

Schwerpunktthema:

Arbeiten in Wirtschafts- unternehmen



Arbeitsgemeinschaft
der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk



© adrian2011 - Fotolia.com

Wirtschaft – EZ: Häufig nur Unterschiede in der Wortwahl.

Thorsten Becherer war mit dem DED drei Jahre in Äthiopien. Heute ist er bei einem internationalen Konzern für das weltweite Energieeffizienz-Programm zuständig. Er sieht viele Parallelen. »03

Als Projektmanager in einem pharmazeutischen Unternehmen.

Seine Erfahrungen als Entwicklungshelfer bewertet Dirk Althoefer sehr hoch: „Sie sind sowohl im interkulturellen Dialog als auch im Projektmanagement äußerst nützlich und haben mir geholfen, die Stelle als Projektleiter zu erhalten.“ »06

Vom Financial Controller zum Export- und Marketingleiter. Nach knapp vier Jahren in Tansania kehrte Urs Martin im Jahr 2002 aus der EZ zurück. Mittlerweile arbeitet er als Export- und Marketingleiter in einem mittelständischen Maschinenbauunternehmen. »12



Inhalt dieser Ausgabe

Wirtschaft – EZ: Häufig nur Unterschiede in der Wortwahl ____ 03

i Infos zu CSR, Fachkräfteinitiativen, Green Economy etc. ____ 05

Als Projektmanager in einem pharmazeutischen Unternehmen ____ 06

i Zertifizierung in Projektmanagement ____ 07

EZ-Scouts: Aktivitäten von EZ und Wirtschaft verzahnen ____ 08

i International tätige Wirtschaftsverbände und Kammern ____ 09

Interview: EZ-Erfahrungen sind absolute Pluspunkte ... ____ 10

Vom Financial Controller zum Export- und Marketingleiter ____ 12

i Branchenfokus des BMWi ____ 13

Nach wenigen Monaten wieder auf Jobsuche ____ 14

Karrieresprung in die Aufbauhilfe ____ 15

i Bildungsangebote zum Schwerpunktthema ____ 17

Arbeitsmarkt ____ 18

Bildung und Termine ____ 19

Die nächsten Seminare von AGdD-Förderungswerk ____ 20

Impressum

Herausgeber ist AGdD-Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Thomas-Mann-Str. 52, 53111 Bonn, Deutschland.

Telefon: 0228 908 993-0, info@foerderungswerk.de

Redaktion: Dieter Kroppenberger, Maternus Thöne/www.TK-SCRIPT.de, Heidi Hampe (verantw.). Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Herstellung: TK-SCRIPT, Druck: Druckservice Zillekens

Zuschriften richten Sie bitte an: Redaktion *transfer*, AGdD-Förderungswerk. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung von AGdD-Förderungswerk. *transfer* erscheint dreimal jährlich für Entwicklungshelfer/innen vor und nach ihrer Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst.

25. Jahrgang – Ausgabe 2 – August 2013

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

nach dem Entwicklungsdienst (wieder) in einem Wirtschaftsunternehmen arbeiten?

„Welche Tätigkeitsfelder könnten denn für mich interessant sein? Und wie kann ich einen Bezug zu meiner Arbeit in der EZ schaffen?“ Bei Beratungsgesprächen oder Seminaren gibt es immer wieder Rückkehrer/innen, die sich vorstellen können, in einem Unternehmen zu arbeiten, aber bislang wenig Bezug zur Wirtschaft hatten. Dann fällt es – schon gar nach vielen Jahren im Ausland – schwer, einen Zugang zur deutschen Wirtschaftswelt zu finden – und sich klar zu werden, ob es eine Arbeitswelt ist, die zu den eigenen Vorstellungen und Werten passt.

Wir haben darum Rückkehrer/innen mit aktueller Wirtschaftserfahrung gebeten, in dieser *transfer* Einblicke in ihre konkreten Aufgaben, ihren Alltag und die besonderen Herausforderungen zu geben. Ihre Beiträge machen deutlich: Auch außerhalb der Entwicklungszusammenarbeit gibt es interessante und spannende Aufgaben.

Nun ist das Spektrum von Tätigkeitsfeldern und Unternehmen größer, als es sich auf 20 *transfer*-Seiten abbilden lässt. Und vielleicht ist gerade der Arbeitsbereich, der Sie persönlich besonders interessiert, nicht erwähnt? Wenn Sie mögen, schreiben Sie uns. Es gibt schließlich noch weitere Rückkehrer/innen, die in der Wirtschaft arbeiten. Und vielleicht können wir für Sie einen interessanten Kontakt herstellen.

„Aber sind das nicht nur einige wenige Erfolgsgeschichten? Sind die Erfahrungen aus dem Entwicklungsdienst in der deutschen Arbeitswelt tatsächlich gefragt? Und hat man denn als ehemalige/r Entwicklungshelfer/in wirklich Chancen in der Wirtschaft?“ Gerade mit Blick auf die Stellensuche in der Wirtschaft, machen sich Rückkehrer/innen viele Gedanken über das Image von

Entwicklungshelfer/innen. Die Autoren und Autorinnen in diesem Heft schildern – überwiegend – ermutigende Eindrücke und Erfahrungen. Auch die Personalberaterin Stephanie Boeker, die wir für das Interview gewonnen haben, ermutigt, die in der EZ gewonnenen Kompetenzen selbstbewusst darzustellen.

Und was ist Ihre Erfahrung, Ihre Einschätzung zum Thema „Image von Entwicklungshelfer/innen“ bei Arbeitgebern und Personaler/innen in der deutschen Wirtschaft – oder in der Arbeitswelt insgesamt? Im Jahr 2004 haben wir dieser Frage eine Ausgabe von *transfer* gewidmet mit Statements von Entwicklungsfachkräften und Sichtweisen von Personalverantwortlichen. In zehn Jahren hat sich viel verändert. Die individuellen Erfahrungen und Kompetenzen aus der EH-Zeit so darzustellen, dass sie auch außerhalb der EZ-Welt als Pluspunkt wahrgenommen werden, ist immer noch eine Herausforderung. Darum überlegen wir, wieder eine *transfer* mit dem Schwerpunkt „Image und Selbstdarstellung von Entwicklungshelfer/innen“ zu gestalten. Haben Sie dazu Anregungen oder Wünsche? Möchten Sie uns vorab Ihre Erfahrungen und Einschätzungen mitteilen? Wir freuen uns auf Ihre Mails.

