesen und Ordensgemeinschaften sowie andere kirchliche Träger. Wir unterstützen jedoch verstärkt auch zivilgesellschaftliche Organisationen wie zum Beispiel Vereine, Verbände oder NGOs bei der Suche nach Fachkräften. Im Bereich des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) vermittelt AGIAMONDO speziell ausgebildete Friedensfachkräfte in Konfliktregionen. Etwa die Hälfte der Fachkräfte ist in Afrika tätig, weitere Einsatzorte liegen in Lateinamerika, Asien, Osteuropa und im Nahen Osten. Die Arbeitsbereiche sind sehr vielfältig: von der Organisationsentwicklung über Management, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Erwachsenenbildung bis zu Umwelt- und Klimaschutz, Wirtschaft und Demokratisierung. ZFD-Fachkräfte arbeiten in der Konfliktprävention, Gewaltminderung und Konfliktnachsorge. Für diese Aufgabenfelder sucht AGIAMONDO sowohl Generalisten als auch Spezialisten, zum Beispiel Kommunikationsexpert*innen und Journalist*innen, Sozialwissenschaftler*innen, Jurist*innen, Psycholog*innen, Sozialpädagog*innen, Projekt- und Nonprofitmanager*innen, Ärzte und Ärztinnen, Ingenieur*innen und Trainer*innen.

Voraussetzung für die Arbeit im Entwicklungsdienst und im ZFD sind circa zwei Jahre Berufserfahrung, aber es gibt auch Junior Fachkraft- oder Trainee-Stellen. Für den ZFD sollte man außerdem einen Hochschulabschluss und berufliche Fachkenntnisse in einem für die Friedensarbeit relevanten Bereich mitbringen. Wir vermitteln auch nicht-katholische Bewerber*innen. Letztendlich hängt es von den stellenspezifischen Anforderungen der Partnerorganisation ab. Für uns ist wichtig, dass die Bewerber*innen sich mit den christlichen Werten sowie den Zielen und Anliegen kirchlicher Entwicklungs- und Friedensarbeit identifizieren können.

Gerne nehmen wir auch Initiativbewerbungen entgegen. Dazu ist ein Formular auf unserer Homepage zu finden. AGIAMONDO führt einen Talent-Pool, der gespeist wird mit qualifizierten Initiativ- oder Stellenbewerbungen, die zwar eine generelle Eignung vorweisen, jedoch nicht sofort für eine Stelle angenommen wurden. Das Auswahlverfahren läuft über ein Assessment-Center. Ausgewählte Bewerber*innen werden im Anschluss den beteiligten Partnerorganisationen empfohlen, mit deren Einverständnis dann schließlich ein Vertragsabschluss zustande kommt.
www.agiamondo.de/bewerber/stellenmarkt/
jobs.agiamondo.de/job-initiativbewerbung-x-161.html

Elke Wacker,
Leiterin des Fachkräfte-Recruitings bei AGIAMONDO

Christliche Fachkräfte International e.V. führt unter der Dachmarke **Coworkers** weltweit Fachkraft-Entsendungen durch. Als staatlich anerkannter Entwicklungsdienst unterstützen Coworkers Fachkräfte einheimische evangelische Kirchen und christliche Organisationen in ihrem Dienst und ihren Projekten vor Ort. Dies geschieht insbesondere durch Beratung, Begleitung und Ausbildung. Projektthemen sind beispielsweise Landwirtschaft, Gesundheit, Bildung, Berufsausbildung, Klimawandel-Bewältigung und vieles mehr. Schwerpunkt der Entsendungen ist Afrika. Darüber hinaus arbeiten Coworkers Fachkräfte auch in Asien, Lateinamerika, im Nahen Osten und in Ost-Europa. Von Anfang an hat Coworkers Wert darauf gelegt, keine eigenen Projekte zu initiieren, sondern in enger, ehrlicher Kommunikation und Kooperation mit den lokalen Partnern herauszufinden, wie deren Projekte am besten weiterentwickelt werden können.
Derzeit sind unsere 73 Fachkräfte, 42 mitausreisende Partner*innen und 69 Kinder in 33 Ländern aktiv: von den Philippinen und Laos über Kenia, den Tschad und Burkina Faso nach Kolumbien und Paraguay – um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Interesse an einem Einsatz mit Coworkers? – Dann bewerben Sie sich online unter **https://coworkers.de/offene-stellen/bewerbung-fachkraefte/** – gerne auch initiativ! Was Sie mitbringen sollten, sind eine abgeschlossene Ausbildung oder Studium mit Berufserfahrung, Offenheit für ein Leben und Arbeiten im interkulturellen Kontext sowie die Identifizierung mit christlichen Werten. Wir überlegen gemeinsam mit Ihnen und unseren Projektpartnern, welche Stelle am besten für Sie geeignet ist. Während Ihrer Vertragszeit werden Sie eng von uns begleitet und unterstützt. Und auch nach Ihrer Rückkehr stehen wir Ihnen beim Wiederankommen in Deutschland zur Seite. Wir freuen uns, Sie kennenzulernen und zusammen mit Gott die Welt zu bewegen.

Heidi Braun,
Personalmanagerin bei
Coworkers Fachkräfte

Dienste in Übersee gGmbH (DÜ) vermittelt seit mehr als 60 Jahren Fachkräfte an Partnerorganisationen von Brot für die Welt. Insgesamt haben wir in dieser Zeit weltweit bisher über 7.000 Fachkräfte unter Vertrag genommen, momentan sind etwa 150 Fachkräfte in über 40 Länder vermittelt. Die Arbeit als Fachkraft beruht dabei immer auf den Bedürfnissen unserer Partnerorganisationen: Im engen Dialog mit uns definieren sie, welche Kompetenzen Fachkräfte mitbringen sollen, welche Ziele mit einer Vermittlung angestrebt werden und wie die Integration in die eigene Organisation gelingt. Denn als integriertes Personal arbeiten Fachkräfte im Gastland als Mitarbeitende der Partnerorganisationen – nicht von DÜ/Brot für die Welt.
Die Tätigkeitsfelder reichen dabei von Menschenrechtsarbeit über Ernährungssicherung bis hin zu Organisationsentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit. Einen thematischen Fokus bilden dabei Vermittlungen im Zivilen Friedensdienst, in dem Partnerorganisationen im Netzwerk lokal verankerte Friedens- und Versöhnungsarbeit umsetzen.

Was uns dabei wichtig ist? Neben der hohen Identifikation mit den jeweiligen Partnerorganisationen wünschen wir uns als kirchliches Werk von Fachkräften die Reflexion christlicher Werte wie solidarisches Handeln in ihrer Arbeit. Wichtig ist für uns auch eine gute Vorbereitung: Nach dem Durchlaufen eines dreistufigen Bewerbungsverfahrens bereiten wir Ausreisende mit einem individuell entwickelten Vorbereitungsplan und zielgerichteten Fortbildungen auf ihre Zeit im Ausland vor. Während der Ausreisezeit stellen wir den Fachkräften ein Supervisionsprogramm zur Verfügung, um die neue Arbeits- und Lebenssituation aktiv zu bearbeiten und zu gestalten.

Das klingt für Sie interessant? Aktuelle Stellenausschreibungen finden sich auf unserem Job-Portal **due.hr4you.org/bewerber**. Hier freuen wir uns auch über Ihre Initiativ-Bewerbung. Und wer immer auf dem Laufenden bleiben will, kann sich für ein Job-Abo anmelden.

Fabian Hanschen,
Leiter des Referats
Internationale Personalvermittlung
Entwicklungspolitische Fachkräfte

Jedes Jahr suchen **EIRENE** und ihre Partnerorganisationen in Lateinamerika (Bolivien und Costa Rica) sowie in Afrika (Burkina Faso, Burundi, DR Kongo, Mali, Niger und Uganda) etwa zehn Fachkräfte im Friedens- und oder Entwicklungsdienst. Typische Arbeitsfelder sind Friedenserziehung, Friedensjournalismus, Zivile Konfliktbearbeitung, Gewaltprävention und Stärkung der Rechte von Frauen und Kindern, sowie von indigenen Gruppen.
Welches Profil die jeweilige Fachkraft für eine spezifische Stelle haben muss, erarbeiten wir zusammen mit unseren Partnerorganisationen. Am eintägigen Auswahlverfahren sind Verantwortliche der jeweiligen Partnerorganisation und von EIRENE gleichberechtigt beteiligt. Die Entscheidung über eine Stellenzusage wird im Konsens getroffen. So kommen die Kandidat*innen des Bewerbungsgesprächs sehr früh mit ihrer potenziell aufnehmenden Organisation in Kontakt und erleben bereits sehr früh die Kooperation von EIRENE und ihren Partnerorganisationen.
Seit 2015 durchläuft der Verein EIRENE einen rassismuskritischen Veränderungsprozess, der sichtbare Auswirkungen auf die personelle Zusammensetzung in der Belegschaft in Deutschland und unter den international agierenden Fachkräften hat. In dieser Diversität liegen große Potenziale für unseren Friedensdienst, deshalb finden Sie bei jeder unserer Stellenausschreibung diesen Satz: „Menschen aller Religionen und Weltanschauungen sind bei EIRENE willkommen. EIRENE lädt insbesondere Personen zur Bewerbung ein, die Rassismus oder andere Formen von Diskriminierung erlebt und hieraus diskriminierungskritische Perspektiven entwickelt haben." So arbeiten wir konsequent daran das Arbeitsumfeld bei EIRENE so international und inklusiv wie möglich zu gestalten.

Wer mit EIRENE Fachkraft im Friedens- und Entwicklungsdienst werden will, sollte neben der fachlichen Qualifikation für die Stelle auch Lern- und Weltoffenheit sowie ein macht- und rassismussensibles Beratungsverständnis mitbringen. Erfahrungen in der internationalen Zusammenarbeit und der zivilen Konfliktbearbeitung sind von Vorteil.

Offene Stellen sind auf der Website zu finden: **www.eirene.org**, Initiativbewerbungen sind willkommen.

Manssour Monsef,
Leiter des Personalreferats bei EIRENE

Das **forumZFD** entsendet ausschließlich Fachkräfte im Rahmen des Programms Ziviler Friedensdienst, und dies in die Regionen Südosteuropa, Nahost und Südostasien.
Fachkräfte des forumZFD begleiten und unterstützen lokale Friedensinitiativen überwiegend in den Bereichen Vergangenheitsaufarbeitung und -überwindung, Friedenserziehung und beim Aufbau lokaler Strukturen der Konfliktbearbeitung. Generell entwickeln sie zusammen mit lokalen Akteuren neue Projekte in diesen und weiteren Themenfeldern. Diese Projekte werden von den Fachkräften oder lokalen Kolleg*innen begleitet.
Neben der für jede Fachkraftstelle wechselnden fachlichen Expertise suchen wir für alle Positionen Persönlichkeiten mit praktischer Arbeitserfahrung im Berufsfeld der zivilen Konfliktbearbeitung, dies umfasst nicht zuletzt auch das Vorhandensein ausgeprägter kommunikativer Fähigkeiten. Darüber hinaus ist eine lösungsorientierte und allparteiliche Grundhaltung für das Agieren im Konfliktumfeld unerlässlich. Als Partner von zivilgesellschaftlichen Akteuren vor Ort ist die nachgewiesene Arbeitserfahrung mit entsprechenden lokalen Strukturen eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit beim forumZFD. Für die Leitung der Länderbüros vor Ort sind zudem ausgeprägte Kompetenzen im Bereich Projektmanagement und Personalführung gefragt.

Jährlich schreibt das forumZFD etwa 12 bis 15 Positionen als Friedensfachkraft in den elf Programmländern auf der eigenen Webseite **www.forumzfd.de/en/jobs** aus, über die sich Interessierte bewerben können. Das Auswahlverfahren findet in der Regel zwei bis drei Mal jährlich online in Form eines Assessment Centers statt. In dem online Assessment Center arbeiten die Bewerbenden der verschiedenen Position gemeinsam an Aufgaben, diskutieren in Gruppen und präsentieren Einzelaufgaben vor einem Auswahlkomitee. Darauf folgen Einzelinterviews mit dem Auswahlkomitee.

Lara Lang und Jennifer Hagemann begleiten in Abstimmung mit den Programmleitungen und dem Personalteam die Auswahlverfahren und Vorbereitung von neuen Friedensfachkräften.

Lara Lang,
Referentin „Projekte und Programme" beim forumZFD

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Die **GIZ** schreibt jedes Jahr rund 200 Stellen im Entwicklungsdienst aus. Die Dauer des Einsatzes bei Standardverträgen beträgt in der Regel 24 Projektmonate zuzüglich der Vorbereitungsphase und kann je nach Projektlaufzeit maximal sechs Jahre betragen.
Etwa zwei Drittel der Stellen im Entwicklungsdienst werden für Afrika ausgeschrieben, gefolgt von je 15 Prozent für den Raum Asien/Pazifik beziehungsweise für Süd- und Mittelamerika/Karibik, knapp sechs Prozent entfallen auf den Nahen und Mittleren Osten. In fachlicher Hinsicht sind folgende Schwerpunkte maßgeblich: Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Jugend, Informations- und Kommunikationstechnologien und Digitalisierung sowie Wald und Biodiversität. Darüber hinaus Organisations- und Managementberatung, Demokratie und Rechtsstaat, Dezentralisierung sowie ländliche Entwicklung und Agrar.
Auch im Zivilen Friedensdienst (ZFD), der ein knappes Drittel der Stellen im Entwicklungsdienst der GIZ ausmacht, wird der Großteil der Stellen für Afrika ausgeschrieben. Dann folgen der Raum Asien/Pazifik sowie Naher und Mittlerer Osten, gefolgt von Süd- und Mittelamerika/Karibik.

Für diese Tätigkeitsbereiche im Entwicklungsdienst und im ZFD sucht die GIZ berufserfahrene Spezialist*innen, die zum Perspektivwechsel fähig und bereit sind, sich offen und respektvoll auf einen anderen kulturellen Kontext einzulassen. Hilfreich sind eine hohe Resilienz sowie Frustrationstoleranz, wenn eigene Vorschläge zunächst einmal nicht aufgegriffen werden. Eine hohe Kommunikationskompetenz und Sensibilität auch über gewohnte kulturelle Muster hinaus sind unerlässlich.
Die GIZ schreibt alle Positionen auf ihrer Homepage **www.giz.de** (Menü: Job und Karriere/Stellenmarkt) aus. Dort lässt sich auch ein spezielles Job-Abo für bestimmte Stellenprofile einrichten. Initiativbewerbungen sind nicht möglich.
Das Auswahlverfahren bei der GIZ beginnt – bei fachlicher Passung zum gesuchten Profil – grundsätzlich mit einem Telefoninterview und mündet im Erfolgsfall in ein standardisiertes Auswahlverfahren, das verschiedene eignungsdiagnostische Instrumente vereint und ausschließlich virtuell durchgeführt wird.

© Privat

Die Rekrutierung im Entwicklungsdienst sowie im Zivilen Friedensdienst übernimmt bei der GIZ die Gruppe Rekrutierung – Externer Arbeitsmarkt. Hauptansprechpartner für Themen rund um den Entwicklungsdienst ist Jens Rohland.

wfd WELT FRIEDENS DIENST e.V.

Der **Weltfriedensdienst e.V. (WFD)** arbeitet mit lokalen Partnerorganisationen in mehr als 20 Ländern rund um den Globus. Wir engagieren uns für Frieden, Menschenrechte und nachhaltige Entwicklung. Wir wollen in unseren Kooperationen Menschen dabei unterstützen, ihre Lebensumstände aus eigener Kraft zu verbessern. In den meisten Kooperationen ist eine in die Partnerorganisation integrierte Fachkraft im Einsatz. Die einheimische Projektleitung begleitet die Kooperation im Partnerland und verantwortet das Budget und die Umsetzung des gemeinsam entwickelten Projektes.
Keine unserer Kooperationen gleicht der anderen. Daher arbeiten unsere Fachkräfte zu Friedenspädagogik, Trainings zu Methoden der zivilen Konfliktbearbeitung, Empowerment marginalisierter Gesellschaftsgruppen, Menschenrechte und Advocacy oder Ressourcengerechtigkeit und Agrarökologie. Wenn das Landesprogramm mehrere Projekte oder Fachkräfte umfasst, haben wir neben der integriert beratenden Fachkraft ein*e Landeskoordinator*in. In einigen Ländern vermitteln wir Themenfachkräfte, die mehrere Einzelprojekte bzw. Partnerorganisationen beraten, zum Beispiel zu empirischer Sozialforschung oder Medienarbeit. Unsere Fachkräfte bringen Praxis und Auslandserfahrung mit. Oft haben sie Friedens- und Konfliktforschung oder Sozial-, Rechts-, Medien- oder Agrarwissenschaften studiert.