In der nächsten *transfer*-Ausgabe im Dezember 2013 wird es um das Arbeitsfeld Humanitäre Hilfe gehen. Auch hierzu sind Sie natürlich eingeladen, uns Anregungen und Fragen zu mailen.

Nun wünsche ich Ihnen aber erst mal eine interessante Lektüre zum Thema „Arbeiten in Wirtschaftsunternehmen“.

Heidi Hampe

Wirtschaft – Entwicklungszusammenarbeit

Häufig nur Unterschiede in der Wortwahl

„Was ist eigentlich der Unterschied zwischen Entwicklungszusammenarbeit und dem Arbeiten in der freien Wirtschaft?“ Diese Frage bekomme ich oft zu hören. Ich sage dann, in der EZ sprechen wir vom Berater oder Advisor, in der freien Wirtschaft vom Coach. In der EZ von „Hilfe zur Selbsthilfe“, in der Wirtschaft von „Personalentwicklung“. Häufig macht nur die Wortwahl den Unterschied.

Ich war von 2005 bis 2008 mit dem DED in Äthiopien als Berater für das regionale Wirtschaftsministerium in Oromia. Davor und danach arbeitete und arbeite ich wieder in der Industrie. Heute bin ich als „Director Manufacturing Excellence“ bei der SCA unter anderem für unser weltweites Energieeffizienz-Programm zuständig. SCA ist ein globales Hygiene- und Forstunternehmen, das Hygieneprodukte, Papiertücher und Forsterzeugnisse – zum Beispiel Tempo, Tork und Tena – entwickelt und produziert. SCA beschäftigt weltweit rund 37.000 Mitarbeiter und ist in etwa 100 Ländern aktiv.

Von Addis Abeba ...

„Wie schaffe ich es, ihn davon zu überzeugen, dass es das Richtige ist?“ Diese Frage ging mir durch den Kopf, als ich im Ministerium im achten Stock in meinem Büro saß und aus dem Fenster auf Addis Abeba blickte. Ich wartete darauf, dass der stellvertretende Wirtschaftsminister der Region in mein Büro kam. Wir waren gerade mitten in der Diskussion darüber, warum die Förderung von Kleinunternehmen nicht funktioniert. Der Staat förderte Kooperativen mit mindestens 15 Mitgliedern durch Kredite, Landrecht und Trainingsmaßnahmen. Arbeitsplätze sollten entstehen, indem sich Arbeitslose gemeinsam selbstständig machen. Sehr viele Kooperativen entstanden, aber nach zwölf Monaten waren



Thorsten Becherer als Berater für das Wirtschaftsministerium in Oromia (Äthiopien)

die meisten pleite, die Beteiligten wieder arbeitslos und zudem verschuldet. Und wir hatten unterschiedliche Vorstellungen davon, wie man den Kleinunternehmen nachhaltiger zum Erfolg verhelfen konnte.

... nach Neuss

„Wie schaffe ich es, sie davon zu überzeugen, dass es das Richtige ist?“ Ich saß in meinem Büro und blickte aus dem Fenster auf unsere Fabrik in Neuss. Ich war kurz vor einem Eins-zu-Eins-Gespräch mit einer Mitarbeiterin. Einige unserer Werke weltweit waren Ende April weit von ihren Energie-Zielen entfernt, die sie sich bis zum Jahresende gesetzt hatten. Und wir hatten eine unterschiedliche Vorstellung davon, was wir

unternehmen sollten, um den Werken zu helfen, die Ziele doch noch zu erreichen.

Beide Situationen sind aus meiner Sicht vergleichbar, und ich profitiere noch heute sehr von den Erfahrungen, die ich in Äthiopien gemacht habe. Damals habe ich mir ausschließlich die Frage gestellt, wie ich mein Gegenüber überzeugen kann. Heute geht es mir darum, meine Mitarbeiter weiter zu entwickeln, damit sie ihre Aufgaben in Zukunft noch erfolgreicher erfüllen können. Dieser Unterschied resultiert aber mehr daraus, dass ich heute älter bin und mehr Erfahrung habe als 2006 – und nicht aus dem Unterschied zwischen Entwicklungszusammenarbeit und Wirtschaft.

Foto: © privat



Thorsten Becherer
Dipl.-Ing. Elektrotechnik, MBA
2005 – 2008: Äthiopien, DED

Viel Anerkennung für EZ-Arbeit

Als ich zurückkehrte, machte ich mir Sorgen, dass Wirtschaftsvertreter mich belächeln würden, wenn ich im Vorstellungsgespräch von meinen Erfahrungen als Entwicklungshelfer berichte. Das war auch manchmal vordergründig so. Jedoch eher weil wir unterschiedliche Worte für ähnliche Dinge verwendet und uns deshalb oft nicht verstanden haben. Heute weiß ich, dass viele meiner Kollegen und Vorgesetzten tief beeindruckt sind von der Arbeit als Entwicklungshelfer.

Lassen sie mich zwei Beispiele dafür geben: Im ersten Fall möchte ich von einem Kollegen erzählen, mit dem ich vor meiner Zeit als Entwicklungshelfer bei Procter & Gamble zusammengearbeitet habe. Er ist von außen betrachtet ein sehr ehrgeiziger und erfolgreicher Manager, der alles dem beruflichen Erfolg unterordnet. Als ich 2005 kündigte, glaubte er mir nicht, dass ich nach Äthiopien ginge. Er war fest davon überzeugt, dass ich ein besseres Angebot von einem unserer Wettbewerber erhalten hätte. Heute arbeite ich wieder mit ihm zusammen und hatte bis zu diesem Vorfall immer das Gefühl, dass er meine Zeit in Äthiopien belächelte. Eines Tages bekam ich durch Zufall mit, wie er zu seinem Chef sagte: „Der Thorsten hat bewiesen, dass er mehr ‚Commitment‘ hat, als wir alle zusammen wohl jemals erreichen werden. Er hat

aus Überzeugung einen guten Job gekündigt und in Afrika als Entwicklungshelfer gearbeitet.“

Im zweiten Fall geht es um einen Top-Manager, der für seine Zielstrebigkeit aber auch seine Kompromisslosigkeit bekannt ist und eine unglaubliche Karriere in verschiedenen Unternehmen hingelegt hat. Als ich 2005 das Unternehmen verließ, war er eine Woche zuvor mein neuer Chef geworden. Wir hatten in dieser Woche noch eine große Auseinandersetzung, da er direkt die Abteilung umstrukturieren wollte. Einige Jahre später sind wir uns wieder über den Weg gelaufen. Er ist heute Vizepräsident in einem weltweiten Konzern. Immer wenn wir uns gesehen haben, hatte ich das Gefühl, er grüßt mich nicht einmal. Und ich wusste nicht so genau, ob es daran liegt, dass er immer noch sauer auf mich ist, oder ob er sich nicht mehr an mich erinnert. Bis zu diesem Mittagessen: Ich saß durch Zufall am Tisch neben ihm und seinem Chef. Als er diesem plötzlich erzählte, er habe immer davon geträumt, einmal als Entwicklungshelfer nach Afrika zu gehen. Er habe sich aber bis heute nie getraut. Und dass er allerhöchsten Respekt vor mir habe, dass ich das getan habe.