Unsere Stellenangebote schreiben wir auf unserer Website aus: **www.wfd.de/thema/stellenangebote**. Im persönlichen Gespräch lernt unser Auswahlteam bis zu vier Bewerber*innen kennen. Geeignete Kandidat*innen stellen wir der Partnerorganisation vor. Die Entscheidung treffen wir dann im Einvernehmen mit unseren Kolleg*innen vor Ort. Bevor die neue Fachkraft ihre Stelle antritt, durchläuft sie eine individuell angepasste Vorbereitung. Um partnerschaftliche Nähe für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzubauen, steht die Fachkraft schon während der Vorbereitung im Kontakt mit der Partnerorganisation. Einen Bewerber*innen-Pool haben wir nicht, aber unsere Personalreferentin freut sich immer über Initiativ-Bewerbungen.

Annika Mardanova, Personalreferentin für Fachkräfte beim Weltfriedensdienst

Entwicklungsdienst:

Wie sehen eigentlich die Vertragsbedingungen aus?

Jede*r zehnte Deutsche kann sich vorstellen, einen Entwicklungsdienst im Ausland zu leisten. Viele andere haben ebenfalls Interesse – jedoch auch Vorbehalte. Dabei kennen die Wenigsten die vertraglichen Grundlagen und Rahmenbedingungen.*

So geht es auch Eva und Pablo**. Sie haben viele Fragen rund um das Thema Entwicklungsdienst. Die Antworten hat Andrea Berg – Mitglied der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung und Verträge" bei der AGdD und Mitarbeiterin bei AGIAMONDO.

* Ergebnisse einer von der AGdD beauftragten Zielgruppenanalyse des comX Instituts 2019/2020
** Zwei fingierte Personen, die sich für den Entwicklungsdienst interessieren.

Eva: Ich kann mir vorstellen, eine Zeit lang im Ausland zu arbeiten. Ich würde mich gerne dort einbringen, wo die Lebensbedingungen schwieriger sind und wünsche mir eine sinnstiftende Tätigkeit. Aber wird ein Entwicklungsdienst überhaupt bezahlt?

Andrea Berg: Ja, auch im Entwicklungsdienst gibt es eine Bezahlung. Im Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) ist vorgegeben, dass Fachkräfte im Entwicklungsdienst zwar einen Dienst ohne Erwerbsabsicht leisten, aber finanzielle Mittel erhalten, die ihren Lebensunterhalt vor Ort sichern. Sie erhalten somit kein Gehalt im klassischen Sinne, sondern ein Unterhaltsgeld. Die Höhe dieses Unterhaltsgeldes unterscheidet sich etwas bei den verschiedenen Entwicklungsdiensten, den Entsendeorganisationen.
Darüber hinaus erhalten Sie während des Dienstes weitere Leistungen, beispielsweise werden Mietkosten vor Ort, Schulkosten und Versicherungen teilweise oder vollständig übernommen. Das Gesamtpaket kann man als eine durchaus gute finanzielle Ausstattung ansehen.

Pablo: Ich bin Spanier. Bei uns gibt es keinen Entwicklungsdienst für Fachkräfte. Kann ich mich auch bewerben – und gelten die gleichen Bedingungen wie für Eva?

Andrea Berg: Das EhfG ist zwar ein deutsches Gesetz, aber es gilt für alle EU-Bürger*innen, die älter als 18 Jahre sind. Sie können also auch einen Dienst nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz antreten und haben dann die gleiche soziale Absicherung wie Eva.

Pablo: In manchen Einsatzländern ist die medizinische Versorgung prekär. Was passiert, wenn ich dort krank werde? Muss ich selbst eine Auslands-Krankenversicherung abschließen?

Andrea Berg: Die gesundheitliche Versorgung kann von Einsatzort zu Einsatzort sehr unterschiedlich sein. Nach dem EhfG muss für alle Fachkräfte und deren Familienangehörige, die mit ausreisen, ein umfassendes Paket an Versicherungen abgeschlossen werden. Unter anderem auch eine Krankenversicherung. Diese beinhaltet dann auch die Möglichkeit, aus wichtigen medizinischen Gründen für eine Behandlung in ein Nachbarland oder nach Europa zu reisen sowie eine Rückholversicherung für medizinische Notfälle. Um diese Versicherungen müssen Sie sich nicht selbst kümmern, die werden über die jeweiligen Entsendedienste abgeschlossen.

Pablo: Gibt es bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen, die ich mitbringen muss? In vielen Ländern herrscht ja zum Beispiel ein ganz anderes Klima. Brauche ich spezielle Impfungen?

Andrea Berg: Als Fachkräfte müssen Sie sich vor dem Dienst gründlich medizinisch untersuchen lassen. Das gilt auch für Familienangehörige, die mit ausreisen. Diese Untersuchung findet in der Regel in einer tropenmedizinischen Praxis oder Klinik statt. Dabei werden sie über die gesundheitliche Situation im Einsatzland unterrichtet und zum Thema Impfungen beraten.
Manche Dienste führen vorab ein psychologisches Gespräch, um die mentalen Voraussetzungen zu überprüfen. Die Kosten dieser vorbereitenden Untersuchungen und der Impfungen, für die Sie sich entscheiden, übernehmen die Dienste.

Eva: Ich habe zwei kleine Kinder. Was müssen wir da berücksichtigen? Und wer trägt die zusätzlichen Kosten?

Andrea Berg: In der Regel enthalten die Ausschreibungen der Fachkraftstellen schon Hinweise darauf, ob die Einsatzorte familientauglich sind. Es gibt Stellen und Standorte, die für Familien nicht empfehlenswert sind. Aber es gibt genauso viele, die auch für Familien mit Kindern geeignet sind. Bereits im Rahmen der Auswahl werden Sie informiert und beraten, wie das konkret aussehen kann, wie beispielsweise die schulische Situation ist oder die medizinische Versorgung.
Und was die Kosten anbelangt: Auch für mitausreisende Familienangehörige garantiert das EhfG Familienbestandteile beim Unterhaltsgeld, die Finanzierung der Flüge, der Versicherungen und so weiter. Wenn ihr*e Ehepartner*in im Einsatzland arbeitet, wird das Einkommen ab einer gewissen Einkommenshöhe auf das Unterhaltsgeld angerechnet bzw. verrechnet.

Eva: Und was ist, wenn ich während des Dienstes schwanger werde? Kann ich zur Geburt nach Hause kommen? Und habe ich ein Anrecht auf Mutterschutz und Elternzeit?

Andrea Berg: Da gibt es Unterschiede zwischen den Entsendediensten: Bei AGIAMONDO beispielsweise werden anteilige Flugkosten übernommen, wenn Sie für die Geburt nach Deutschland zurückkehren. Das umfasst der Versicherungsschutz für unsere Fachkräfte. Sie haben auch Anspruch auf die üblichen Mutterschutzzeiten und können dann nach deren Ende Ihren Dienst am Einsatzort wiederaufnehmen.
Eine Elternzeit ist allerdings leider nicht möglich. Stattdessen gibt es die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen während des ersten Lebensjahres Ihres Kindes für sechs Monate in Teilzeit zu arbeiten.

Eva: Wie sieht es mit Schulen für die Kinder vor Ort aus? Gibt es deutsche oder internationale Schulen? Welche Kosten kommen da auf uns zu?

Andrea Berg: Vor Ort gibt es in der Regel nationale, internationale und teilweise auch deutsche Schulen. Als Fachkraft obliegt es Ihnen, selbst eine Schule für die Kinder auszusuchen. Die Schulkosten werden zumindest zu einem sehr großen Teil, bei vielen Diensten aber auch vollständig übernommen.

Pablo: In manchen Einsatzländern herrscht ein erhöhtes Sicherheitsrisiko, etwa durch politische Unruhen, Kriminalität oder Naturkatastrophen. Werde ich darauf vorbereitet? Und wer kümmert sich um uns, wenn etwas passiert?

Andrea Berg: In der Regel absolvieren Fachkräfte und auch deren Familienangehörige ein Sicherheitstraining, bevor sie ausreisen. Dessen Intensität hängt natürlich auch vom Einsatzland und dessen spezifischen Risiken ab.
In der Regel gibt es vor Ort Strukturen und Institutionen, die bei Sicherheitsthemen behilflich sein können. Die Dienste selbst halten auch direkt Kontakt mit Ihnen und umgekehrt. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit Ihrer Entsendeorganisation statt. Im Fall von sehr kritischen Sicherheitslagen können dann auch die Botschaft vor Ort und das Auswärtige Amt aktiv werden, um beispielsweise im Extremfall Evakuierungen durchzuführen.

Pablo: Was passiert, wenn es mir beispielsweise durch belastende Umstände im Einsatzland psychisch nicht gut geht?

Andrea Berg: Bei AGIAMONDO sind wir in solchen Fällen für unsere Fachkräfte stets ansprechbar. Wir versuchen bei Problemfällen zunächst schnell zu klären, wo die Ursachen liegen.
Dann schauen wir, welche Maßnahmen sinnvoll sind – ob wir eine Supervision oder ein Coaching anbieten können oder auch eine psychologische Beratung. Es gibt also viele Möglichkeiten der Hilfestellung. Und bei anderen Diensten ist das ähnlich.

Eva: Bei einem Vertrag von zwei oder mehr Jahren möchte ich zwischendurch auch mal Urlaub in der Heimat machen und Freunde und Familie besuchen. Ist das möglich und werden die Reisekosten übernommen?

Andrea Berg: Ja, das ist möglich. Die Dienste haben unterschiedliche Modelle, um Heimreisen finanziell zu unterstützen. Es gibt Vorgaben des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), was gezahlt werden darf, und das gestalten die Dienste dann selbst aus: Manche zahlen einen Heimflug, andere beispielsweise ein dreizehntes Unterhaltsgeld, um damit den Heimaturlaub zu finanzieren.

Eva: Wenn wir dann zurückkommen – können wir Arbeitslosengeld bekommen? Und gibt es Unterstützung bei der Rückkehr?

Andrea Berg: Nach Ende des Entwicklungsdienstes haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld I in Deutschland. Wir bei AGIAMONDO laden Sie zu den Rückkehrtagen ein – das ist ein wichtiger Teil des Vertragsendes. Und das AGdD Förderungswerk bietet Seminare und Beratung zur beruflichen Wiedereingliederung an (s. S. 28). Es gibt auch Netzwerke und Veranstaltungen für ehemalige Fachkräfte – Sie werden nicht alleine dastehen.

Gut vorbereitet in den Entwicklungsdienst

Jedes Jahr gehen mehrere Hundert Fachkräfte ins Ausland, um für eine Dauer von ein bis drei Jahren ihren Entwicklungsdienst anzutreten. Darunter sind Menschen mit mehrjähriger internationaler oder entwicklungspolitischer Erfahrung, die für ihren Dienst bereits viel Rüstzeug mitbringen. Darunter sind aber auch viele, die zum ersten Mal eine solche Stelle antreten und die sich auf ihren Einsatz intensiv vorbereiten müssen.
Die Entsendedienste planen die Vorbereitungszeit in den Entwicklungsdienst ein und kennen oder schaffen die notwendigen Lernräume – sowohl in Präsenz als auch online. Für die Fachkräfte beginnt damit eine Phase des intensiven Lernens, die im Ausland mit den Partnern vor Ort on-the-job weitergeht.

INDIVIDUELLE ANGEBOTE

Allen Fachkräften bieten die Entsendedienste Vorbereitungsprogramme an, die auf die individuelle Situation ebenso eingehen wie auf die Rahmenbedingungen und Besonderheiten der jeweiligen Einsatzländer und der dortigen Projektpartner.

Kerstin Kude (mi.), AGIAMONDO, im Gespräch mit Kolleg*innen

Kerstin Kude, Mitarbeiterin bei AGIAMONDO, beschreibt: „Die Entsendedienste bereiten ihre Fachkräfte individuell und bedarfsorientiert für den Dienst in Partnerorganisationen vor. Das Programm jeder individuellen Vorbereitung wird mit der jeweiligen Fachkraft zu Beginn abgestimmt, um Bedarfe der Partnerorganisationen und der Fachkraft gemeinsam im Blick zu haben."
In der Regel sind es drei Monate, in denen sich Fachkräfte beispielsweise bei AGIAMONDO vorbereiten, doch gibt es bei anderen Entsendediensten und bei besonderen Bedarfen und speziellen Rahmenbedingungen Abweichungen sowohl nach unten als auch nach oben. So reisen manche erfahrene Fachkräfte je nach Kontext und Auftrag auch schon nach einer Vorbereitungszeit von drei Wochen aus.

PRAXISBEZOGEN UND AUTHENTISCH

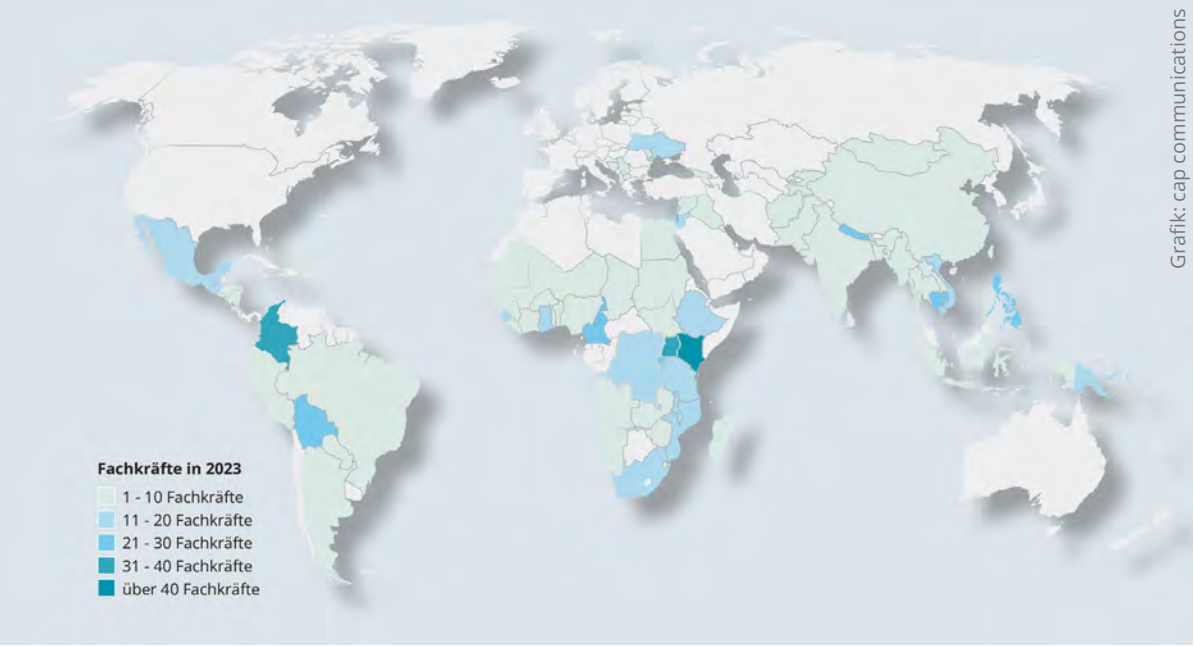
Die Vorbereitung findet in den verschiedensten Formaten statt – es gibt Seminare, Workshops, Gruppengespräche, Selbststudium und Fachberatungen, in denen es immer darum geht, praxisbezogen und authentisch das notwendige Wissen zu vermitteln. „Individuelle Lernprozesse unserer Fachkräfte sowie der Dialog mit anderen Fachkräften in der Vorbereitung oder im Dienst werden durch die Expertise von international erfahrenen Trainer*innen und Berater*innen sowie erfahrenen internen Referent*innen ergänzt", erklärt Kerstin Kude.
Inhaltlich sind die Angebote zur Vorbereitung sehr facettenreich, die Schwerpunkte hängen vom Einsatzland, von der Partnerorganisation und auch vom Selbstverständnis der jeweiligen Entsendorganisation ab. So geht es unter anderem um organisatorische Fragen der Ausreise, um gesundheitliche und landesspezifische Aspekte, um (Grund-)Kenntnisse der Landessprache sowie um fachliche und methodische Fragestellungen. Kerstin Kude: „Ein Schwerpunktthema der Vorbereitung ist bei den meisten Diensten beispielsweise heute ‚Kulturbewusst und Macht-sensibel in der Internationalen Zusammenarbeit handeln'. Wir integrieren das, was früher Interkulturelle Kompetenz oder ‚Diversitymanagement lernen' hieß, in die Auseinandersetzung und das Lernen über unsere koloniale Vergangenheit sowie über kritisches Weiß-sein und Rassismus-kritisches Handeln."
Um auf landesspezifische, historische und gesellschaftspolitische Bedingungen vor Ort vorzubereiten, nutzen viele Dienste und Fachkräfte auch die Angebote der Deutschen Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) der GIZ in Bonn. Die AIZ hat für alle Regionen weltweit sehr erfahrene Referent*innen, die landesspezifische Seminare durchführen. Auch zu entwicklungspolitischen Fragestellungen, zu Themen rund um die Agenda 2030 und zu interkulturellen Aspekten bietet die AIZ Veranstaltungen an. Das Seminarangebot wird für die Fachkräfte vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert. Darüber hinaus gibt es weitere Träger, die sich mit relevanten Angeboten spezialisiert haben, so zum Beispiel im Bereich der Tropenmedizin.
Ein wichtiger Aspekt der Vorbereitung ist das Thema Sicherheit. AGIAMONDO arbeitet hier mit einem eigenen Sicherheitskonzept, so Kerstin Kude: „Für jede Fachkraft ist dazu ein internes fünftägiges Sicherheitstraining vor der Ausreise Pflicht. Im Training geht es unter anderem um die Sicherheitspläne, die mit den Partnerorganisationen erstellt werden, und dann auch um die persönliche Selbstfürsorge mit Themen wie Krisenmanagement und Resilienz."