Wichtig sind Kenntnisse in „Manager-Sprech“

Was will ich damit sagen? Ich bin der Meinung, dass die Arbeit von Entwicklungshelfer/innen europaweit sehr hoch geschätzt und respektiert wird. Diese Erfahrung habe ich ganz konkret mit deutschen, belgischen, englischen und italienischen Managern gemacht. Trotzdem kommt es häufig zu Situationen, in denen Entwicklungshelfer sich belächelt fühlen. Aus meiner Erfahrung lag das häufig entweder daran, dass ich mich selbst klein gemacht habe, oder dass ich nicht das richtige „Manager-Sprech“ gesprochen habe, um zu beschreiben, wie meine Tätigkeit in Äthiopien aussah. Ich habe häufig Geschichten gehört von Entwicklungshelfern, die zum Beispiel in Vorstellungsgesprächen in der Wirtschaft gefragt wurden: „Na, zwei Jahre in Afrika in der Hängematte gelegen?“ Dies hat unbewusst bereits mein Verhalten beeinflusst. Diese Geschichten spiegeln aber nicht die Normalität in der Wirtschaft wieder. Sie sind aus meiner Sicht allenfalls die Ausnahmen, die die Regel bestätigen.

Zum Abschluss möchte ich mich an dieser Stelle noch einmal beim Förderungswerk bedanken. Ich habe in Äthiopien damit begonnen per Fernstudium einen MBA an der Open University in London zu machen. Das Förderungswerk hat mich dabei nach der Rückkehr unterstützt und es mir ermöglicht diese Ausbildung zu absolvieren. Das Studium hat mit Sicherheit dazu beigetragen, dass ich einerseits in der Lage war, „Manager-Sprech“ zu sprechen und andererseits selbstbewusst meine Erfahrungen in Äthiopien einzusetzen.

Wer es schafft, in einer fremden Kultur, in einem vollkommen fremden Umfeld, in einer fremden Sprache und häufig auf sich alleine gestellt Veränderungen zu bewirken, der kann in einem Wirtschaftsunternehmen alles erreichen. Die Frage ist nur, ob man mit derselben Überzeugung hinter dem stehen kann, was man tut. Ich habe das Glück, dass ich das Thema Energieeffizienz vorantreiben kann. Energie ist für mich das Kernthema unserer Generation, und ich möchte in 30 Jahren nicht von meiner Tochter gefragt werden: „Warum hast du damals nichts getan, um unsere Welt zu retten?“ Deswegen kann ich heute mit einer vergleichbaren Überzeugung in einem Wirtschaftsunternehmen arbeiten wie damals als Entwicklungshelfer.

Thorsten Becherer

Entwicklungspartnerschaften von EZ und Wirtschaft

Mit dem Programm developpp.de unterstützt das BMZ Unternehmen, die in Entwicklungs- und Schwellenländern investieren und dabei ihr unternehmerisches Engagement nachhaltig gestalten wollen. GIZ, DEG – Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH und sequa gGmbH setzen das Programm um. Seit Programmbeginn im Jahr 1999 haben DEG, GIZ und sequa gemeinsam mit der deutschen und europäischen Wirtschaft mehr als 1.500 Entwicklungspartnerschaften durchgeführt.

Info:
www.developpp.de
www.deginvest.de
www.giz.de
www.sequa.de

Initiativen zur Fachkräftesicherung



Offensive gestartet. Sie soll die verantwortlichen Akteure zusammenbringen und konkrete Handlungsansätze aufzeigen.

Auch einzelne Bundesländer haben Initiativen zur Fachkräftesicherung ergriffen. Zum Beispiel Bayern: Die bayerische Fachkräfte-Initiative beinhaltet sogar ein eigenes Jobportal mit vielen Stellenangeboten – und die Initiative „Return to Bavaria“. Informationen dazu im Internetportal www.work-in-bavaria.de in der Rubrik „Return to Bavaria“.

Eine Übersicht über weitere Initiativen einzelner Bundesländer findet man auf der Website des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung. Dieses unterstützt kleine und mittlere Unternehmen, Fachkräfte zu finden und mit qualifizierten Belegschaften wettbewerbsfähig zu bleiben. Darüber hinaus sind auch in einzelnen Regionen Initiativen oder Netzwerke zum Thema Fachkräftesicherung aktiv. Eine Übersicht vermittelt die Website des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region.

Wer sich für einen beruflichen (Wieder-)Einstieg in die deutsche Wirtschaftswelt oder allgemein den deutschen Arbeitsmarkt interessiert, kann die Websites dieser Institutionen für eine erste Orientierung nutzen, in welchen Berufen und Bereichen Fachkräfte besonders gesucht sind.

Info:
www.fachkraefte-offensive.de
www.work-in-bavaria.de
www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de
www.fachkraeftebuero.de

CSR und Nachhaltigkeit: Info- und Job-Portale

Arbeiten im Bereich von Corporate Social Responsibility und Nachhaltigkeit ist für viele Rückkehrer/innen attraktiv. Internet-Portale mit umfassenden Informationen über Hintergründe, aktuelle Entwicklungen und Themen gibt es in großer Zahl, zum Beispiel www.csr-in-deutschland.de, eine Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die Internet-Auftritte des Nachhaltigkeitsrates und des „Forums Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft“.

Info:
www.csr-in-deutschland.de
www.nachhaltigkeitsrat.de
www.econsense.de

Beispiele für Job-Portale:
www.csr-jobs.eu
www.greenjobs.de
www.nachhaltigejobs.de

Green Economy als Wachstumsmotor

Das Bundesumweltministerium und der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) präsentieren in der Broschüre „Green Economy in der Praxis“ Erfolgsbeispiele aus deutschen Unternehmen, die erfolgreich auf Effizienz durch Ökologie setzen. Das sind beispielsweise Betriebe, die für ihr Material recycelte Fasern oder nachwachsende Rohstoffe nutzen oder Firmen, die ihre CO₂-Bilanzen entlang der Wertschöpfungskette offenlegen.



Deutsche Unternehmen benötigen schon heute deutlich weniger Rohstoffe und Energie und stoßen weniger Schadstoffe aus als noch vor zehn Jahren, um die gleichen Erträge zu erwirtschaften. So haben sich nicht zuletzt Umwelt- und Effizienztechnologien zu bedeutenden Wirtschaftsfaktoren entwickelt.

Der Anteil dieses Wirtschaftszweiges am deutschen Bruttoinlandsprodukt (BIP) liegt inzwischen bei knapp 11 Prozent. Es wird erwartet, dass er sich bis 2025 weiter deutlich erhöhen wird. Auch international ist „Green Tech made in Germany“ erfolgreich: Der Anteil Deutschlands am Weltmarkt liegt bei 15 Prozent. Im Jahr 2011 erreichte das globale Volumen für diese Märkte 2.044 Milliarden Euro. Im Jahr 2025 wird es nach Schätzungen mit über 4.400 Milliarden Euro mehr als doppelt so groß sein.

Die Broschüre „Green Economy in der Praxis – Erfolgsbeispiele aus deutschen Unternehmen“ wurde im Juli 2013 veröffentlicht und steht als pdf-Download zur Verfügung.

Info:
www.bmu.de
www.bdi.de



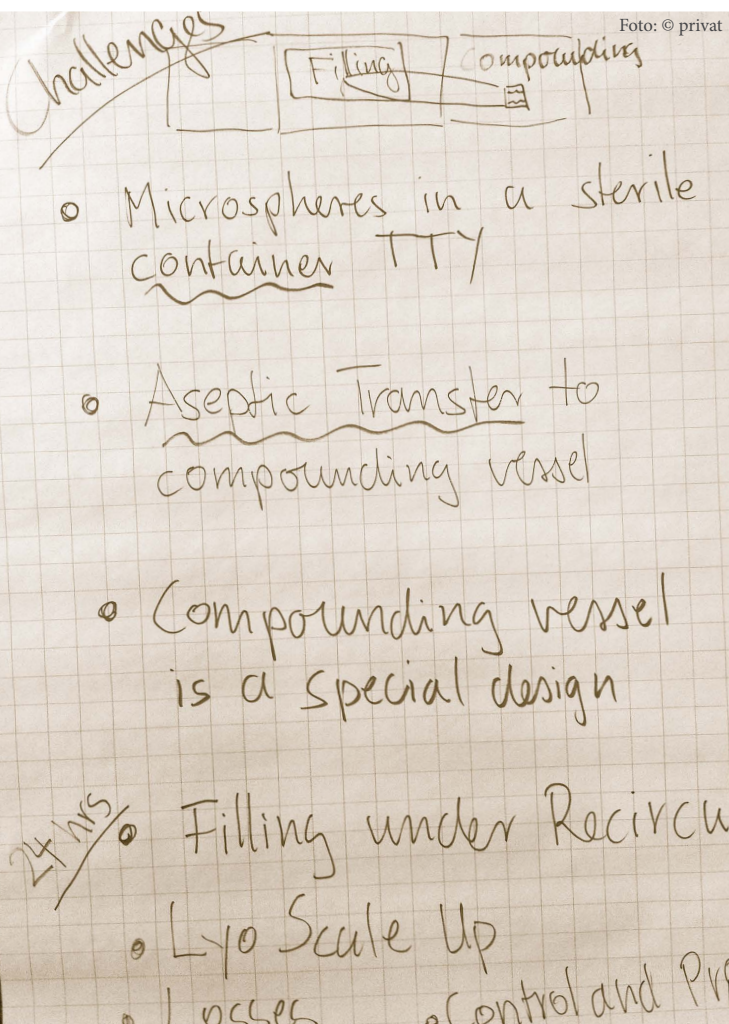
Als Projektmanager in einem pharmazeutischen Unternehmen

„Kundenprojektmanager“ – seit September 2011 habe ich nun diese Stelle inne. Davor war ich Teammanager einer Fertigungsgruppe in der aseptischen Produktion eines pharmazeutischen Lohnherstellers. Der Grund für den internen Wechsel war die Schichtarbeit, mit der ich mich auf Dauer nicht anfreunden konnte. Daher schaute ich mich innerhalb der Firma nach einer Veränderungsmöglichkeit um und begann, mich für das Thema Projektmanagement zu interessieren. Ich tauschte mich mit Kollegen aus, ließ mir ihre Erfahrungen mit verschiedenen Tätigkeiten in diesem Bereich schildern und

entschied mich dann für das Kundenprojektmanagement. Mir war wichtig, wieder meine Sprachkenntnisse einsetzen zu können, in einem Team zu arbeiten, Kundenkontakt und mehr Verantwortung zu haben.

„Als Kundenprojektmanager wirst du ständig zwischen den Stühlen sitzen, extern und intern mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben – willst du das? Kannst du das aushalten?“ Diese Frage stellte mir unser Abteilungsleiter „Kundenprojektmanagement“, bevor er mir die Zusage gab. Ich dachte, so wild wird es schon nicht werden.

Kosten und des Aufwands, die für dieses spezifische Projekt zu erwarten sind. Dazu muss ich bei verschiedenen Abteilungen Kosten und Stundenaufwendungen ermitteln. Dies ist dann die Basis der Budget-Kalkulation, die der KAM in sein Angebot für den Kunden einarbeitet. Danach kommen häufig Rückfragen der Kunden bezüglich der Prozessabläufe oder der Technik. Oft reicht es, die angefragten Informationen im Haus zu recherchieren und weiterzugeben, ansonsten organisiere ich eine Besprechung mit dem Kunden und der zuständigen Abteilung.



Projektmanagement-Skizze

Mein Aufgabenfeld

Die Firma, für die ich als Kundenprojektmanager arbeite, ist ein Dienstleister für größere pharmazeutische Unternehmen. Die Kunden kommen zu uns, um neue Wirkstoffe, die sie auf den Markt bringen wollen, in Vials (Ampullen) oder Spritzen aseptisch abfüllen zu lassen. Manchmal geht es auch um die Einführung neuer Verpackungen. Außerdem arbeiten wir auch für kleine Biotech-Unternehmungen, die Unterstützung bei der klinischen Erprobung und Weiterentwicklung bis zur kommerziellen Produktion benötigen.