MIT-REISENDE FAMILIENMITGLIEDER

Die Vorbereitungsangebote richten sich nicht nur an die Fachkräfte, sondern auch an mit-reisende Familienangehörige, betont Kerstin Kude: „Diese können an allen unseren Seminaren teilnehmen. Sie haben auch Pflichtseminare wie unser Ausreiseseminar und das Sicherheitstraining. Auch für Kinder und Jugendliche bieten wir bedarfsorientiert in Absprache mit den Familien verschiede Themen an. Ein absolutes Highlight für Jugendliche ist unser Training ‚Filmen mit dem Smartphone'. "

Weltweite Partnerschaften

Beitrag des Entwicklungsdienstes zu den Nachhaltigkeitszielen



Grafik: cap communications

Aktuell leisten 830 Fachkräfte in 86 Ländern einen Entwicklungsdienst. Sie engagieren sich für Ernährungssicherung, Bildung, technische Lösungen, für Ressourcenschutz und Wirtschaftsförderung sowie im Zivilen Friedensdienst. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen.

Im Entwicklungsdienst sind Partnerschaften die entscheidende Grundlage, um die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung mit Leben zu füllen. Alle 17 Ziele sind wichtig und alle sind miteinander verbunden. Das **Ziel 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“** verdeutlicht, dass es für die Umsetzung zwingend eine gute Zusammenarbeit braucht. Damit ist die Notwendigkeit gemeint, Bündnisse zu gestalten und zu finanzieren, politische Kohärenz herzustellen und die institutionelle Förderung zu stärken.

Diese Partnerschaften – am eigenen Arbeitsplatz, in der Gemeinde, auf regionaler und auf internationaler Ebene – mitzugestalten sowie Kooperationen und Netzwerke auszubauen, bleibt auch künftig eine zentrale Aufgabe. Dazu gehören die Prinzipien von Partizipation und sozialer Teilhabe. Damit schafft der Entwicklungsdienst kontinuierlich wichtiges Erfahrungswissen für die Umsetzung der Agenda 2030.

Mehr zu Entwicklungsdienst und Partnerschaften unter: **www.agdd.de/partnerschaften**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

Fachkräfte gesucht!

Jährlich werden mehrere Hundert Fachkraftstellen ausgeschrieben. Entwicklungsdienst ist in jeder Lebensphase möglich. Voraussetzung sind eine abgeschlossene Berufsausbildung plus Berufserfahrung. Weitere Infos unter
www.entwicklungsdienst-bewegt.de

Weitere Stellenmärkte:
www.entwicklungsdienst.de/stellenmarkt/
www.epojobs.de/
www.ziviler-friedensdienst.org/de/jobs

Leitbild

Leitbild
Fachkräfte im Entwicklungsdienst

Das vorliegende Leitbild beschreibt ein in 2023 aktualisiertes, gemeinsames Verständnis von Internationaler Personeller Zusammenarbeit nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) des Bundesministeriums für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und den sieben staatlich anerkannten Trägern des Entwicklungsdienstes.

I. ZIEL UND AUFGABE VON FACHKRÄFTEN IM ENTWICKLUNGSDIENST

Fachkräfte im Entwicklungsdienst (im EhfG „Entwicklungshelfer*innen" genannt) leisten durch ihren persönlichen Dienst im Rahmen partnerschaftlicher Zusammenarbeit weltweit einen signifikanten Beitrag zu globaler Zukunftsfähigkeit und Lebensqualität. Dazu stellen sie ihre Berufserfahrung und ihre Kompetenzen basisnah und in Kooperation mit den Akteur*innen des jeweiligen Partnerlands in den Dienst globaler, nachhaltiger Entwicklung.
Fachkräfte gestalten durch persönliche Begegnungen und mit ihren kommunikativen Kompetenzen Austausch und Verständigung über sprachliche und kulturelle Grenzen hinweg. Durch ihren fachlichen Beitrag und den Blick von außen tragen sie zusammen mit den Partnerorganisationen vor Ort zur Erreichung nachhaltiger Entwicklungsziele bei. Die Suche nach innovativen Lösungen für lokale und globale Herausforderungen steht dabei im Vordergrund.
Auf ihren Dienst im Ausland werden die Fachkräfte intensiv und spezifisch vorbereitet. Die während ihrer Dienstzeit erworbenen Erfahrungen und neuen Perspektiven geben sie auch nach dem Vertragsende vor allem in ihrem Herkunftsland weiter und setzen sich für entwicklungspolitische Anliegen ein. Somit beschreibt das EhfG einen Dienst, der über eine Tätigkeit im Dienstland hinausgeht.

Fachkräfte im Entwicklungsdienst wirken, indem sie
- Partnerorganisationen und lokalen Strukturen mit fachlichen und methodischen Beiträgen zur Verfügung stehen,
- Veränderungen vorrangig auf lokaler Ebene fördern und dort konkrete Entwicklungsbeiträge leisten,
- partnerschaftliche Kooperationen vertiefen, lokale Ownership und Handlungskompetenz stärken,
- gemeinsam mit Partnern neues Erfahrungswissen generieren,
- und mit ihrem Blick von außen neue Sichtweisen ermöglichen, um dann gemeinsam neue Lösungen zu entwickeln (produktive Fremdheit).

Fachkräfte im Entwicklungsdienst leisten einen internationalen Dienst, der sich an folgenden Werten orientiert
- gesellschaftliches solidarisches Engagement,
- Gerechtigkeit und globales Gemeinwohl,
- Dialog und Partizipation, Gewaltfreiheit, Toleranz und Partnerschaftlichkeit,
- Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und politische Teilhabe,
- Menschenrechte, Chancengleichheit und Überwindung von Diskriminierung.

Fachkräfte im Entwicklungsdienst zeichnen sich dadurch aus, dass sie
- über die für die Aufgabe notwendige professionelle Ausbildung und Berufserfahrung verfügen und entsprechende Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz mitbringen,
- integriert oder eng vernetzt mit Partnerorganisationen arbeiten und einen Beitrag zu den gemeinsam vereinbarten Zielen leisten,
- bereit sind, sich auf die Menschen vor Ort und ihre Kulturen einzulassen,
- die eigene Rolle reflektieren und sensibel für interkulturelle, gender- und konfliktbezogene Fragestellungen sind,
- Veränderung anstoßen und sich selbst verändern lassen,
- Perspektivwechsel ermöglichen, die neu gewonnenen Perspektiven in die eigene Herkunftsgesellschaft vermitteln und sich auch nach dem Dienst engagieren,
- zu wechselseitigen Lernprozessen und globalem Dialog über gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland und weltweit beitragen.

© Gónzalez / Picott

© Velasco, Ginna

II. PRAKTISCHE AUSGESTALTUNG

Die Tätigkeit mit Vertrag nach EhfG ist ein zeitlich befristeter Dienst im Rahmen eines Dienstvertrags. Verlängerungen sind möglich. Die Träger suchen Interessent*innen, die sich für mehrere Jahre verpflichten, um mittelfristige Veränderungen vor Ort begleiten zu können. Die Mindestdauer eines Dienstes beträgt zwölf Monate. In der Regel bewährt sich eine Vertragsdauer von drei bis sechs Jahren.

Für ihren solidarischen Dienst erhalten die Fachkräfte ein angemessenes Unterhaltsgeld sowie Leistungen zur sozialen Absicherung für sich und ihre mitausreisenden Familienangehörigen. Das BMZ setzt für die Leistungen eine Obergrenze, die regelmäßig angepasst wird. Die einzelnen Träger tragen die Verantwortung für die spezifische Ausgestaltung dieser Leistungen.

III. ANWENDUNG

Das BMZ und die Träger des Entwicklungsdienstes sehen sich im Sinne der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG) und angesichts der Klimakrise besonders den Anliegen sozial-ökologischer Transformation, der gewaltfreien Konflikttransformation und dem Aufbau einer Kultur des Friedens verpflichtet.

Gemeinsam mit Partnerorganisationen nutzen sie die Dienste von Fachkräften nach EhfG im Zivilen Friedensdienst und bei der Umsetzung von Entwicklungsvorhaben privater, kirchlicher und staatlicher Träger.

Das Leitbild auf Deutsch und Englisch zum Download:

www.agdd.de/leitbild_fachkraefte-entwicklungsdienst
www.agdd.de/professional-development-workers-guiding-principles

AGIAMONDO Personal und Beratung für internationale Zusammenarbeit

coworkers Christliche Fachkräfte International e.V.

Dienste in Übersee Partner von Brot für die Welt

EIRENE

forumZFD

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

wfd WELT FRIEDENS DIENST e.V.

AGdD Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

© Fokkink, Marty

© Kowalczyk Hoyer, Barbara

Sechs Fragen zum „Leitbild Fachkräfte im Entwicklungsdienst“

Matthias Nagel ist Vorstandsvorsitzender der AGdD. Er hat den Prozess der Leitbildanpassung in Zusammenarbeit mit allen sieben Trägern des Entwicklungsdienstes aktiv mitgestaltet.

Jochen Steinhilber ist Leiter der Abteilung G im BMZ, die auch den Bereich „Grundsätze der Entwicklungspolitik“ umfasst. Für das BMZ war er an der Ausarbeitung des neuen Leitbilds beteiligt.

Herr Nagel, die AGdD hat den Dialog mit dem BMZ über das frühere Leitbild von 2013 gesucht, um dieses zu überarbeiten. Was waren dafür die Auslöser?
Das Besondere an dem Leitbild ist, dass es ein gemeinsames Verständnis der sieben Entsendedienste und des BMZ formuliert. Bei aller Diversität, die wir als Entsendorganisationen mitbringen, bei allen politischen Interessen, die das Ministerium zu vertreten hat, ist es wichtig, sich regelmäßig zu hinterfragen: Warum brauchen wir heute Fachkräfte im Entwicklungsdienst? Ist diese Form der Zusammenarbeit zeitgemäß? Was macht ihren besonderen Wert aus? Was ist der gemeinsame Kern, das Anliegen, das uns verbindet? Der Leitbildprozess gab uns die Gelegenheit, einen sehr wichtigen Dialog zwischen den Diensten und dem BMZ zu diesen Themen zu führen. Das neue Leitbild ist das Ergebnis dieses Prozesses – damit sind wir sehr zufrieden.

Was sind die wichtigsten Anpassungen? Wie bewerten Sie diese?
Das neue Leitbild ist aus meiner Sicht ein wichtiger Fortschritt. Einige Punkte, die herausstechen: Das solidarische Engagement hat im neuen Leitbild wesentlich mehr Raum. Auch wurden seit 2013 in verschiedenen Studien die Wirkungsweisen von Fachkräften im Entwicklungsdienst untersucht – die Leitbild-Inhalte wurden daher evidenzbasiert weiterentwickelt. So spielt zum Beispiel das Konzept des „gemeinsamen Erfahrungswissens“ eine wichtige Rolle. Nicht zuletzt: Der alte Begriff Entwicklungshelfer*in verschwindet weitgehend zugunsten des viel treffenderen Begriffs „Fachkraft im Entwicklungsdienst“.

Welche Relevanz hat das Leitbild für die praktische Ausgestaltung des Entwicklungsdienstes der Träger?
Ich komme gerade von einer Coworkers-Regionalkonferenz in Lateinamerika zurück, wo wir das Leitbild auf der Agenda hatten. Ich habe viele positive Rückmeldungen von unseren Fachkräften erhalten, die sagen: „Ja, so verstehen wir unseren Dienst!“ Das ist der Punkt – das Leitbild gibt eine gemeinsame Orientierung: Für Menschen, die sich für einen Entwicklungsdienst interessieren und sich fragen, was eigentlich einen Dienst als Fachkraft ausmacht. Für uns als Dienste, um gegenüber Fachkräften und Partnerorganisationen einen gemeinsamen Erwartungsrahmen abzustecken. Für die Zusammenarbeit mit dem BMZ, weil wir gemeinsam und öffentlichkeitswirksam die Modernität von Entwicklungsdienst kommunizieren können. Das Leitbild ist in jeder Hinsicht eine wichtige Grundlage für unsere Arbeit als Entwicklungsdienste.

Herr Steinhilber, das neue Leitbild betont gemeinsames Lernen, Austausch und Perspektivwechsel in der Gestaltung von notwendigen Veränderungen. Welche Bedeutung hat dieser partnerschaftsbasierte Ansatz für die entwicklungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit und die Arbeit des BMZ?
Das BMZ stellt sich dem Anspruch, koloniale Kontinuitäten zu überwinden. Wir prüfen deshalb, wie wir in der Entwicklungszusammenarbeit noch partnerschaftlicher und vertrauensvoller wirken können. Der personellen Zusammenarbeit wird teilweise vorgeworfen, neo-kolonialistisch zu sein, indem sie unreflektiert vermeintliche Lösungen in andere Kontexte exportiert. Das neue Leitbild begegnet dieser Kritik und betont gezielt den nachfrageorientierten, kontextsensiblen, lokal integrierten und partnerschaftlichen Austausch – so wie wir den Entwicklungsdienst auch leben wollen.

Warum hält es das BMZ für wichtig, dass es – zusätzlich zum Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) – ein Leitbild gibt und dass dieses nun aktualisiert wurde?
Das EhfG setzt den rechtlichen Rahmen für den Entwicklungsdienst als zeitlich befristeten Dienst ohne Erwerbsabsicht, aber mit angemessenem Unterhaltsgeld und der nötigen sozialen Absicherung. Das Leitbild füllt das EhfG mit Leben. In den letzten zehn Jahren haben sich Wissen und Werte gewandelt. Diese Werte aktuell zu formulieren heißt, mehr als alte Begriffe zu ersetzen. Im Sinne des partnerschaftlichen Ansatzes war es uns auch wichtig, dass BMZ und Entsendedienste das Leitbild gemeinsam aktualisieren.

In einem Leitbildprozess spielen Visionen immer eine wichtige Rolle. Welche, auch langfristige Perspektiven verbinden Sie mit dem Fachkräfteeinsatz nach EhfG?
Zukunftsthemen für den Fachkräfteeinsatz sind Frauenrechte, Anpassung an den Klimawandel, die sozial gerechte, ökologische Transformation und gewaltfreie Konflikttransformation. Mit der Zunahme von Konflikten weltweit wird es immer wichtiger, eine Kultur des Friedens aufzubauen. Die Einführung des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) im Jahr 1999 war ein Stück visionär. Der ZFD stellt mittlerweile rund ein Drittel aller Entsendungen. Das BMZ prüft zudem, Anreize für mehr klimaspezifische Fachkrafteinsätze zu schaffen. Ich bin überzeugt, dass der Entwicklungsdienst auch künftig vor allem lokal wirkt, Entwicklungspolitik greifbar macht und wertvolle Lernerfahrungen auch für uns in Deutschland bringt.

Interview:

Der Zivile Friedensdienst ist gut etabliert

Marie Becher arbeit im Team Ziviler Friedensdienst bei „Brot für die Welt". Außerdem ist sie Sprecherin des Konsortiums Ziviler Friedensdienst, in dem die neun Trägerorganisationen des ZFD in Deutschland zusammengeschlossen sind.
www.ziviler-friedensdienst.org

Frau Becher, seit nunmehr 25 Jahren gibt es den „Zivilen Friedensdienst", ein Programm für Gewaltprävention und Friedensförderung in Krisen- und Konfliktregionen. Wie hat sich das Programm seit seinem Start 1999 entwickelt?
Im Geburtsjahr des ZFD 1999 waren die Hoffnungen auf eine friedlichere Welt in Europa angesichts der kriegerischen Auseinandersetzungen in den Gebieten Ex-Jugoslawiens ähnlich gedämpft wie heute. Trotzdem herrschte damals Aufbruchstimmung unter Friedensbewegten und bei engagierten Personen im BMZ. Der Slogan der Stunde lautete: Frieden braucht Fachleute! Fachleute, die – anders als das Militär – dazu beitragen können, die Ursachen von Gewaltkonflikten anzugehen.
In den ersten Jahren hat der ZFD zunächst in einzelnen Projekten Erfahrungen gesammelt. Im weiteren Verlauf hat sich dann der programmatische Charakter des ZFD geschärft. Heute arbeiten wir langfristig auf Grundlage von übergreifenden Länderstrategien mit Netzwerken von Partnerorganisationen. Und dabei verfolgen wir grundsätzlich einen integrierten Ansatz: Die Entsendung von Friedens-Fachkräften, die den Kern des ZFD ausmacht, ist stets eingebettet in eine breit aufgestellte Zusammenarbeit mit unseren Partnern vor Ort.
Mit dieser programmatischen Ausrichtung ist die Anerkennung des ZFD in der politischen Landschaft – vor allem im BMZ und im Bundestag – gewachsen. So hat die Bundesregierung den ZFD in ihren Leitlinien für Krisenprävention gewürdigt. Und wenn heute Abgeordnete parallel zum Sondervermögen für die Bundeswehr auch die Festlegung von zivilen Planzielen fordern, dann setzen sie dabei immer auf den ZFD als etabliertes Instrument.

Was konnte der ZFD bisher erreichen?
Wir konnten in den 25 Jahren über 1800 Friedensfachkräfte in mehr als 60 Länder entsenden. 2023 stand uns ein Budget von 85 Millionen Euro zur Verfügung. Damit fördern wir 580 lokale Partnerorganisationen, über 700 lokale Fachkräfte und 280 Friedensnetzwerke. Diese Förderung hat dabei immer drei Säulen: zum Ersten die finanzielle Unterstützung von Aktivitäten und lokalem Personal von Partnerorganisationen vor Ort, dann die Entsendung von Fachkräften und zum Dritten die Netzwerkunterstützung.

Können Sie einige konkrete Beispiele nennen, an denen der Erfolg des ZFD sichtbar wird?
Da möchte ich zuerst Kolumbien nennen: Dort konnten ZFD-Partnerorganisationen Einfluss auf die Friedensverhandlungen nehmen. Ein breites Bündnis aus Zivilgesellschaft und kirchlichen Gruppen setzte durch, dass die Anliegen afrokolumbianischer und indigener Bevölkerungsgruppen als eigenes Kapitel in den Friedensvertrag aufgenommen wurden.
Im Kambodscha haben ZFD-Partner dafür gesorgt, dass das Tribunal für Kriegsverbrechen die Zwangsehe als Verbrechen gegen die Menschlichkeit anerkannt hat.
In Kamerun konnten ZFD-Partnerorganisationen durchsetzen, dass die traditionellen Königshäuser, die dort einen großen Einfluss haben, nun auch Frauen als Beraterinnen zulassen.
Und zwei Beispiele vom Balkan: In Mazedonien erreichten ZFD-Partner, dass multi-ethnische Bildung heute zum festen Bestandteil des Lehramtsstudiums an allen staatlichen Universitäten gehört. In einem anderen ZFD-Projekt arbeiten dort Kriegsveteranen als Friedensaktivisten. In Gedenkstätten bieten sie Veranstaltungen an, erzählen ihre Geschichten und machen deutlich, wie wichtig es ist, den Frieden zu verteidigen.

Die Träger des ZFD und die Partnerorganisationen arbeiten gemeinsam an Fachthemen und Methoden der Friedens- und Konfliktarbeit. Es gibt Konferenzen und andere Austauschformate. Wie funktioniert das und wie werden die Ergebnisse genutzt?
Der ZFD organisiert regelmäßig Fachaustausche. Im Oktober 2024 bringen wir beispielsweise zum Thema Environmental Peace Building Partnerorganisationen, Fachkräfte und Aktivist*innen aus 20 Ländern zusammen, um gemeinsam an der Schnittstelle „Umwelt-, Klimakrise und Gewaltkonflikte" zu arbeiten. Die Ergebnisse fließen in unsere Projekte ein, werden von uns im Konsortium ZFD aber auch in den politischen Raum hier in Deutschland getragen.
Unser Eindruck ist, dass die Relevanz der Peace Building Community im Kontext Klima-/Umweltkrise viel sichtbarer gemacht werden muss. Wir erleben ja, dass diese Thematik überall Gesellschaften spaltet und zunehmend polarisiert. Und da sind unsere Erfahrungen wertvoll, wie man gegen Polarisierungen vorgehen und Gruppen mit verschiedenen Interessen überhaupt in gemeinsames Handeln bringen kann.

Es gibt im ZFD eine wichtige politische und strategische Arbeit. Wie werden die Schwerpunkte gesetzt und was steht aktuell im Fokus?
Die strategische Entwicklung des ZFD funktioniert meistens bottom-up: In der Arbeit vor Ort und in der Analyse der Konflikte ergeben sich die Bedarfe und Anliegen. Derzeit beschäftigen uns neben der Klima- und Umweltkrise insbesondere Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und die Diskussion um feministische Ansätze.
Seit Beginn des ZFD sind Frauen und andere marginalisierte Gruppen wesentliche Zielgruppen für uns und unsere Partnerorganisationen. Das liegt nicht daran, dass diese von Natur

aus friedfertiger sind. Aber patriarchale Machtstrukturen sind häufig Auslöser für Konflikte, und die Frauen und betroffenen Gruppen wissen oft, dass Frieden nur möglich wird, wenn sich Geschlechterrollen ändern.
Ein Schwerpunkt ist auch die Auseinandersetzung mit Rassismus und dem kolonialen Erbe. Wir sehen hier dringenden Bedarf und Veränderungspotenzial – auch innerhalb des ZFD. Es geht darum, die eigene Haltung und Werte individuell und im Dialog mit den Partnern zu reflektieren, Machtverhältnisse zu analysieren und auch eigene unbewusste rassistische oder diskriminierende Prägungen zu erkennen.
Ein großer Erfolg ist in diesem Zusammenhang übrigens, dass es seit zwei Jahren möglich ist, auch so genannte Süd-Nord-Fachkräfte aus den Partnerländern nach Deutschland zu vermitteln, so dass der ZFD keine „Einbahnstraße" mehr ist.

Sie brauchen hunderte Fachkräfte für die unterschiedlichsten Projekte und Länder weltweit. Welchen Hintergrund bringen diese mit?
Unsere Fachkräfte kommen aus ganz unterschiedlichen Berufsfeldern: Journalismus, Psychologie, soziale Arbeit bis hin zu Jura. Wichtig ist, dass sie über eine mehrjährige Berufserfahrung verfügen. Außerdem sollten sie belastbar sein und große zwischenmenschliche und interkulturelle Kompetenz mitbringen. Die konkreten Stellenprofile entwickeln wir immer gemeinsam mit lokalen Partnern. ZFD-Stellen werden dann sehr breit auf vielen Portalen ausgeschrieben, nicht nur in Deutschland. Seit zwei Jahren entsenden wir auch Fachkräfte unabhängig von deren Staatsangehörigkeit.
Wichtig ist noch: In den letzten Jahren hat sich das Ausbildungsangebot zum Thema „Frieden und Konflikt" enorm vergrößert. Das freut uns natürlich sehr. Ich möchte aber betonen, dass wir auch sehr gute Erfahrungen mit Fachkräften machen, die sich spezifische Kompetenzen etwa im Bereich Konfliktanalyse und -bearbeitung erst während ihrer Vorbereitung oder auch ihres Einsatzes aneignen.

Wenn Sie auf die vielen Krisenherde und die aktuelle Weltlage schauen: Wo liegen die Stärken und Potenziale des ZFD?
Unser Blick auf Krisenherde nimmt ja oft nur die Makro-Ebene wahr – Politik, Blockaden im Sicherheitsrat und scheiternde Verhandlungen. Der ZFD arbeitet aber auf der Meso-Ebene, also beispielsweise in Kommunen, Provinzen oder Bundesstaaten. Dort gibt es oft große Spielräume für positive Veränderungen, für Dialog, Mediation und Prävention.
Es ist immer wieder überraschend: Auch in Regionen, die schon lange unter Gewalt und Konflikten leiden, gibt es viele Menschen und Organisationen, die Frieden stiften und leben wollen. Die bleiben in der internationalen Diskussion oft unsichtbar und werden zu wenig unterstützt. Dies ist ein Ansatzpunkt für den ZFD. Dass dieser auf dieser Meso-Ebene erfolgreich ist, hängt dann stark mit der Entsendung von Fachkräften zusammen. Die sorgen für enge persönliche Beziehungen zwischen lokalen Organisationen und Trägern/Unterstützern, was zu nachhaltigen Entwicklungen führt und zu einer besseren Kenntnis und Wahrnehmung beispielsweise zivilgesellschaftlicher Kräfte auch außerhalb der Hauptstädte oder Zentren von Konfliktländern.

Die Akademie für Konflikttransformation des forumZFD
www.forumzfd-akademie.de

Der Newsletter des Konsortium ZFD
www.ziviler-friedensdienst.org/de/newsletter

Was braucht der ZFD jetzt, um seine Arbeit auch langfristig sichern und weiterentwickeln zu können?
Wir brauchen Fachkräfte, die bereit sind, diesen Dienst zu leisten und sich auf dieses „Gemeinschaftswerk" einzulassen. Wir brauchen die politische Unterstützung der Bundesregierung, um gerade auch in repressiven und autoritären Kontexten weiterarbeiten zu können. Und natürlich brauchen wir auch die entsprechenden finanziellen Mittel. Derzeit ist der ZFD in 45 Ländern aktiv, die meisten Programme sind unterfinanziert. Hätten wir mehr Mittel, dann könnten wir unsere Engagements in der Ukraine, in der Sahelregion am Horn von Afrika oder in Zentralamerika verstärken. Und deshalb fordern wir auch bis 2030 einen Mittelaufwuchs auf 200 Millionen Euro.

Herzlichen Dank für das Gespräch, Frau Becher.

Das Interview mit Marie Becher finden Sie in voller Länge unter:
www.agdd.de/der-zivile-friedensdienst-ist-gut-etabliert

INTERNATIONALER KLIMADIENST (IKD)
Ein Programm im Aufbau

Die im Dachverband der AGdD zusammengeschlossenen Träger der Entwicklungsdienste haben dem Bundesministerium für Entwicklung und wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) ein neues Programm vorgeschlagen, in dessen Zentrum die Bekämpfung der globalen Klimakrise steht. Grundlage für den Vorschlag sind die spezifischen Herausforderungen der Partner im globalen Süden; diese haben erste Pilotprojekte angefragt.
Ziel ist, die Erfahrungen, Partnerschaften und Rahmenbedingungen des Entwicklungsdienstes zu nutzen, um die notwendigen klimapolitischen Transformationsprozesse voranzubringen, Lernprozesse und Austausch zu fördern und angepasste Lösungen zu erarbeiten. Die internationale Zusammenarbeit, besonders mit der Zivilgesellschaft, wird durch das Programm entschieden gestärkt, Klimagerechtigkeit ist ein zentrales Leitmotiv.
In einem ersten Arbeitspapier wurde inhaltlich begründet, warum es ein langfristiges Engagement in klimaschutz-relevanten Projekten braucht und warum die Wirkung eines solchen Programms besonders nachhaltig ist. Als Vorbild dient das Erfolgsmodell „Ziviler Friedensdienst", das mit einem klaren fachlichen Fokus, spezifischen Methoden sowie eigenen Länder- und Regionalstrategien umgesetzt wird; Träger, Partnerorganisationen und andere Stakeholder arbeiten eng zusammen.

Die Initiative wurde vom BMZ begrüßt und im Dialog weiterentwickelt; drei Themenschwerpunkte sind skizziert. Inzwischen liegt auch ein Fachgutachten vor, das bescheinigt, dass der IKD

- im Einklang mit den Zielen und Programmen der Bundesregierung zur Förderung des internationalen Klimaschutzes und entsprechender Anpassungsstrategien steht und
- ein hohes Potenzial für die internationale Zusammenarbeit im Bereich Klimawandel hat, insbesondere aufgrund der partizipativen und partnerschaftlichen Ansätze und vielfältigen Lernfelder des Entwicklungsdienstes.

Dieses Potenzial gilt es zu nutzen. Bleibt die Herausforderung, eine Finanzierung für das neue Programm zu finden (Stand: März 2024).

Sieben Fachkräfte berichten von ihren Einsätzen im Entwicklungsdienst oder im Zivilen Friedensdienst.

Saskia Kriester, Politikwissenschaftlerin; war von 2015 bis 2016 als Fachkraft im Zivilen Friedensdienst in El Alto in Bolivien. >> **Seite 18**

> ***Der Wunsch, neue Perspektiven kennenzulernen, begleitet mich auch nach dem Entwicklungsdienst weiter. Als Referentin bei Engagement Global bin ich heute wieder mit dem Zivilen Friedensdienst verbunden.***

Eva Tempelmann, Journalistin und Trainerin/Moderatorin; reiste 2014 mit ihrem Mann und zwei Kindern aus, um in Lima Entwicklungsdienst zu leisten. Dort wurde eine weitere Tochter geboren. >> **Seite 19**

> ***Meine Empfehlung an andere Familien: Traut euch! Denn die Magie beginnt außerhalb der Komfortzone.***

Jonatan Müller, Wirtschaftsingenieur und Agrarwissenschaftler; hat knapp vier Jahre als Entwicklungsfachkraft im Süden von Laos gearbeitet. >> **Seite 20**

> ***Als Unternehmensberater im Bereich des internationalen Projektmanagements profitiere ich sehr von den wertvollen Erfahrungen, die ich in Laos gemacht habe – Erfahrungen, die ich jedem nur empfehlen kann, selbst zu erleben.***

Jonas Knauerhase, Mediator, Friedens- und Konfliktberater; von 2019 bis 2021 in Sierra Leone im Einsatz. >> **Seite 21**

> ***Sehr wertvoll sind die hier in Sierra Leone gewonnenen Kompetenzen und Erfahrungen, die im Lebenslauf hervorstechen und bestens für den Einstieg in andere Organisationen qualifizieren.***

Marie von Schlieben, studierte FrankoMedia und Interdisziplinäre Lateinamerikastudien; begann 2018 ihren Entwicklungsdienst im Senegal; lebt und arbeitet heute in Ghana. >> **Seite 22**

> ***Dass man sich – auch wenn man mal frustrierende Arbeitsphasen erlebt – trotzdem nicht von seinem Weg abbringen lassen sollte, das habe ich hier in Westafrika gelernt. Denn Wandel und Veränderung sind immer möglich.***

Kathrin Buddendieck, Beraterin für Konflikttransformation; von 2016 bis 2019 Friedensfachkraft auf den Philippinen. >> **Seite 23**

> ***Im Rückkehrer*innen-Seminar habe ich herausgearbeitet, wie ich meine neugewonnenen Kenntnisse einsetzen kann. Schnell war klar, dass ich meine Fähigkeiten weiterhin für die gewaltfreie Bearbeitung von Konflikten im In- und Ausland einsetzen möchte.***

Tobias Kühner, Architekt und Stadtplaner; ging 2008 für zwei Jahre nach Ghana und 2015 für drei weitere Jahre nach Brasilien, wo er heute lebt. >> **Seite 24**

> ***Ich kann junge Menschen nur ermutigen, einen Auslandeinsatz anzugehen. Ein Einsatz im Globalen Süden ist prägend. Es gibt mir die Gelegenheit, mit tollen Menschen zusammenzuarbeiten. Ich bin dabei weltoffener und bewusster geworden. Dafür bin ich sehr dankbar.***

Eirene

In Bolivien als Beratende und Lernende zugleich

Saskia Kriester,
Diplom in Politikwissenschaften, Friedens- und Konfliktforschung und Geographie
2015 - 2016:
Bolivien, EIRENE

Auf meinem Weg zur Arbeit brachte mich die Línea Amarilla von La Paz hinauf in das auf über 4000 Meter gelegene El Alto. Aus den gelben Gondeln der Seilbahn blickte ich täglich über den Talkessel der Stadt und die umliegenden Gipfel der Cordillera Real. El Alto hat eine strategische Lage, da es ein Nadelöhr für den Personen- und Warenverkehr darstellt. In dieser Stadt, die besonders konfliktive Bedingungen aufweist, engagieren sich vier Partnerorganisationen von EIRENE zur Förderung einer Friedenskultur. Sie verbindet ein gemeinsames Ziel: eine gewaltfreie Konflikttransformation und die Stärkung von sozialer Teilhabe in El Alto. EIRENE fördert den Austausch zwischen den Partnerorganisationen, um auf diese Weise Synergien zwischen den unterschiedlichen Kompetenzfeldern zu nutzen.

KONFLIKTBEARBEITUNG UND PROJEKTMANAGEMENT

Als Junior-Fachkraft im Zivilen Friedensdienst arbeitete ich 2015 und 2016 bei der Partnerorganisation FOCAPACI. Bereits in meiner Studienzeit in Peru hatte mich die Andenregion fasziniert und ich hatte mich fachlich in die regionalen Konflikte Lateinamerikas vertieft. An meiner neuen Aufgabe hat mich motiviert, Aspekte der zivilen Konfliktbearbeitung mit dem internationalen Projektmanagement zu verbinden. Bei meiner Arbeit ging es unter anderem um Prozesssystematisierung und um die Entwicklung von Instrumenten für das Wirkungsmonitoring.