In solchen Fällen ist der KAM, der Key Account Manager, die erste Kontaktperson der Kunden. Dieser bringt die Kundenanfrage in das Unternehmen ein und erstellt gemeinsam mit dem Kundenprojektmanager ein Angebot. Schwerpunkt bei der Angebotserstellung ist für mich als Projektmanager die Abschätzung der

Die Arbeitsschwerpunkte

Mit der Beauftragung durch den Kunden startet dann das eigentliche Projekt. Als Projektleiter organisiere ich als erstes ein sogenanntes „Kick-off-Meeting“ mit dem Kunden und dem Projektteam. Im weiteren Verlauf fällt das Projektcontrolling in den Aufgabenbereich der Projektleitung, in dem monatlich Budget und Stunden überprüft werden, um gegebenenfalls steuernd eingreifen zu können.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Projekt-Administration: das Organisieren von internen wie externen Besprechungen, das Einbringen von Kundenwünschen in die Organisation, das Organisieren von Verbrauchsmaterialien für Versuche im Labor, die Überprüfung, ob genügend Packmittel wie Spritzenglaskörper, Stopfen oder Hilfsstoffe vorrätig sind.

Als Kundenprojektmanager betreut man im Schnitt etwa sechs Projekte zur gleichen Zeit. Das hängt aber auch von der Komplexität der Projekte ab. Ich bin derzeit in vier Projekten eingebunden. Daneben betreue ich noch zwei Kunden in der Angebotsphase. Zwei meiner aktuellen Projekte möchte ich beispielhaft hier kurz vorstellen:

Projekt 1 ...

... ist ein Entwicklungsprojekt. Ein amerikanisches Biotech-Unternehmen möchte gemeinsam mit meiner Firma einen Ab-

füllprozess für ein Parathormon entwickeln. Dieses Protein ist sehr empfindlich, und daher muss bei der Entwicklung des Abfüllprozesses ein Weg gefunden werden, der den Stress für das Hormon auf ein Minimum reduziert. Der Weg dorthin ist sehr steinig, viele Versuche im firmeneigenen Versuchslabor sind notwendig, um einen möglichst „stressfreien“ Prozess zu definieren. Die Herausforderung bei diesem Projekt ist die enge Zeitschiene, die sich der Kunde selbst gesetzt hat. Ende des Jahres möchte er sein Produkt bei der amerikanischen Gesundheitsbehörde FDA, der Food and Drug Administration, einreichen. Dieses Projekt bindet aktuell sehr viel Arbeitszeit, da jeden Monat entweder Versuchsläufe im Labor oder im Reinraum stattfinden.

Projekt 2 ...

... arbeitet an der Verbesserung des Abfüllprozesses bei einem kommerziellen Produkt. Es wurden einige Testabfüllungen durchgeführt und die Analysen waren sehr erfolgreich.

Um diese Änderungen nun offiziell nutzen zu können, muss ein sogenannter „Change to Commercial“ durchgeführt werden. Dabei werden alle Herstellungspapiere angepasst. Die abgeänderten Papiere müssen dann wieder der FDA zur Prüfung vorgelegt werden. Da dieser Change vorrangig von der Produktion und Qualitätssicherung abgearbeitet werden muss, bin ich als Projektleiter hier nur wenig eingespannt. Meine Arbeit besteht vor allem darin, den Kunden über den Stand der Dinge zu informieren.

Verantwortungsvoller, sicherer, interessanter Job

Das Arbeiten in einem Wirtschaftsunternehmen ist sehr geprägt durch betriebswirtschaftliche Zielsetzungen. Die Projekte erwirtschaften jeweils einen Teil des Firmenumsatzes, somit steht der jeweilige Projektleiter im Fokus: Bringt sein Projekt den erwarteten Umsatz und das auch im richtigen Monat?

Außerdem müssen wir bei der Angebotserstellung unsere Preise so gestalten, dass wir einerseits den Deckungsbeitrag halten, andererseits aber auch nicht zu teuer werden, da sich der Kunde sonst für die Konkurrenz entscheidet.



Dirk Althoefer
MBA Food Chain Management,
Dipl. Agraringenieur (FH),
2000 – 2002: Tschad, DED

Interessant finde ich die interkulturellen Aspekte unserer Arbeit – so führt unsere Firma zum Beispiel auch Projekte mit japanischen Firmen durch. In solchen Fällen erhalten die Projektleiter Schulungen mit Blick auf die kulturellen Unterschiede.

Hat man sich einmal für das Projektmanagement in einem Wirtschaftsunternehmen entschieden, hat man nach meiner Erfahrung einen sehr sicheren Arbeitsplatz. Hinzu kommt, dass Projektmanager offensichtlich am Arbeitsmarkt sehr gefragt sind.

Und was meine Erfahrungen als Entwicklungshelfer angeht – sie sind sowohl im interkulturellen Dialog wie im Projektmanagement sehr nützlich und haben mir persönlich geholfen, diese Stelle als Projektleiter zu erhalten.

Dirk Althoefer

Zertifizierung in Projektmanagement

„Projektmanagement ist eine Führungsaufgabe, um Vorhaben wie Produktentwicklung, Reorganisation, Entwicklungshilfe oder Forschung erfolgreich zu gestalten,“ so die GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement e.V., Nürnberg, auf ihrer Webseite. Mit über 5.900 Mitgliedern und 300 Firmenmitgliedern aus allen Bereichen der Wirtschaft, der Hochschulen und der öffentlichen Institutionen bildet die GPM ein großes Netzwerk von Projektmanagement-Experten. Über die International Project Management Association (IPMA) ist sie international vernetzt.

GPM-Qualifizierungsangebote

Die Angebote zur Aus- und Weiterbildung der GPM umfassen Seminare, Kongresse, Regionalveranstaltungen sowie die Zertifizierung von Projektpersonal. PM-ZERT, die Zertifizierungsstelle der GPM, zertifiziert sowohl Personen als auch Organisationen. Basis für die „Personenzertifizierung“ ist das Vier-Ebenen-System der IPMA. Level D ist die erste Stufe und Level A die höchste. Der Qualifizierungslehrgang zum /zur Projektmanagement-Fachmann /-Fachfrau (GPM)/IPMA-Level D wird von den autorisierten Trainingspartnern der GPM in Form mehrerer zwei- oder dreitägiger Workshops angeboten. Die Gesamtdauer beträgt in der Regel vier bis sechs Monate. Die Kurskosten variieren je nach Anbieter. In der Regel betragen sie bei der Qualifizierungsstufe D derzeit etwa 4.000 Euro. Die Zertifizierungsgebühr beträgt derzeit 700 Euro.