BERATEND UND LERNEND ZUGLEICH

FOCAPACI setzt sich für mehr Bürger*innen-Beteiligung auf kommunaler Ebene ein. Dies gelingt beispielsweise durch Weiterbildungsangebote für potenzielle Konfliktakteure. Eingehüllt in warme Kleidung und in Decken saßen meine Kolleg*innen und ich oft im Büro, um interaktive Workshops zu konzipieren und um gemeinsam neue Ideen zu entwickeln. Sowohl das alltägliche Leben, als auch der Arbeitskontext brachten für mich viel Neues mit sich, das vor allem Zeit brauchte, um verstanden zu werden. Ich musste dabei als Beratende und als Lernende zugleich zwei sehr unterschiedliche Rollen einnehmen, die es auszubalancieren galt.

DEM DIALOG RAUM GEBEN

Um gewaltsame Auseinandersetzungen in El Alto zu reduzieren, setzt sich FOCAPCI dafür ein, Dialogräume zu schaffen. Dabei nutzt die Organisation ihr Netzwerk, um Konfliktparteien, die bislang nicht im Austausch sind, zusammenzubringen. Dies gelang beispielsweise beim Transportkonflikt in EL Alto, bei dem sich Stadtverwaltung, der Transportverband und gut organisierte Nachbarschaftsverbände mit sehr unterschiedlichen Positionen gegenüberstanden. Gegenstand des Konflikts waren unter anderem eine geplante Fahrpreiserhöhung und die schlechte Anbindung der Außenbezirke. Die Repräsentant*innen der verschiedenen Parteien verhandelten die jeweiligen Interessen bis in die frühen Morgenstunden. Erschöpft – aber zufrieden mit den Entwicklungen – fuhren meine Kolleg*innen und ich direkt ins Büro zur Auswertung. Schon die Begegnung der Akteure an und für sich war bemerkenswert. Dass darüber hinaus Vereinbarungen in wesentlichen Punkten unterzeichnet wurden, war ein großer Erfolg.
Dies ist nur ein Beispiel, wie lokales Engagement wirkt. Überall auf der Welt gibt es zivilgesellschaftliche Initiativen, die sich für einen gewaltfreien Wandel einsetzen. Um Veränderungen zu erreichen und einen Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen zu leisten, braucht es neben lokaler Expertise auch starke Partnerschaften, die Bereitschaft zuzuhören und sich mit anderen Blickwinkeln auseinanderzusetzen.

BEREICHERNDE ERFAHRUNGEN GEMACHT

Der Wunsch, neue Perspektiven kennenzulernen, begleitet mich auch nach dem Entwicklungsdienst weiter. In meinem Job als Referentin bei Engagement Global bin ich heute wieder mit dem Zivilen Friedensdienst verbunden und erneut bewege ich mich zwischen verschieden Rollen: Einerseits berate ich Trägerorganisationen, anderseits prüfe ich deren Projektanträge und Nachweise. Meine tägliche Arbeit wird dabei durch neue Kompetenzen und Erfahrungen aus dem Entwicklungsdienst mit EIRENE bereichert.

© Privat

Teilnehmer*innen einer Weiterbildung diskutieren über Partizipation und Demokratie

Sechs prägende Jahre in Lima, Peru

„Lima? Nie wieder!“ Als ich 2005 zum ersten Mal die peruanische Hauptstadt besuchte, war mein Eindruck vernichtend: zu groß, zu grau, zu viel Verkehr. Wer hätte gedacht, dass ich die Elf-Millionen-Metropole viele Jahre später als mein zweites Zuhause bezeichnen würde? 2014 bin ich mit meinem Mann und unseren damals zwei Kindern Jakob (3) und Ronja (1) nach Lima gezogen. Wir hatten das Angebot der Schweizer Entwicklungsorganisation Comundo angenommen, für drei Jahre in einem Umweltnetzwerk zum Thema Bergbau zu arbeiten – mein Mann als Umweltberater, ich als Kommunikationsexpertin. Eingebettet war der Auftrag in den Entwicklungsdienst mit AGIAMONDO und einem Rundum-Paket an Absicherungen für die ganze Familie. Zweimal haben wir unseren Aufenthalt um jeweils zwei Jahre verlängert – bis uns die Covid-19-Pandemie im Frühjahr 2020 unvermittelt zurück nach Deutschland katapultierte.

AUSGERECHNET LIMA

Am Anfang stand die Gewissheit: Wir möchten als Familie für eine Weile im Ausland leben. Mein Mann ist Geograf, ich arbeite als Journalistin und Trainerin für interkulturelle Begegnungen. Mehrere Monate suchten wir nach passenden Stellen in Lateinamerika. Wir hatten bereits in Ecuador, Kuba und Bolivien gelebt, sprachen Spanisch und fühlten uns dem Kontinent verbunden. Als wir schließlich das Angebot bekamen, für das Umweltnetzwerk Red Muqui in Lima zu arbeiten, freuten wir uns. Eine spannende Arbeit in einem vielfältigen Land. Aber Lima? Versuchen wir‘s, sagten wir, packten sieben Koffer, ein Laufrad und zogen mit unseren Kindern nach Peru.
Das erste halbe Jahr war ein Auf und Ab der Gefühle. Vieles überforderte – die Großstadt, der Verkehr, die Arbeit, die fehlende Infrastruktur: Wer betreut die Kinder, wenn wir arbeiten? Wie eröffnen wir ein Bankkonto, wie finden wir eine Wohnung nahe unserer Arbeitsstellen? Der graue Himmel über Lima – ein Phänomen in den Wintermonaten – drückte auch auf die Stimmung. Dann begann der Sommer und die Dinge fügten sich: Wir fanden eine schöne Wohnung, eine Kita, kauften Fahrräder und knüpften erste Freundschaften. Wir entdeckten den Pazifik vor der Tür und verliebten uns in die Vielfalt der Stadt, der Menschen, des Landes. Schon bald hatten wir einen besten Freund mit Familienanschluss, eine Mitbewohnerin, eine Babysitterin und eine wohlwollende Nachbarschaft, die neugierig war auf die einzige Expat-Familie im Viertel.

WURZELN SCHLAGEN

Zweimal verlängerten wir unseren Aufenthalt, weil wir das Gefühl hatten, gerade „mitten drin“ zu sein: Wir empfanden unsere Arbeit – die Begleitung der lokalen Bevölkerung im Widerstand gegen gewaltige Bergbauvorhaben und die Berichterstattung über Menschenrechte und gesellschaftliche Vielfalt – als extrem sinnstiftend. Wir waren gut vernetzt, die Kinder hatten Freund*innen, wir reisten viel und bekamen regelmäßig Besuch aus Deutschland. Als wir eine kleine Schule in der Nachbarschaft fanden, die soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz auf ihrem Lehrplan hatte, war auch das Thema „Einschulung in Deutschland“ für uns erledigt. Wir fühlten uns so wohl, dass wir uns sogar entschieden, ein weiteres Kind zu bekommen. Mayra kam 2018 auf die Welt – eine Hausgeburt dank großartiger Begleitung aus dem lokalen Geburtshaus und der Absicherung durch die Krankenversicherung des Dienstvertrags.

© Privat

Kinder sind in Peru überall gern gesehen – Eva Tempelmann bei einem Projektbesuch im Andenhochland

Was zum Schluss fehlte: ein rundes Ende unserer Zeit in Peru, ein guter Abschied. Als die Covid-19-Pandemie im März 2020 Peru mit voller Wucht erreichte, beschlossen wir, vorübergehend nach Deutschland zu reisen. Daraus ist eine dauerhafte Rückkehr geworden. Nun leben und arbeiten wir in unserer Heimatregion Westfalen und vermissen unsere Freund*innen, das Meer, die Schule, den Kletterbaum im Park vor unserem Haus und die frischen Mangos zum Frühstück.

RAUS AUS DER KOMFORTZONE

Zusammenfassend kann ich sagen: die Zeit im Ausland war für unsere Familie eine großartige Erfahrung. Sie hat uns zusammengeschweißt durch die Fülle an intensiven Erlebnissen und die Erfahrung, jeden Tag etwas Neues lernen zu können – ein Wort, ein Gericht, eine weitere Hintergrundgeschichte über Peru. Auch, dass sich viele Türen öffnen, wenn du zuhörst und beobachtest statt zu erklären und zu bewerten.
Ich bin froh, dass wir der Großstadt Lima damals eine Chance gegeben haben. Hier fanden wir die beste Infrastruktur für Bildung, Gesundheit, Netzwerke und Reisen. So ist meine größte Empfehlung an andere Familien vor allem diese: Traut euch! Denn die Magie beginnt außerhalb der Komfortzone.

Eva Tempelmann,
Journalistin, Trainerin
2014 - 2020:
Peru, AGIAMONDO/
COMUNDO

Wir haben deutlich messbare Verbesserungen erreicht

© Privat

Jonatan Müller im Gespräch mit einem Dorfbewohner in Laos

Knapp vier Jahre habe ich als Entwicklungsfachkraft mit Christliche Fachkräfte International (CFI) im Süden von Laos gearbeitet. Bei meiner Ankunft im Mai 2015 ging die heiße Trockenzeit gerade zu Ende und stundenlange, intensive Niederschläge läuteten die Regenzeit in diesem sub-tropischen Land ein. In dieser Zeit bestellt die überwiegende Mehrheit der etwa sieben Millionen Einwohner von Laos ihre Reisfelder, sie leben in landwirtschaftlicher Subsistenzwirtschaft. In den hügeligen, oft schwer zu erreichenden Regionen des Landes abseits der größeren Städte entlang des Mekong ist diese Form der Landwirtschaft Lebensgrundlage für mehr als 90 Prozent der Bevölkerung.
Ziel meines Einsatzes war es, in genau solchen Regionen die Herausforderungen der dort lebenden Menschen zu verstehen und gemeinsam mit ihnen und unserem laotischem Team Lösungen zu entwickeln. Wir konnten hier wertvolle Beiträge leisten, um den Sustainable Development Goals (SDGs) „No Poverty", „Zero Hunger" und „Good Health and Well-Being" näher zu kommen. Besonders deutlich ließ sich dies in der Kategorie „Gute Gesundheit" messen: Schulungen zu verbesserten Hygienebedingungen und ein Ausbau der Infrastruktur für sauberes Wasser haben die Inzidenz von leicht zu vermeidenden Krankheiten wie Diarrhoe um mehr als 50 Prozent reduziert.

DIE LEBENSREALITÄT VOR ORT VERSTEHEN

In meiner Funktion als Projektmanager koordinierte ich Schnittstellenaufgaben zwischen Projektpartnern der laotischen Regierung, der Partnerorganisation vor Ort Service Fraternel d'Entraide (SFE) und dem 15-köpfigen laotischen Team. Zu Beginn meines Einsatzes verbrachte ich zunächst viel Zeit mit dem laotischen Team und den Bewohner*innen der Bergdörfer, um die Lebensrealität in diesen Dörfern zu verstehen. So sammelte ich vor Ort wichtige Erfahrungen und gemeinsam konnten wir dann die Einsätze besser an die jeweiligen Bedarfe der Zielgruppen anpassen.

GRÜNDLICHE VORBEREITUNG

Besonders hilfreich für diese Begegnungen vor Ort habe ich die Vorbereitung seitens CFI und des Projektpartners in Laos (SFE) erlebt. Noch vor meiner Ausreise hat CFI ein einwöchiges Vorbereitungsseminar angeboten, das auf kulturelle und kommunikative Aspekte in der Entwicklungszusammenarbeit aufmerksam machte. Ergänzt wurde diese Vorbereitung durch Seminare an der AIZ, der Akademie für Internationale Zusammenarbeit der GIZ. Während meiner ersten drei Monate in Laos konnte ich mich zudem ganz darauf konzentrieren, die laotische Sprache an einem Sprachzentrum in der Hauptstadt zu lernen – eine äußerst wertvolle Grundlage für meine Einsatzzeit. Nach und nach lernte ich dadurch immer besser, die Denkweise der Laoten zu verstehen und somit die Grundlage für ein „gemeinsames Erreichen der Ziele" zu legen.
Besonders wichtig war mir, über die messbaren Projektziele hinaus einen Austausch über Grundlagen der menschlichen Zusammenarbeit insgesamt zu ermöglichen. Entstanden ist dabei ein Wertekanon, formuliert in „Slogans", die unterstreichen, WIE wir Zusammenarbeit verstehen. „Wir sehen Wert in jedem Menschen" ist einer dieser Slogans. Diskussionen zur Relevanz eines solchen Satzes in der Praxis haben geholfen, sensible Themen zu besprechen, die oft tabuisiert werden – beispielsweise die Rolle der Frau in der Gesellschaft.

GUT BEGLEITET – AUCH DANACH

Auch während und nach meiner Einsatzzeit hat mich CFI sehr professionell unterstützt. Ganz praktisch habe ich diese Unterstützung erlebt, als während der Einsatzzeit nach einem Motorradunfall eine OP in Deutschland notwendig war. Nach Beendigung meines Einsatzes hat man mir ein „Rückkehrer"-Coaching angeboten, das ich als sehr hilfreichen Abschluss und Wiedereingliederung in Deutschland erlebt habe.
Inzwischen arbeite ich als Unternehmensberater im Bereich des internationalen Projektmanagements und dabei profitiere ich sehr von den wertvollen Erfahrungen, die ich in Laos bei der Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Kulturgruppen gemacht habe – Erfahrungen, die ich jedem nur empfehlen kann, selbst zu erleben.

Jonatan Müller,
Wirtschaftsingenieur, Agrarwissenschaftler
2015 - 2018:
Laos, CFI

Das Leben in Sierra Leone ist nicht einfach

Seit August 2019 arbeite ich als Friedensfachkraft von Brot für die Welt in Sierra Leone. Dort unterstütze ich als Disaster Risk and Security Advisor die lokale Organisation YMCA Sierra Leone in Freetown und weitere Organisationen in der Mano River Union.
Sierra Leone oder – wie man dort sagt – Mama Salone „gleams with life, brilliance and pain", so fasst es der Brandt Reiseführer treffend zusammen. Neben der bunten Kultur, beeindruckender Biodiversität und endlosen Stränden sind die Herausforderungen, denen sich Sierra Leone gegenüber sieht, eklatant. Die britische Kolonisierung, der Sklavenhandel, ein zehnjähriger Bürgerkrieg und die Ebola-Epidemie sind traurige Höhepunkte der Geschichte dieses Landes. Im Human Development Index (HDI) rangiert Sierra Leone auf Platz 182 von 189. Regelmäßig sieht sich das Land mit Katastrophen konfrontiert. Erst im März dieses Jahres wurden bei einem Großbrand in einem dichtbewohnten Slum in Freetown über 1500 Haushalte zerstört.

MEINE ARBEITSFELDER IN SIERRA LEONE

Meine Aufgabe hier setzt sich aus zwei Tätigkeitsbereichen zusammen. Während ich bei YMCA Sierra Leone den Disaster Risk Reduction (DRR) Bereich leite, berate ich 16 weitere Partnerorganisationen von Brot für die Welt beim Aufbau ihres NGO Sicherheitsmanagementsystems. Die Projektziele und Aufgaben zu DRR sind umfangreich. Sie reichen von der Jugendarbeit über partizipative Climate and Disaster Risk Assessments (PACDR) in Slums bis hin zur Erarbeitung von DRR und Safeguarding Policies. Zusätzlich konnte ich ein Projekt zur multilingualen Krisenkommunikation initiieren, das von UNDP, dem Office of National Security (ONS) und dem University College London finanziell und inhaltlich unterstützt wird. Für die Umsetzung der Ziele arbeite ich mit einem Volontär unserer Partnerorganisazion YMCA zusammen. Nach dem Ende meines Vertrages soll er den DRR Bereich selbständig leiten können.

MEINE AUSBILDUNG

Direkt nach meinem Grundstudium zu Humanitärer Hilfe und einem Diploma in Menschenrechte und Vertreibung an der UPEACE (University for Peace) zog es mich in den Bereich der Entwicklungs- und Sicherheitspolitik. Das brachte mich zu einem Master an der University of Leicester in „Sicherheit, Konflikt und internationale Entwicklung". Neben dem Studium sind es vor allem die Ausbildungen zum Mediator und zum Friedens- und Konfliktberater, die meine Arbeit hier sehr bereichern. Praktika unter anderem in Israel, im Libanon und in der kurdischen Region im Nordirak helfen mir, mich hier in Sierra Leone etwas leichter zurecht zu finden.