Der weltweit größte Fachverband für Projektmanagement ist das Project Management Institute (PMI) mit Sitz in den USA. Das PMI hat über 300.000 Mitglieder in mehr als 250 „Chaptern“. In Deutschland gibt es derzeit vier PMI-Chapter in Berlin, Frankfurt, Köln und München. Lokale Gruppen gibt es in weiteren Städten. Auch das PMI bietet ein mehrstufiges Zertifizierungsprogramm und eine informative Webseite.

Info:
www.gpm-ipma.de
www.ipma.ch
www.pmi.org
www.pmigc.de



EZ-Scouts: Aktivitäten von EZ und Wirtschaft verzahnen

Foto: © privat



Paulina Moor mit ihren Kollegen während ihres EZ-Einsatzes in Khorog nach dem ersten Pamir-Invest-Tag.

Im Oktober 2011 folgte ich einer Einladung der IHK Stuttgart: Ich sollte als Referentin im Rahmen des „Wirtschaftstages Zentralasien“ über Projekte der EZ in Tadschikistan berichten. Dort arbeitete ich zu der Zeit als Beraterin für nachhaltige Wirtschaftsförderung des DED und in der Folge für die GIZ und plante bereits meine Rückkehr nach Deutschland. Nach meiner Präsentation an der IHK Stuttgart gab es aus dem Publikum noch eine Vielzahl an Fragen. Hier schien es einen großen Informationsbedarf zu geben und mir kam die Idee, dass die Arbeit an der Schnittstelle zwischen der deutschen Wirtschaft und der EZ doch sehr gut meine nächste berufliche Station sein könnte. Ein paar Monate später las ich die Stellenbeschreibung für EZ-Scouts im GIZ Stellenmarkt. Ich war beeindruckt von der Passgenauigkeit der Aufgabenbeschreibung zu meinen Vorüberlegungen über eine neue Arbeitsstelle.

Unternehmen für Engagement in Schwellenländern begeistern

Seit Januar 2011 entsendet das BMZ die EZ-Scouts in Wirtschaftsverbände, IHKn und Handelskammern. Ziel ist es, die Aktivitäten der Wirtschaft, der Außenwirtschaftsförderung und der Entwicklungszusammenarbeit noch besser miteinander zu verzahnen. Wie ein Lotse soll der EZ-Scout den Unternehmen den Zugang zu den einzelnen Förderinstrumenten erleichtern und eine direkte Kontaktaufnahme zu den beteiligten Durchführungsorganisationen der deutschen EZ ermöglichen.

Ob es um die Qualifizierung von lokalen Mitarbeitern geht, den Einsatz klimafreundlicher Technologien oder Sozialstandards in Produktionsstätten – die Ziele von privaten Unternehmen und Akteuren der EZ überschneiden sich häufig. Die EZ-Scouts wol-

len mehr Unternehmen für ein Engagement in Entwicklungs- und Schwellenländern begeistern. Und zwar so, dass sowohl die Unternehmen als auch die Partnerländer profitieren.

Aktuell gibt es bundesweit 26 EZ-Scouts, Tendenz steigend – bis Ende 2013 sollen 30 EZ-Scouts eingesetzt werden. Die Tätigkeitsfelder sind sehr unterschiedlich – abhängig davon, ob ein EZ-Scout beispielsweise in einer IHK oder in einem Länder- oder Branchenverein eingesetzt wird. Die EZ-Scouts in den IHKn sind Generalisten, die viele Regionen und Themen abdecken können müssen. Die EZ-Scouts in den Länder- und Branchenvereinen können sich dagegen meistens gezielt auf einzelne Themen und Branchen konzentrieren.

Blick auf Ost- und Mitteleuropa

Seit September 2012 bin ich als EZ-Scout beim Ost- und Mitteleuropa Verein (OMV) e.V. in Berlin tätig. Der OMV ist mit 250 Mitgliedern die mitgliederstärkste Interessenvertretung deutscher Unternehmen in Ost- und Mitteleuropa, Zentralasien und dem Südkaukasus. Die OMV-Mitglieder kommen aus allen Branchen und allen Regionen Deutschlands. Der Verein fungiert als Plattform für den unternehmerischen Erfahrungsaustausch und als Interessenvertretung. Er unterstützt und begleitet den Marktein- und -auftritt seiner Mitglieder, indem er erforderliche Informationen aufbereitet und bereitstellt und Kontakte in den genannten Regionen vermittelt. Zu diesem Zweck unterhält OMV enge Kontakte zu Vertreterinnen und Vertretern der Politik, der Wirtschaft und Diplomatie in Deutschland und den Zielländern.

Nützliche Netzwerke aus der EZ-Arbeit

Ich bin in erster Linie zuständig für den Bereich „Gesundheitswirtschaft in Zentralasien“. Im Rahmen der „4. Wirtschaftskonferenz Zentralasien“ im April 2013 in Berlin, verantwortete ich die inhaltliche Gestaltung und Organisation des Arbeitskreises „Aktuelle Geschäftspotentiale und Herausforderungen für deutsche Unternehmen der Gesundheitswirtschaft in Zentralasien“. Besonders hilfreich bei der Gestaltung des Arbeitskreises waren meine Sprach-

kompetenz und meine Netzwerke, die ich während meiner Tätigkeit als Entwicklungshelferin in Zentralasien aufgebaut habe. Ich informiere und berate zu Kooperationsmöglichkeiten der Privatwirtschaft mit der deutschen EZ. Als ein Ergebnis der „4. Wirtschaftskonferenz Zentralasien“ bahnt sich gerade das erste develoPPP.de-Projekt im Krankenhausabfallmanagement in Kirgisistan an.

Im Zentrum meiner Beratungstätigkeit stehen vor allem Fragen der Unternehmen zu den EZ-Instrumenten. Manche haben bereits Erfahrung mit Kooperationsprojekten und die Fragen sind sehr speziell, andere hören zum ersten Mal davon und benötigen zunächst allgemeine Informationen. Dabei lerne ich die OMV-Mitglieder kennen. Außerdem habe ich eine Bestandsanalyse der Akteure der Gesundheitswirtschaft durchgeführt, mit denen der OMV bislang noch nicht vernetzt war – beispielsweise die Exportinitiative Gesundheitswirtschaft, German Health Care Partnership oder Gesundheitsprojekte von GIZ und KfW in Zentralasien. Vertreter der potentiellen Kooperationspartner haben wir zu OMV-

Veranstaltungen als Referenten eingeladen und es wurden gemeinsame Veranstaltungen skizziert.