© Privat

Jonas Knauerhase (re.)
bei einer Veranstaltung zur Reflexion und Evaluierung eines DRR-Jugendprojektes zur Wiederaufforstung

MEINE VORBEREITUNG AUF DEN DIENST

Lyf nr easy na Salone (Krio für „Das Leben in Sierra Leone ist nicht einfach"). Deswegen habe ich mich sehr über die intensive projektspezifische Vorbereitung gefreut, die sich über vier Monate erstreckte. Zum Programm gehörten unter anderem ein Hostile Environment Awareness Training (HEAT) in Oxford, Krio Sprachkurse und Landeskunde in Bonn, ein Kurs zu Multi-Hazard Risk Assessment an der University of Twente, 4WD-Off-Road Training und Wissensmanagement in oralen Kulturen.
Trotz der intensiven Vorbereitungszeit sind die Herausforderungen hier vor Ort hoch. Angefangen von einer äußerst insuffizienten Gesundheitsversorgung, patriarchischen Strukturen und Denkmustern, einer labilen Stromversorgung bis hin zu den deutlichen Auswirkungen eines schwachen Bildungssystems. Um so wertvoller sind die hier gewonnenen Kompetenzen und Erfahrungen, die im Lebenslauf hervorstechen und bestens für den Einstieg in andere Organisationen qualifizieren.

MEIN FAZIT

Mit meiner Entscheidung, zwei Jahre als Friedensfachkraft in Westafrika zu arbeiten, bin ich nach wie vor überaus zufrieden. Derzeit warte ich auf eine Rückmeldung auf meine Bewerbungen für eine Referentenstelle beim Auswärtigen Amt und die jährliche Junior Professional Officer (JPO) Ausschreibung der Vereinten Nationen. Außerdem reizt mich ein PhD-Studium zum Thema Triple Nexus sehr, dabei geht es um die bessere Verknüpfung von humanitärer Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Friedensförderung.

Jonas Knauerhase,
Mediator, Friedens- und Konfliktberater
2019 - 2021:
Sierra Leone,
DÜ/Brot für die Welt

Weltfriedensdienst

Advocacy Arbeit und Umweltbildung im Senegal

Marie von Schlieben,
B.A. FrankoMedia,
M.A. Interdisziplinäre Lateinamerikastudien
2018 - 2019: Senegal,
Weltfriedensdienst
seit 2020: Ghana, GIZ

Nach einigen Wochen der Vorbereitung beim Weltfriedensdienst in Berlin konnte ich im Herbst 2018 endlich ausreisen und landete zum ersten Mal im Senegal. Den ersten Tag verbrachte ich direkt mit Bäuer*innen in einem Papaya-Feld beim Pflügen und Bewässern. Meine Partner-Organisation Enda-Pronat legte von Anfang an großen Wert darauf, mir Nähe zu unseren Zielgruppen zu verschaffen.

ICH WOLLTE GERNE IM AUSLAND ARBEITEN

Ich bin schon während und nach meinem Studium viel gereist, habe bei kleineren NGO-Projekten in Nicaragua und Vietnam mitgearbeitet und dabei mehrere Sprachen fließend gelernt. Für mich war immer klar, dass ich gerne im Ausland arbeiten möchte – im direkten Austausch mit lokalen Projektträgern und Zielgruppen. Nach einem Jahr als Projektassistentin bei der Heinrich-Böll-Stiftung in Südamerika konnte ich dann bei Enda-Pronat als Beraterin zu Advocacy- und Netzwerkarbeit in einem Projekt für Agrarökologie und Ernährungssouveränität meinen ersten Entwicklungsdienst beginnen.
Enda-Pronat setzt sich seit 1982 für nachhaltige Landwirtschaft und Ernährungssouveränität im Senegal ein und arbeitet dabei ganz eng mit bäuerlichen Gemeinden zusammen. Seit ihrer Gründung hat die Organisation mit diesem gemeinschaftsorientierten Aktionsforschungsansatz dazu beigetragen, eine Vielzahl von agrarökologischen Methoden zu entwickeln und Bäuer*innen fortzubilden. Außerdem haben sie in den Dörfern lokale Konventionen für den gemeinsamen Schutz der natürlichen Ressourcen erarbeitet, regionale und nationale Bauernorganisationen für eine bessere Interessensvertretung aufgebaut und den politischen Dialog auf nationaler Ebene etabliert.

Marie von Schlieben (ganz links) bei einem Workshop zum Thema Bewässerung

Privat

Hauptziel unseres Projektes war, agrarökologische Methoden in Zusammenarbeit mit den Gemeinden weiter zu entwickeln und so zu mehr Umweltschutz, Ernährungssicherheit und verbesserten Einkommen der Bäuer*innen beizutragen. Es ging aber auch darum, deren politische Anliegen auf nationaler und internationaler Ebene zu vertreten. Meine Aufgabe war es insbesondere, die Interessen von Enda-Pronat in der politischen Debatte in Deutschland sichtbar zu machen, wirksame Öffentlichkeitsarbeit voranzutreiben und Netzwerke mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen in Westafrika und Europa zu knüpfen.
Meine Erfahrungen in der politischen Arbeit aus meiner Tätigkeit bei der Heinrich-Böll-Stiftung, Diplomatie, gute Vernetzung und interkulturelle Sensibilität haben mir sehr geholfen. Dabei waren zwei Aspekte für meine Arbeit wichtig: zum einen den Alltag und die Herausforderungen der Bäuer*innen in ländlichen Gegenden zu kennen und zu verstehen und zum anderen Politiker*innen oder Botschafter*innen davon überzeugen zu können, sich für diese Zielgruppen einzusetzen.

ADVOCACY-ARBEIT: VOM FELD IN DEN BUNDESTAG

Im Sommer 2019 reiste eine Delegation von Bundestagsabgeordneten in den Senegal und ich konnte die Leitung von Enda-Pronat mit dem Grünen-Abgeordneten Uwe Kekeritz im Rahmen eines Treffens zusammenbringen. Nach der Vorstellung unserer Arbeit und einem intensiven Informationsaustausch sagte Uwe Kekeritz zu, die Anliegen von Enda-Pronat im Juni 2019 bei einer öffentlichen Anhörung zum Thema „Welternährung und Klimawandel“ im Bundestag vorzutragen. Das war natürlich ein großer Erfolg für unsere Advocacy-Arbeit. Gleichzeitig haben wir auf nationaler Ebene eine von Enda-Pronat initiierte Multi-Akteurs-Partnerschaft für eine agrarökologische Transformation im Senegal ins Leben gerufen. Diese vereint heute nationale und internationale NGOs, Forschungsinstitute und politische Akteure wie das senegalesische Netzwerk REVES von ökologischen Gemeinden und Städten.

WESTAFRIKA ALS NEUES ZUHAUSE

Im Einsatzalltag ist die Arbeit oft recht chaotisch, viele Prozesse laufen sehr langsam und man muss viel Geduld haben, bis man kleine Erfolge und Veränderungen sieht. Frustration gehört zur Projektarbeit dazu, aber deshalb sollte man sich trotzdem nicht von seinem Weg abbringen lassen, das habe ich in Westafrika gelernt. Aus diesem Grund bin ich auch in der Region geblieben und arbeite nun als Fachkraft in einem Landwirtschaftsvorhaben bei der GIZ in Ghana.

Arbeiten in Konfliktgebieten auf den Philippinen

Von 2016 bis 2019 habe ich zunächst als Freiwillige, dann als Friedensfachkraft für das forumZFD in Davao City auf den Philippinen gearbeitet. Davao City ist mit 1,5 Millionen Einwohnern die größte Stadt der Insel Mindanao und die Heimatstadt des 2016 ins Amt gewählten Präsidenten Rodrigo Duterte.
Mindanao ist Schauplatz gleich mehrerer gewaltsamer Konflikte. Im Westen kämpfen muslimische Gruppen nach Jahrhunderten der Unterdrückung für ihre kulturelle und politische Selbstbestimmung. Mit der Errichtung der Autonomen Region Bangsamoro in Muslim Mindanao wurde dort im Januar 2019 für den Friedensprozess ein Meilenstein erreicht. Im Osten der Insel gibt es seit Jahrzehnten Gefechte zwischen der maoistischen New Peoples Army und dem philippinischen Militär. Dabei gerät besonders die indigene Bevölkerung der Region immer wieder ins Kreuzfeuer.
Zusammen mit lokalen Partnerorganisationen setzt sich forumZFD für die gewaltfreie Bearbeitung der Konflikte in Mindanao ein. Im Vordergrund stehen dabei die Vermittlung von Methoden der gewaltfreien Konflikttransformation, der Abbau von Vorurteilen und Stigmata, sowie die Beteiligung von marginalisierten Gruppen an Konfliktbearbeitungsprozessen.

MEIN WEG IN DEN ZFD

Als ich 2016 meinen Freiwilligendienst im Rahmen des Weltwärts-Programms antrat, war ich 28 Jahre alt und hatte einen Master in „Internationale Beziehungen und Sicherheit" sowie eine frisch abgeschlossene Mediationsausbildung. Bereits im Studium habe ich mich für Konflikttransformation und Zivile Konfliktbearbeitung begeistert. Jobmöglichkeiten für Berufsanfänger*innen sind in diesem Arbeitsfeld allerdings rar. Eineinhalb Jahre Stellensuche und eine Mediationsausbildung später fand ich meinen Einstieg durch das Weltwärts-Programm.
Als Freiwillige habe ich dort die Position der Programm-Assistentin übernommen und erhielt so einen guten Einblick in die Arbeitsweise des Zivilen Friedensdienstes. Wenig später wurde mir verdeutlicht, was es bedeutet, in einer Konfliktregion zu arbeiten. Nachdem zwei deutsche Segler in der Nähe der philippinischen Insel Tawi Tawi gekidnappt worden waren, wurden alle Freiwilligen des Weltwärts-Programms aus Mindananao zurückgezogen und ich musste meinen Dienst vorzeitig beenden. Das forumZFD bot mir daraufhin eine Stelle als Friedensfachkraft an.

VORBEREITUNG UND WEITERBILDUNGEN

Im Zivilen Friedensdienst wird auf die Aus- und Weiterbildung von Friedensfachkräften in Methoden der Zivilen Konfliktbearbeitung und Konflikttransformation großen Wert gelegt. Die Vorbereitung der Fachkräfte findet in der Regel in Deutschland statt. Sie kann bis zu drei Monate dauern und umfasst verschiedene Kurse, die individuell ausgewählt werden. Meine Vorbereitung bestand aus einer Inhouse Vorbereitung im forumZFD Head Office in Köln, einem Sicherheitstraining in der Akademie für Internationale Zusammenarbeit sowie der zehnwöchigen Vollzeitweiterbildung zur Friedens- und Konfliktberater*in in der Akademie für Konflikttransformation im forumZFD.

FRIEDENSFACHKRAFT AUF DEN PHILIPPINEN

Die Aufgabenfelder im Zivilen Friedensdienst sind vielseitig. Als Fachkraft habe ich direkt mit der Programmdirektion zusammengearbeitet. Auf der Programmebene werden die Anträge für Fördergelder vorbereitet, Konfliktanalysen und Programmstrategien ausgearbeitet, und Projekte geplant, gemonitort und evaluiert. Als Teil des Projektteams habe ich zudem ein Projekt im Bereich Vergangenheitsbewältigung aufgebaut. Die Geschichte des Konflikts in Mindanao sowie die Narrative der indigenen und der muslimischen Bevölkerung von Mindanao sind dort nicht Teil der Lehrpläne. Deshalb haben wir zusammen mit verschiedenen lokalen Partnerorganisationen eine Roadmap ausgearbeitet, wie sich der Geschichtsunterricht zukünftig konfliktsensibel und inklusiver gestalten lässt.

© forumZFD

Kathrin Buddendieck,
Beraterin für Konflikttransformation
2016 - 2019:
Philippinen,
forumZFD

ZURÜCK IN DEUTSCHLAND

Seit 2019 lebe ich wieder in Berlin. Nachdem ich drei Jahre in einer Konfliktregion gelebt und gearbeitet hatte, musste ich mich nun dem Arbeitsmarkt im eigenen Land stellen. Da sich ein Großteil der Stellen im Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst im Ausland befinden, ist bei der Jobsuche in Deutschland Kreativität gefragt. Die kostenlosen Rückkehrer*innen-Seminare der AGdD haben mir sehr dabei geholfen herauszufinden, wie ich meine neugewonnenen Kenntnisse auch im Inland einsetzen kann. Für mich war schnell klar, dass ich meine Fähigkeiten weiterhin für die gewaltfreie Bearbeitung von Konflikten im In- und Ausland einsetzen möchte – und heute arbeite ich als selbstständige Beraterin im Bereich Konflikttransformation.

Offen sein für Anderes und Unerwartetes

Meine Zeit im Entwicklungsdienst begann im Frühjahr 2008, als ich das erste Mal für den DED nach Ghana ausreiste. In einem Projekt für „Dezentralisierung und Gute Regierungsführung", das in Kooperation mit der GTZ und der Kreditanstalt für Wiederaufbau durchgeführt wurde, bestand meine Aufgabe in der Beratung des Landesministeriums. Es ging um den Betrieb und die Instandhaltung von sozialer Infrastruktur, vornehmlich Wochenmärkten, aber auch Sozialstationen, Schulen und Polikliniken. Eine spannende Herausforderung, insbesondere da ich noch nicht auf langjährige Berufserfahrung zurückblicken konnte.

© Privat

Tobias Kühner bei einem Vortrag zum Thema „Energieeffizienz" während seines GIZ-Einsatzes in Brasilien.

Zwar hatte ich bereits in einem Architekturbüro gearbeitet, jedoch unterschieden sich die deutschen Ansätze und Ansprüche grundlegend von der Situation vor Ort. Die größte Herausforderung bestand in der Umstrukturierung teils schlecht geplanter oder überdimensionierter Infrastruktureinheiten, für deren Instandhaltung oft nicht genügend Mittel zur Verfügung standen. Eine große Hilfe war für mich damals der Austausch und die Arbeit im Team mit anderen Fachkräften, die in anderen Landesteilen die gleiche Beratungsaufgabe verfolgten.

ERSTENS KOMMT ES ANDERS ...

Im Anschluss arbeitete ich zwei Jahre in einer deutschen Consulting-Firma mit Kurzzeiteinsätzen in Laos, der Mongolei und Mosambik sowie drei Jahre in einem Industrieunternehmen in Süddeutschland. 2015 reiste ich erneut als Fachkraft für die GIZ aus – diesmal nach Brasilien und in den Bereich Energieeffizienz und Erneuerbare Energien. Meine Aufgabe umfasste unter anderem die Beratung eines Weiterbildungsinstituts bei der Sanierung und energetischen Umrüstung der Infrastruktur. Schnell stellte sich jedoch ein Problem heraus: Das Institut hatte für das laufende und kommende Jahr keine Gelder für die Sanierungsarbeiten budgetiert. Somit kam ein altes brasilianisches Sprichwort zum Zuge: Wenn das Leben dir Zitronen gibt, mach Limonade daraus. Für meine Arbeit bedeutete dies, dass ich mich statt auf die konkrete bauliche Umsetzung vor allem auf die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen fokussierte und energetische Einsparpotenziale aufzeigte, die auch ohne finanzielle Investitionen umsetzbar waren. So hatte der Bildungscampus nach zwei Einsatzjahren zwar nicht die ursprünglich geplante Photovoltaik-Anlage auf dem Dach, konnte sich aber über eine Energieeinsparung von fast 25 Prozent und somit deutlich reduzierte Stromkosten freuen.

... UND ZWEITENS ALS MAN DENKT

Beide Einsätze waren geprägt durch Anpassungen meiner Beratertätigkeit an die vorhandenen Umstände vor Ort. In beiden Fällen mussten ursprünglich geplante Projektziele nachträglich angepasst oder kurzfristig neu definiert werden. Dies waren Umstände, auf die ich glücklicherweise bereits vor meinem ersten Entwicklungsdienst-Einsatz vorbereitet wurde. 1999 war ich als Freiwilliger für meinen Zivilersatzdienst in einem Sozialprojekt in Brasilien. Vor der Ausreise wurde mir ans Herz gelegt, mit unerwarteten Situationen vor Ort flexibel umzugehen und eine solide Frustrationstoleranz mitzunehmen. Wenn man bereits vorab mit dem emotionalen Gepäck beladen ist, die Welt verbessern und alles, was man zu Hause im stillen Kämmerchen geplant hat, umsetzen zu wollen, ist man meist zum Scheitern verurteilt. Vielmehr sollte man die Zeit im Ausland auch für die persönliche Entwicklung nutzen und um offen zu werden für Neues, Anderes und Unerwartetes. Diese Einsicht aus dem damaligen Freiwilligendienst hat mich über Jahre geprägt und war die Grundlage für mein Interesse an der Entwicklungszusammenarbeit.

DER ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT WEITER VERBUNDEN

Nach dem Auslaufen meines Vertrages mit der GIZ bin ich aus privaten Gründen in Brasilien geblieben. Derzeit arbeite ich als freier Consultant in der Entwicklungszusammenarbeit. Dabei profitiere ich von meiner Zeit im Entwicklungsdienst und schöpfe aus dem reichen und wertvollen Erfahrungsschatz. Flexibilität und Anpassungsfähigkeiten sind Qualitäten, die nie aus der Mode kommen und insbesondere in aktuellen Krisenzeiten nicht nur in der Entwicklungszusammenarbeit äußerst gefragt sind.

Tobias Kühner,
Architekt,
Stadtplaner
2008 - 2010:
Ghana, DED
2015 - 2018:
Brasilien, GIZ

Würdigung des Einsatzes

Dank-Tag für zurückgekehrte Fachkräfte

Zusammen mit der Gemeinsamen Konferenz Kirche und Entwicklung (GKKE) organisiert die AGdD alle zwei Jahre den „Tag der zurückgekehrten Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst und Zivilen Friedensdienst“ in Berlin. Die Veranstaltung dient der Würdigung des geleisteten Einsatzes im Entwicklungsdienst.
Zusätzlich bietet sie Raum für Austausch und Diskussion zwischen zurückgekehrten Fachkräften, ihren Familien, Mitarbeitenden der Träger und geladenen Gästen, wie Bundespräsident a.D. Joachim Gauck (2017), Bundeskanzlerin a.D. Angela Merkel (2019) und Bundesministerin (BMZ) Svenja Schulze (2022), die den Fachkräften persönlich ihren Dank aussprachen.
Mit einem fachlichen Programmpunkt werfen die Teilnehmenden einen gemeinsamen Blick in die Zukunft und widmen sich aktuellen Herausforderungen wie der Klimakrise.

„Indem ich Sie anschaue, sehe ich dieses wunderbare, schöne, solidarische Deutschland vor mir, das dieses Land auch ist. … Menschen, die bereit sind, ihr Leben zu öffnen für die Lebenssituation anderer Menschen.“
Joachim Gauck, 2017

„In den letzten 50 Jahren hat sich in der Entwicklungszusammenarbeit vieles verändert, aber nicht alles. Denn zu jeder Zeit brauchte und braucht es Menschen mit Herz und Verstand, die sich freiwillig und mutig auf den Weg machen, um in aller Welt Entwicklungs- oder Friedensdienst zu leisten.“
Angela Merkel, 2019

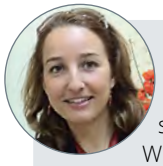
„Ihr Engagement dort vor Ort ist ein ganz wichtiger Baustein für eine friedlichere, für eine gerechtere, für eine nachhaltigere Welt. Die Stärke Ihres Einsatzes – die partnerschaftliche Zusammenarbeit und der persönliche Austausch in den Ländern – die haben sich nun seit fast 60 Jahren bewahrt und bewährt.“
Svenja Schulze, 2022

Die besonderen Erfahrungen beruflich nutzen

Zum Ende des Entwicklungsdienstes stellen sich viele Fachkräfte die Frage, wie es beruflich weitergeht. Einige kehren zu ihren alten Stellen oder in ihr altes Berufsfeld zurück. Viele möchten sich jedoch neu orientieren und ihre besonderen Erfahrungen in der internationalen Arbeit nutzen. Die gute Nachricht: Viele Rückkehrende finden interessante Stellen, mit denen sie gut an ihre Tätigkeit im Entwicklungsdienst anknüpfen können.
In unserer Zeitschrift ***transfer*** informieren wir über die beruflichen Wege nach dem Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst und geben interessante Einblicke in Karriereentwicklungen nach der Rückkehr. Ehemalige Fachkräfte schildern, wie es ihnen gelingt, ihre Erfahrungen in neue Arbeitskontexte einzubringen.
Es haben sich Arbeitsfelder herauskristallisiert, die für viele interessant sind: beispielsweise die Bereiche Bildung, Umwelt- und Klimaschutz, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Migration und Integration, Beratung und Consulting, oder der Non-Profit-Sektor. Einige stellen wir im Folgenden vor.

STELLEN IN DER ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT

Viele Rückkehrer*innen wollen weiter in der Entwicklungszusammenarbeit arbeiten. Das Spektrum der Arbeitsbereiche in dieser Branche ist groß. Auch **Nora Pistor** ist nach ihrer Rückkehr weiter auf diesem Feld tätig. Als Fachplanerin im Gender-Fachteam bei der GIZ in der Abteilung Governance und Konflikt arbeitet sie an der Konzeption und Planung von Vorhaben, die den Schwerpunkt auf Geschlechtergleichberechtigung setzen. Außerdem gehört es zu ihren Aufgaben, Systeme für die verbesserte Verankerung von Genderaspekten in Instrumenten und Prozessen zu entwickeln und durch Trainings und Wissensveranstaltungen zum Capacity Building zur Gleichberechtigung der Geschlechter in der Innen- und Außenstruktur der GIZ beizutragen.



„Beim Austausch und der Beratung mit Kolleg*innen anderer Fachbereiche, Organisationen und staatlicher Auftraggeber helfen mir mein Wissen und meine praktischen Erfahrungen in den diversen Realitäten vor Ort, um teils recht abstrakten politischen Zielvorstellungen eine unmittelbare und konkrete Bedeutung geben zu können. Die Arbeit auf dieser Position, die von den Zielgruppen – den Frauen in all ihrer Diversität und marginalisierten Bevölkerungsgruppen – bisweilen etwas entfernter ist, ermöglicht es mir, einen Beitrag auf einer anderen Wirkungsebene zu leisten und tatsächlich zu systemischen Veränderungen beizutragen.

ARBEITEN IM KOMMUNALEN KONTEXT

Auch die Sustainable Development Goals (SDGs, Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen) eröffnen neue Arbeitsfelder – beispielsweise auf kommunaler Ebene in Deutschland. In dieses Feld ist Rückkehrerin **Isabel Glaser** eingestiegen: Als Koordinatorin für Entwicklungspolitik bei der Stadtverwaltung Göppingen ist sie an der Entwicklung und Umsetzung der kommunalen Gesamtstrategie, die auf der Agenda 2030 und der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg basiert, beteiligt. Sie erklärt:

„Ich bin davon überzeugt, dass Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst eine Bereicherung für die Verwaltungen sind: Mit dem Blick auf und einem Herz für die Eine Welt wissen wir, wie notwendig eine gesellschaftliche Transformation auf allen Ebenen ist. Der Öffentliche Dienst wiederum ist ein bisher noch unterschätzter Hebel für diese Veränderungen und wir können mit unserer vielleicht manchmal etwas unkonventionellen Gestaltungskraft dort ansetzen.

ALS CONSULTANT IN DER ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT

Das Arbeitsfeld Consulting in der Entwicklungszusammenarbeit bietet attraktive Möglichkeiten, an den Entwicklungsdienst anzuknüpfen und im internationalen Kontext tätig zu bleiben – sei es als selbstständige*r Gutachter*in, sei es als Angestellte*r eines Consulting-Unternehmens. **Oliver Schmidt** hat beides kennengelernt: Nach mehreren Stationen in Uganda, Indien und Ghana ist er seit 2019 bei Agriculture and Finance Consultants in Bonn beschäftigt, die sich auf Entwicklungsprojekte in den Bereichen Landwirtschaft, landwirtschaftliche Unternehmen sowie im Finanzsektor spezialisiert haben. Er zieht folgende Bilanz:

„Projektmanagement war ein wesentlicher Bestandteil aller Positionen, die ich in der Entwicklungszusammenarbeit innehatte. Der spannendste Teil meiner Arbeit heute ist, die Projektorganisationen vor Ort zu besuchen, die Partner zu treffen und die Veränderungen vor Ort zu sehen. Dadurch gelingt es mir nicht nur, das Projekt(-team) besser zu managen und bessere Anträge zu schreiben, sondern das ist auch der Grund, warum ich überhaupt zur Entwicklungszusammenarbeit gekommen bin.

ARBEITEN IM BILDUNGSBEREICH

Viele Fachkräfte finden mit ihren Entwicklungsdienst-Erfahrungen interessante Stellen im Bildungsbereich: So nutzt **Jan Barrientos** seine interkulturellen Kompetenzen für die Arbeit mit Jugendlichen in einem Bildungsprojekt in Hamburg. Dieses hat zum Ziel, Jungen und junge Männer zu den Themenschwerpunkten Rassismus, Sexismus und Homophobie zu sensibilisieren, damit sie ihr Wissen und ihre Haltung an andere aus ihren Peergroups weitergeben können. Er berichtet:

„Bei der Bewerbung für diese Stelle konnte ich mich sehr auf die Aspekte Friedensarbeit und Demokratieförderung, Organisationsentwicklung und auch interkulturelle Erfahrung aus meiner Zeit im Entwicklungsdienst in Kolumbien beziehen – mit Erfolg: Seit 2018 arbeite ich nun in diesem Projekt. (...) Meine Partnerin und ich erzählen gerne über unsere Erfahrungen in anderen Teilen der Welt, denn tatsächlich leben viele Menschen in den Ländern des Nordens in komfortablen Blasen und brauchen diesen Perspektivwechsel und diese Inspiration. Dabei ist mir wichtig, die Länder des Südens nicht als entwicklungsbedürftig darzustellen, sondern auch ihren Reichtum an Ideen und Aufbegehren deutlich zu machen.

UMWELT UND KLIMASCHUTZ

In vielen Projekten im Entwicklungsdienst geht es um Umwelt- und Klimaschutz. So ist es wenig überraschend, dass einige ehemalige Fachkräfte ihre Erfahrungen entsprechend beruflich einsetzen, beispielsweise in den Bereichen Erneuerbare Energien, Umweltbildung oder Naturschutz. Die Bundesregierung fördert verschiedene Programme zum Umwelt- und Klimaschutz, was sich positiv auf die Beschäftigungszahlen in diesem Sektor ausgewirkt hat.
Der Biologe und Umweltwissenschaftler **Stefan Ziegler** arbeitet seit seiner Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst beim WWF. Rückblickend sagt er:

„Der Hauptgrund dafür, dass ich den Zuschlag für die begehrte Stelle als Referent beim WWF Deutschland bekommen habe, war wohl meine fundierte Auslandserfahrung in Afrika und Asien. Als Artenschutzreferent war ich zunächst für den Aufbau des Artenschutzprogramms in Malaysia und Indonesien zuständig. Schnell wurde klar, dass die Jahre im Ausland ein wichtiger Erfahrungsschatz waren und noch immer sind, wenn es um die Lösung von Problemen im Projektalltag geht.

Mittlerweile ist Stefan Ziegler beim WWF Deutschland als Koordinator und Projektleiter verantwortlich für die Länder Vietnam, Kambodscha, Laos, Myanmar und Thailand.

Rückkehrerin **Claudia Mahneke** arbeitet für die EnergieAgentur.NRW. Als Klima.Netzwerkerin hat sie dort die Aufgabe, die Fachexpertise in die Regionen zu transferieren und Kommunen und Unternehmen dabei zu unterstützen, Klimaschutz- und Klimaanpassungsaktivitäten auszubauen und zu verstärken.

„Meine Arbeit als Fachberaterin im Entwicklungsdienst in Nepal hat deutlich ihre Wirkung und Sichtweisen hinterlassen. Eine authentische Berichterstattung – etwa über globale Liefer- und Handelszusammenhänge, Klimafolgen für die bäuerliche Landwirtschaft, die schwierige Energieerzeugung, Energiearmut und den Schutz natürlicher Lebensgrundlagen – ist hilfreich bei der Ausgestaltung von Konzepten und Kampagnen und in Beratungsgesprächen. Aufgrund meiner Erfahrungen kann ich deutlich machen, inwiefern unsere theoretischen Projektkonzeptionen eine Relevanz für den praktischen Lebensalltag nepalesischer Bauern haben, und so die globale Bedeutung von gemeinsamen Strategien und lokalem Handeln aufzeigen.

Weitere Rückkehrer*innen-Berichte finden Sie auf unserer Website unter **www.agdd.de/transfer**.

Das machen die sieben Fachkräfte, die in diesem Heft von ihren Einsätzen berichten, heute:

Eva Tempelmann arbeitet als freie Journalistin, Moderatorin und Trainerin.

Saskia Kriester ist ZFD-Referentin bei Engagement Global.

Jonas Knauerhase arbeitet bei der GIZ in der Stabsstelle Unternehmenssicherheit.

Jonatan Müller ist als Unternehmensberater im Bereich des internationalen Projektmanagements tätig.

Kathrin Buddendieck hat sich als Beraterin im Bereich Konflikttransformation selbständig gemacht.

Tobias Kühner arbeitet in Brasilien als freier Consultant in der Entwicklungszusammenarbeit.

Marie von Schlieben ist inzwischen in Ghana für die GIZ im Einsatz.

Wie geht es danach weiter?

Das Angebot des AGdD Förderungswerks für rückkehrende Fachkräfte

Entwicklungsdienst-Verträge sind immer befristet, in der Regel auf zwei bis drei Jahre – manchmal mit der Option einer Verlängerung. Die dann anstehende Rückkehr ist oft mit gemischten Gefühlen und auch einigen Unsicherheiten verbunden. Es kommen Fragen auf wie: Was hat sich über die Jahre verändert? Wie sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Wie kann ich meine Erfahrungen einbringen?
Der Rückkehrprozess ist – wie auch die Vorbereitung – Teil des Entwicklungsdienstes. Rückkehrende erhalten in dieser Phase Unterstützung.

DAS AGDD FÖRDERUNGSWERK – ANGEBOTE UND NETZWERKE

Die Angebote des AGdD Förderungswerks sind aus Mitteln des BMZ finanziert und auf die Bedürfnisse rückkehrender Fachkräfte und mit-gereister Partner*innen zugeschnitten. So geht es im AGdD-**Seminar-** und **Webinar-Programm** um Themen und Aufgabenfelder, die für Rückkehrer*innen ideale Anknüpfungspunkte bieten wie etwa Klimaschutz, Diversity oder Arbeiten in der Consultingbranche.
In der **individuellen Beratung** werden (rückkehrende) Fachkräfte dabei unterstützt, ihre berufliche Laufbahn zu reflektieren und Perspektiven für die nächsten Schritte zu identifizieren. Das erfahrene Beratungsteam geht in intensiven Einzelgesprächen auf die individuellen Lebensläufe und Fragen ein.
Digitale Kommunikationskanäle ermöglichen Online-Seminare und Beratungen auch auf Distanz und in Echtzeit. So können sich Fachkräfte schon aus dem Ausland gezielt auf ihre Rückkehr vorbereiten.

Auf **www.agdd.de** finden sich gebündelte Informationen zum Rückkehr-Prozess und zum beruflichen Wiedereinstieg in Deutsch und Englisch. So gibt es zum Beispiel Tipps zu Stellensuche und Bewerbungsverfahren.

Die vom Förderungswerk herausgegebene Zeitschrift ***transfer*** bietet zwei bis dreimal pro Jahr einen Themenschwerpunkt mit Erfahrungsberichten von zurückgekehrten Fachkräften, themenspezifische Interviews und umfassende Hintergrundinformationen.

Bei allem spielt die Vernetzung eine wichtige Rolle: Das AGdD Förderungswerk ist zentrale Anlaufstelle für rückkehrende Fachkräfte und schafft Raum für fachlichen und persönlichen Austausch. Neben den Seminaren und Austauschforen gibt es einen **Online-Stammtisch**, bei dem es ums Erzählen und Vernetzen geht.

Im digitalen Netzwerk **connectED** haben sich mehrere Hundert Fachkräfte mit ihren beruflichen Profilen registriert. Dort kann man nach Gleichgesinnten suchen, einen digitalen Marktplatz für Wohnungsgesuche, Jobangebote und Weiteres nutzen und direkt mit Einzelnen in Kontakt treten.
www.agdd.de/connected

NEWSLETTER ABONNIEREN

Über den AGdD-Newsletter bekommen Sie drei- bis viermal pro Jahr Informationen über aktuelle Seminare und Online-Veranstaltungen, Stammtisch-Termine und weitere Aktivitäten der AGdD.
www.agdd.de/newsletter

DER ONLINE-STAMMTISCH

© Privat

Dominique Chasseriaud ist Rückkehrer und Stammtisch-Teilnehmer der ersten Stunde. Inzwischen moderiert er den AGdD-Stammtisch für (ehemalige) Fachkräfte und mit-gereiste Partner*innen.

„Viele Erfahrungen und Eindrücke aus dem Auslandseinsatz werden nach der Rückkehr vom sozialen Umfeld oftmals nicht richtig verstanden oder geteilt. Unser Online-Stammtisch gibt Raum, sich über interkulturelle Besonderheiten, Herausforderungen und Chancen auszutauschen. Dabei ist der Perspektivwechsel immer wieder Thema: Was vermisst man aus dem Einsatzland? Wie wäre es, wenn in Deutschland etwas so gut funktionieren würde wie im Einsatzland? Zum Beispiel das Handynetz?
Als Moderator sammle ich die Themen, die die Teilnehmenden sich wünschen. Wir lernen uns zunächst in Kleingruppen kennen und tauschen uns aus. Dabei kristallisieren sich aktuelle Themen heraus, die wir dann gemeinsam diskutieren.
Diese Themen variieren von Treffen zu Treffen stark. Kürzlich ging es um interkulturelle Erfahrungen im Beziehungskontext oder um Fragen zur Familienplanung, wenn „ältere" Fachkräfte über 25 Jahre noch keine Kinder haben. Auch klassische Geschlechterrollen werden diskutiert: Wie ist das, wenn der mitausreisende Mann sich um Haushalt und Kinder kümmert, während die Partnerin arbeitet. Weitere Themen sind etwa die Wirkung der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) oder Freiberuflichkeit in der EZ.