Immer auf dem aktuellen Stand

Neben dem „Alltagsgeschäft“ – dabei gibt es für EZ-Scouts so etwas wie Alltag eigentlich gar nicht – werden wir geschult. Wir durchlaufen obligatorische Schulungen bei allen Durchführungsorganisationen der deutschen EZ wie der KfW, DEG, SEQUA. Wir werden in die Strukturen von Germany Trade and Invest (GTAI) eingeführt. Und in Brüssel haben wir außerdem Einblicke in die Schwerpunkte der internationalen Zusammenarbeit der EU erhalten. Mit diesem Hintergrundwissen können wir aktuell, sachkundig und adäquat auf die Fragen der Unternehmen reagieren. Mittler-Qualitäten – das sollte jede/r EZ-Scout mitbringen.

Mein persönliches Fazit nach zehn Monaten: EZ-Scout-Stellen eignen sich sehr gut für Entwicklungshelfer mit Wirtschaftshintergrund, da viele EZ-Erfahrungen übertragbar sind.

Paulina Moor ➤



Paulina Moor
Diplom-Volkswirtin
2007 - 2012: Tadschikistan, DED / GIZ

International tätige Wirtschaftsverbände und Kammern

In Deutschland gibt es mehr als 70 Organisationen, die Unternehmen bei internationalen Geschäften unterstützen. Die Internetseiten dieser Organisationen vermitteln Eindrücke zu Arbeitsbereichen und aktuellen Themen.

Ländervereine

Ländervereine, wie der Ost- und Mitteleuropa Verein (OMV), den Paulina Moor auf diesen Seiten vorstellt, sind branchenübergreifende Außenwirtschaftsorganisationen, die die bilateralen Wirtschaftsbeziehungen zur jeweiligen Zielregion fördern. Andere Ländervereine sind der Afrika-Verein (AV), der Lateinamerika Verein (LAV), der Nah- und Mittelost-Verein (NUMOV) und der Ostasiatische Verein (OAV).

Info:
www.afrikaverein.de
www.lateinamerikaverein.de
www.numov.org
www.oav.de
www.o-m-v.com

Industrie- und Handelskammern und Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) ist die Dachorganisation der 80 deutschen Industrie- und Handelskammern. Zu ihren Tätigkeitsfeldern gehört unter anderem auch die Förderung der Außenwirtschaft.

Info:
www.dihk.de

Die Auslandshandelskammern

In allen Ländern, die für die deutsche Wirtschaft von besonderem Interesse sind, gibt es Auslandshandelskammern mit jeweils eigenem Internetauftritt. Eine Liste der 120 AHK-Standorte in 80 Ländern findet man auf der zentralen AHK-Website.

Info:
www.ahk.de

Außenwirtschaftsportal iXPOS

Viele Informationen und Links bietet das Internetportal iXPOS. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat dieses Außenwirtschaftsportal als Wegweiser durch die Vielfalt an Beratungsangeboten und Programmen ins Leben gerufen. Es wird betreut durch die Gesellschaft Germany Trade and Invest. Diese vermarktet den Wirtschafts- und Technologiestandort Deutschland im Ausland, informiert deutsche Unternehmen über Auslandsmärkte und begleitet ausländische Unternehmen bei der Ansiedlung in Deutschland.

Info:
www.ixpos.de
www.gtai.de



Interview: EZ-Erfahrungen sind absolute Pluspunkte ...

Stephanie Boeker ist Diplom-Psychologin und arbeitet als Personal- und Karriereberaterin bei „zfm – Zentrum für Management- und Personalberatung“ in Bonn. Als Referentin und Trainerin bei den AGdD-Förderungswerk-Seminaren zur Berufsplanung ist sie mit der Situation der EZ-Rückkehrerinnen und -Rückkehrer bestens vertraut.

Für *transfer* sprach Dieter Kroppenber mit Stephanie Boeker.



? Frau Boeker, Sie arbeiten bei der Management- und Personalberatung zfm. Mit welchen Anliegen wenden sich Wirtschaftsunternehmen an Ihr Haus?

Unternehmen aus den verschiedensten Branchen wenden sich an uns, wenn sie beispielsweise Fach- und Führungskräfte suchen. Wir arbeiten dann oft gemeinsam mit unseren Kunden heraus, welche personellen Anforderungen genau verlangt sind. Teilweise analysieren wir dabei auch das Arbeitsumfeld, befragen beispielsweise potentielle Teammitglieder, um uns ein genaues Bild des gewünschten Profils und der Arbeitsumgebung zu verschaffen. Und dann machen wir uns auf die Suche nach möglichst geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für die entsprechenden Stellen.

In vielen Fällen wissen die Unternehmen recht genau, welche Anforderungen sie haben, wie das Profil in der Stellenausschreibung aussehen soll. Oft sind die Anforderungen allerdings extrem hoch – es wird die sprichwörtliche „eierlegende Wollmilchsau“ gesucht. Wenn solche Maximalprofile gefordert sind, von denen wir einschätzen können, dass es am Markt keine Kräfte gibt, die diese Anforderungen ideal erfüllen, klären wir mit den Unternehmen, wo sie denn bereit sind, Abstriche zu machen, welche Anforderungen unabdingbar sind und welche weniger wichtig oder wünschenswert sind. Das heißt für Stellensuchende natürlich

auch, dass sie sich von den Profilbeschreibungen in Stellenanzeigen nicht sofort abschrecken lassen sollten. Wir erleben es zwar immer wieder, dass sich Kandidaten bewerben, die allenfalls 20 Prozent eines geforderten Profils mitbringen, das ist natürlich ein bisschen wenig. Wenn man bei der Stellensuche aber das Gefühl hat, man erfüllt die Anforderungen zu 75 Prozent, dann lohnt es sich zu prüfen, ob man die Muss-Kriterien im Wesentlichen erfüllt und die Lücken eher im Bereich der Soll-Kriterien liegen. In solchen Fällen kann eine Bewerbung durchaus Sinn machen. Denn oft finden sich keine Kandidaten, die zu 100 Prozent passen, und dann rücken schnell diejenigen ins Blickfeld, die nicht alle Anforderungen erfüllen.

? Können Sie Branchen und/oder Tätigkeitsfelder benennen, in denen der Personalbedarf besonders hoch ist oder in absehbarer Zeit wachsen wird?

Naja, heute wird ja viel über den „Fachkräftemangel“ gesprochen und geschrieben. Wir können allerdings derzeit nicht feststellen, dass der in der Breite jetzt schon so richtig zu spüren ist. Wir erleben das sehr unterschiedlich: In manchen Branchen droht ein Fachkräftemangel, in anderen wird er erwartet. Akut ist er nicht unbedingt so umfassend zu beobachten, wie dies oft dargestellt wird.

Zu den boomenden Arbeitsmarktbereichen zählen vor allem – und das bereits seit längerem – die technischen Berufe. Da werden insbesondere Ingenieure gesucht oder auch Fachleute speziell für den IT-Bereich, also beispielsweise Informatiker. Und vieles spricht dafür, dass dieser Boom auch noch länger anhalten wird.

Für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der EZ, die ja oft auch ideelle Gesichtspunkte mit ihrer Arbeit verknüpfen wollen, sind auch Branchen wie das Gesundheitsmanagement oder der Umwelt- und Energiebereich interessant. Dort werden immer wieder Stellen angeboten.

? Welche Kenntnisse und Kompetenzen werden von Wirtschaftsunternehmen denn besonders häufig nachgefragt und erwartet?

Nun, diese Frage wird gerne gestellt, sie ist aber pauschal kaum zu beantworten. Grundsätzlich gilt natürlich: Je besser die Ausbildung, desto besser sind die Aussichten am Arbeitsmarkt – das ist einfach so. Und bei den akademischen Abschlüssen werden Diplom und Master nach wie vor besonders geschätzt. Dagegen erkennen viele Personaler den Bachelor-Abschluss noch nicht so richtig an. Es ist also wichtig, fundierte fachliche Kenntnisse und Kompetenzen mitzubringen. Was uns aber immer wieder auffällt: Viele Stellensuchende bewerten ihre eigenen Möglichkeiten fast ausschließlich mit Blick auf ihre Fachkompetenzen. Heutzutage machen aber in vielen Fällen die persönlichen Kompetenzen den entscheidenden Unterschied. Als Personalberater haben wir eine Faustformel: 30 Prozent macht die Fachkompetenz aus, 30 Prozent die persönliche Kompetenz und 40 Prozent die sogenannte Umfeldqualifikation, also die Beurteilung: Wie passt jemand in das Arbeitsumfeld? Und bei dieser Frage spielen dann ja auch wieder persönliche und soziale Kompetenzen eine wesentliche Rolle. Somit sind die Faktoren, die man gerne als weiche bezeichnet, letztlich bei der Entscheidung für eine Stellenbesetzung oft bestimmende und somit im Grunde harte Faktoren.

? Was versteht man denn in diesem Zusammenhang unter persönlichen Kompetenzen und wie stellen Sie diese in Bewerbungsverfahren fest?

Man wendet psychologische Testverfahren, Interviewtechniken und Assessment-Methoden an, um sich einen Eindruck von den persönlichen und sozialen Kompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten zu verschaffen. Wichtige Fragestellungen sind in diesem Zusammenhang: Wie ist es beispielsweise um die Leistungsmotivation bestellt? Diese ist ein wesentlicher Faktor für beruflichen Erfolg. Dann auch: Wie überzeugend können Kandidaten sich selbst darstellen und selbst vermarkten? In vielen Fällen spielt das Thema Change Management eine Rolle: Wie gehen Bewerberinnen oder Bewerber mit Veränderung oder auch mit Misserfolgen und Rückschlägen um? Das wird unter dem Stichwort „Resilienz“ zusammengefasst – also der Widerstandsfähigkeit gegen Veränderungen, Störungen, Stress.

? Wenn man die gerade genannten persönlichen Kompetenzen betrachtet, dann können doch viele, die in der EZ tätig gewesen sind, auf einen reichhaltigen Erfahrungsschatz verweisen.

Absolut. Rückkehrerinnen und Rückkehrer haben in vielen Fällen bei ihrer Arbeit im Ausland nachhaltige Erfahrungen gemacht, die in diesem Kontext wichtig sind. Da sehe ich beispielsweise die interkulturelle Kompetenz, Sprachkompetenzen, Kompetenzen und Erfahrungen im Bereich „Projektmanagement“, Beratungskompetenzen, Führungskompetenzen, Erfahrungen im Umgang mit schwierigen, ungewohnten Aufgabenstellungen oder sehr wechselhaften Situationen und Rahmenbedingungen und vieles mehr.

Aber – was ich immer wieder mit Erstaunen feststelle: Viele sind sich dieser Kompetenzen und des Wertes dieser Erfahrungen gar nicht bewusst. Oft wird diese auch von den Bewerberinnen und Bewerbern heruntergespielt oder für selbstverständlich erachtet. Sie stellen diese Punkte gar nicht für sich heraus, sie legen viel zu viel Augenmerk auf die Fachkompetenz und haben zu wenig Wahrnehmung für die weichen Faktoren.

? Welches Image hat denn die EZ nach Ihrer Erfahrung bei den Personalern aus der Wirtschaft?

Meine Erfahrung ist: Grundsätzlich ist das Image der EZ bei den Unternehmen nicht schlecht.

Es hängt natürlich stark von der persönlichen Darstellung und vom eigenen Auftreten ab, wie die Tatsache, dass man in der EZ war, etwa im Bewerbungsgespräch ankommt. Es gilt ja bekanntlich, Einstellung bedingt Verhalten: Also wenn ich denke, die Gegenseite nimmt die EZ nicht ernst, dann verhalte ich mich entsprechend und provoziere damit möglicherweise genau die Ergebnisse, die ich befürchte.

Von daher sollte man seine EZ-Erfahrungen nicht rechtfertigend, entschuldigend oder defensiv vorbringen. Wenn man diese vielmehr positiv darstellt und die Kompetenzgewinne betont – etwa die interkulturellen und internationalen Aspekte, die erworbene Flexibilität, die Belastbarkeit und so weiter, dann kommt das meistens auch dementsprechend gut an.

Ich kann nur noch einmal betonen: Die Erfahrungen, die man in der EZ-Arbeit gesammelt hat, sind absolute Pluspunkte in der heutigen Zeit. Und viele Unternehmen stellen inzwischen auch fest: Viele Menschen, die nach traditionellem Verständnis Brüche im Lebenslauf haben oder die Flexibilität gezeigt und sich auf sehr unterschiedliche Dinge eingelassen haben, bringen Eigenschaften und Kompetenzen mit, die in der heutigen Arbeits- und Geschäftswelt sehr wertvoll sein können.

? Wie sollte ich denn meinen beruflichen Werdegang und meine Kompetenzen in einer Bewerbung am besten darstellen?

Arbeiten Sie zunächst genau heraus: Was wird eigentlich verlangt bei der Stellenausschreibung? Welche Anforderungen werden genannt? Und dann sollte man bei der Selbstdarstellung sehr genau die entsprechenden eigenen