Die Teilnehmenden schätzen den Erfahrungsaustausch und kennen sich teilweise untereinander. Der Stammtisch erzeugt für manche ein Gruppenzugehörigkeitsgefühl, auch wenn wir durchaus kontrovers diskutieren. Die Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen werden in dieser Runde besonders wertgeschätzt."

www.agdd.de/stammtisch

AGdD-Studie:

Entwicklungsdienst qualifiziert

Entwicklungsdienst ist für die meisten Fachkräfte eine lehrreiche Lebensphase mit spannenden und einzigartigen Erfahrungen. In dieser Zeit setzen sie sich mit einer fremden Kultur und Sprache auseinander und bringen ihr fachliches und methodisches Wissen und Können im besonderen Kontext der Entwicklungszusammenarbeit ein. Nicht alle wichtigen Kompetenzen für die Aufgaben vor Ort bringen die Fachkräfte aufgrund ihrer Qualifikation und Arbeitserfahrungen schon vorab mit. In mehrwöchigen Schulungen der Entsendeorganisationen bereiten sie sich intensiv auf ihren Einsatz vor. Und dann gibt es zahlreiche Kompetenzen, die Fachkräfte erst während des Dienstes entwickeln können. Dabei spielt informelles Lernen eine zentrale Rolle.
Wir wollten mehr darüber wissen, wie und was Fachkräfte im Entwicklungsdienst lernen und haben eine Studie in Auftrag gegeben, die den Entwicklungsdienst als „Lernort" in den Blick nimmt. Die Datengrundlage bilden 42 Interviews mit (zurückgekehrten) Fachkräften.

ENTWICKLUNGSDIENST IM WANDEL

Die Ergebnisse der Studie (AGdD, 2017) zeigen, dass Entwicklungsdienst seit seinen Anfängen in den 1960er Jahren eine bemerkenswerte Wandlung erfahren hat. Lutz Schrader, Berater für Organisationen der Friedens- und Konfliktforschung und Experte für Bildung und Lernmanagement, ist Autor und Gutachter der Studie. Er beschreibt diesen Wandel wie folgt: „In der Tat bauen die Fachkräfte kaum noch Brunnen. Ihre Aufgabe liegt vielmehr darin, Change-Prozesse in der Partnerorganisation und deren Umfeld anzustoßen. Dafür muss es ihnen gelingen, Lern- und Kooperationsverbünde zwischen ganz unterschiedlichen Akteuren aufzubauen und zu pflegen." (Schrader 2018) Es gehe darum, gemeinsam mit den Partnerorganisationen Erfahrungswissen zu generieren, das auf die konkreten fachlichen, sozialen und kulturellen Bedingungen und Anforderungen vor Ort zugeschnitten ist.

ANSPRUCHSVOLLE ANFORDERUNGEN

Fachkräfte arbeiten und wirken im Entwicklungsdienst als Berater*innen, Netzwerker*innen, Organisationsentwickler*innen und Promotor*innen sozialer Veränderungsprozesse. Für diese anspruchsvollen Tätigkeiten brauchen sie eine Vielfalt weiterer Kenntnisse und Fähigkeiten. Dazu gehören beispielsweise

- landeskundliche und interkulturelle Kenntnisse und Kompetenzen
- die Fähigkeit zur politischen Analyse, Bewertung und Steuerung in einem sich schnell verändernden Umfeld
- Strategien und Methoden, sich auch in unsicheren Situationen angemessen und umsichtig zu verhalten und Entscheidungen zu treffen
- Kenntnisse und Fähigkeiten, bei Stress, Unsicherheit und nicht selten auch Einsamkeit, gut für sich selbst zu sorgen
- fachlich-methodische Kompetenzen, zum Beispiel Verhandlungsgeschick und Mediation.

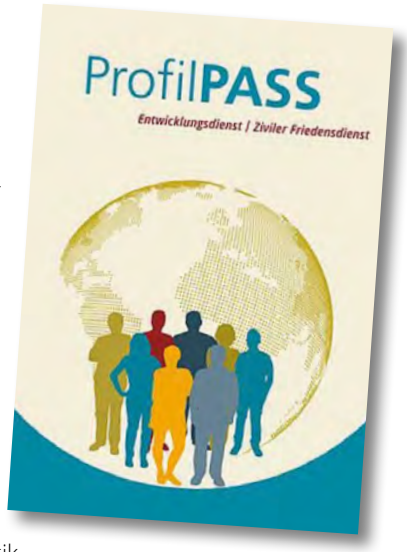
INFORMELLES LERNEN VOR ORT

Wie gelingt es ihnen, diese Fähigkeiten zu entwickeln? Der Schlüssel für die Kompetenzentwicklung liegt laut Schrader im „informellen Lernen am Arbeitsplatz." Die Fachkräfte seien vor Ort oft auf sich allein gestellt, etwa an entlegenen Standorten fernab der Landeshauptstadt. Für viele Anforderungen bleibt da nur „learning on the job". In diesem Sinne sind Fachkräfte „Pioniere der Selbstorganisation". Diese Art des Lernens liegt der Sache selbst zugrunde: „Entsendeorganisationen und Fachkräfte haben – sozusagen vor der Zeit – verschiedene Formen des selbstorganisierten, informellen Lernens ausprobiert. Außerdem ist Lernen quasi in die Mission des Entwicklungsdienstes eingebaut, denn Veränderungsprozesse finden nur dann statt, wenn alle Beteiligten lernbereit sind", so Schrader (2019).

AGdD, 2017:
Entwicklungsdienst qualifiziert.
Wie Fachkräfte lernen und ihre Kompetenzen entwickeln.
www.agdd.de/studie-2017

KOMPETENZEN DANACH NUTZEN

Die Ergebnisse der Studie untermauern unsere Überzeugung, dass der Entwicklungsdienst großes Potenzial hat, um in den individuellen Berufsbiografien der Fachkräfte eine positive Wirkung zu entfalten. Doch wie gelingt es, den Entwicklungsdienst nicht als „exotischen Baustein" im Lebenslauf zu führen, sondern vielmehr den Kompetenzgewinn dieser Arbeitserfahrung überzeugend darzustellen?
Gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und in Zusammenarbeit mit den Entsendediensten und Rückkehrer*innen hat die AGdD zu diesem Zweck den „ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst" entwickelt. Durch seine Systematik erfasst er informell und non-formal erworbene Kompetenzen, macht diese sichtbar und dokumentiert sie. Seit 2019 setzen wir den ProfilPASS sowohl in Einzelberatungen als auch in Seminaren des Förderungswerks erfolgreich ein. Es lohnt sich, wenn Fachkräfte sich die Zeit nehmen, ihren ProfilPASS zu erarbeiten und die Dienstzeit zu reflektieren.



www.agdd.de/profilpass

QUELLEN:

Schrader, Lutz (2018): Der Kompetenzansatz im Entwicklungsdienst.
In: BBE (Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement) Europa-Nachrichten vom 02.08.2019

Schrader, Lutz: Pioniere der Selbstorganisation. Interview mit Lutz Schrader.
In: Personalwirtschaft, Ausgabe 5/2019, S. 20-21

Vor und nach dem Dienst

Eine quantitative Studie unter Rückkehrer*innen 2011-2020

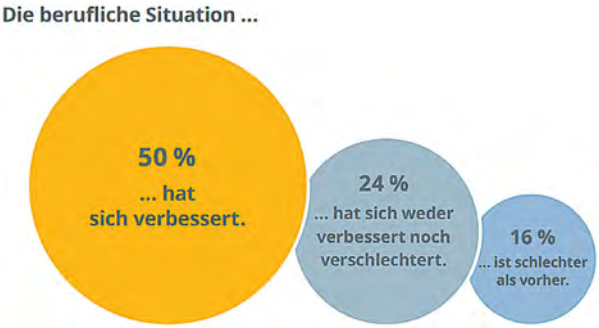
Zur Vorbereitung auf ihre Rückkehr und die Zeit danach ist das AGdD Förderungswerk die zentrale Anlaufstelle für alle Fachkräfte im Entwicklungsdienst. Die AGdD gibt alle paar Jahre eine Verbleibstudie in Auftrag, um aktuelle Erkenntnisse über die beruflichen Werdegänge und persönlichen Rückkehrerfahrungen ehemaliger Fachkräfte zu gewinnen. Die Ergebnisse bilden eine gute Grundlage zur Gestaltung und Weiterentwicklung unserer Angebote.

Zentrale Fragen der Studie 2021 waren:

- Welche Erfahrungen haben Fachkräfte im Zuge ihrer Rückkehr gemacht?
- Welche Bedeutung hat der Entwicklungsdienst für die berufliche Laufbahn der Fachkräfte und wie bewerten sie diese?
- Welche Bedeutung hat das solidarische Engagement in der Entscheidung für einen Entwicklungsdienst heute?
- Inwieweit sind Fachkräfte vor und nach dem Entwicklungsdienst sozial/gesellschaftlich engagiert und wie verändert sich das Engagement durch den Dienst?

Die Studie wurde als Online-Befragung auf Deutsch und Englisch angelegt. 594 Rückkehrer*innen aus 16 Nationen haben teilgenommen, darunter 85 Prozent aus Deutschland.

50 Prozent der Rückkehrer*innen können laut Studie sagen, dass sich ihre berufliche Situation nach der Rückkehr verbessert hat. Nur 16 Prozent fanden, dass sich ihre Situation verschlechtert hat. Insgesamt erleben alle Befragten den Entwicklungsdienst als sehr bereichernd. Gut 46 Prozent bleiben im Nachhinein im Ausland oder Inland in der Entwicklungszusammenarbeit tätig.



Ergebnisse aus der Rückkehrer*innen-Studie

Viele Fachkräfte gaben an, dass sie im Entwicklungsdienst Soft Skills – wie Flexibilität oder analytisches Denken – verbessern konnten. Außerdem haben sie in der Regel Kenntnisse in Projekt- und Programmmanagement, z.B. Planung, Monitoring oder Strategieentwicklung sowie Methodenkompetenz z.B. für Moderation und Evaluierungen auf- und ausgebaut. Hinzu kommen ein Zugewinn an interkulturellen, beratenden und vernetzenden Kompetenzen, Sprach- und Länderkenntnisse oder Selbstmanagement im Bereich Lernen.

Die Studie zeigt, dass für den Großteil der Fachkräfte nach wie vor solidarisches Engagement das entscheidende Motiv ist, sich für einen Entwicklungsdienst zu entscheiden. Dies deckt sich mit dem Solidaritätsgedanken, wie ihn das Entwicklungshelfer-Gesetz formuliert.
Die Ergebnisse der Befragung belegen auch, dass sich Rückkehrer*innen in besonders hohem Maße sozial engagieren: Bereits vor dem Dienst waren über 70 Prozent der Fachkräfte sozial oder zivilgesellschaftlich engagiert und danach sind es sogar über 90 Prozent.
Viele engagieren sich in der Beratung von Einzelpersonen oder Organisationen, nehmen ehrenamtliche Aufgaben wahr oder unterstützen – finanziell oder ideell – Projekte, Netzwerke oder Personen. Weiterhin sind viele Rückkehrende in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit aktiv.

Die Ergebnisse der Studie sind in einem umfangreichen Bericht dokumentiert:

Die Verbleibstudie zum Download
www.agdd.de/verbleibstudie-2021

In der Publikation „Die Welt im Gepäck" sind die zentralen Ergebnisse grafisch aufbereitet und um 15 Porträts von Fachkräften mit den persönlichen Erfahrungen und fachlichen Profilen ergänzt:
www.agdd.de/die-welt-im-gepaeck

FACETTEN DER RÜCKKEHR

Diese Facetten der Rückkehr sind vielfältig und spannend. So berichtet Katrin Heeskens von ihrem Engagement in der Kommunalpolitik, wo sie nach ihrer Rückkehr aus Kenia für den Gemeinderat kandidierte.

„Nicht nur in Kenia, auch hier in Deutschland müssen sich Menschen für die Gesellschaft einsetzen und sich politisch engagieren. Ich bin nun im Schul-, Kultur- und Sozialausschuss und versuche meine Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit auch hier im Kleinen einzubringen."

Nicola und Christian Maier leben mit ihren Kindern seit ihrer Rückkehr auf einem Bio-Bauernhof mit Solidarischer Landwirtschaft (Solawi). Mit anderen Solawi--Mitgliedern bewirtschaften sie eine Fläche für Gemüse.

„Damit setzen wir unseren nachhaltigen Lebensstil aus den Philippinen fort", so Nicola Maier. „Mit der Solawi können wir ganz konkret dafür sorgen, dass das Land vor unserer Haustür nachhaltig bewirtschaftet wird.

Und wir können gemeinsam mit anderen die globalen Zusammenhänge solidarisch begreifen und gestalten."
Auch Tochter Tabea ist solidarisches Engagement wichtig. Sie ist als Klimabotschafterin in ihrer Schule unterwegs. Außerdem wirkt sie bei den Fridays for Future Demos mit, die von der Politik fordern, dem Klimawandel und seinen Folgen viel mehr entgegenzusetzen.

Ivan Tadic hat aus seinem Entwicklungsdienst in Kambodscha zahlreiche Erfahrungen mitgebracht, die er bis heute nutzen kann. Nach seiner Rückkehr hat er mit anderen Freiwilligen zwei Projekte für Geflüchtete ins Leben gerufen.
„Die kulturellen Erfahrungen, die ich während der Zeit

in Kambodscha gesammelt habe, helfen mir heute bei der Flüchtlingsarbeit sehr. Es fällt mir leichter mit unseren Flüchtlingen mitzufühlen und sie zu verstehen. Durch das Leben in einer anderen Kultur wird man für kulturelle Unterschiede sensibilisiert. Und so kann ich sowohl Deutschen als auch den zugezogenen Flüchtlingen diese Unterschiede leichter nahebringen und auf beiden Seiten mehr Verständnis schaffen."

Diese und weitere „Facetten der Rückkehr" finden Sie auf unserer Website: **www.agdd.de/engagement**

ENTWICKLUNGSDIENST TRANSFORMIERT UND VERSTÄRKT GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

In einer weiteren Befragung und nochmaligen Auswertung des größeren Datensatzes der Verbleibstudie von 2021 gingen die Gutachter vertieft der Frage nach, ob und inwieweit sich das gesellschaftliche Engagement der Fachkräfte durch den Dienst verändert. Sie stellten fest:
„Hierzu lassen sich als zentrale Befunde festhalten, dass (1) die Bereitschaft zum solidarischen Engagement die entscheidende Motivation für die Arbeit im Entwicklungsdienst darstellt, dass (2) die Fachkräfte weit überwiegend bereits vor ihrem Entwicklungsdienst sozial engagiert sind und dass (3) das Engagement sich durch den Dienst verändert: Der Anteil der Engagierten nimmt zu (quantitativ) und es führt zu neuen Inhalten und anderen praktischen Formen des Engagements (qualitativ)."

Waibel, Gabi; Schwedersky, Thomas; Gaisbauer, Felix: Vor und nach dem Entwicklungsdienst: Das Engagement von (rückkehrenden) Fachkräften (Volunataris, Ausgabe 2-2022, S. 241- S.257)
www.t1p.de/Fachartikel

Damit untermauern die Ergebnisse der Studie das, was bereits Hans-Jürgen Wischnewski 1968 ankündigte, als er das Entwicklungshelfer-Gesetz in erster Lesung dem Bundestag vorlegte: „Was wir für die Entwicklungsdienste tun, ist eine Investition in unsere eigene Gesellschaft".

AGdD Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V.

Förderungswerk

Die Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. (AGdD) ist der Dachverband der sieben anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes in Deutschland. Wir sind Ansprechpartnerin für Parlament, Regierung und Parteien und führen einen intensiven fachlichen Austausch über Entwicklungsdienst-relevante Fragen. Das Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) bildet die Grundlage unserer Arbeit.

Unsere Mitglieder:

AGIAMONDO
Personal und Beratung
für internationale Zusammenarbeit

Dienste in Übersee
Partner von Brot für die Welt

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

coworkers
Christliche Fachkräfte International e.V.

wfd WELT FRIEDENS DIENST e.V.

forumZFD

EIRENE

Alle Informationen auf:
www.agdd.de
www.entwicklungsdienst-bewegt.de

Mit finanzieller Unterstützung des
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung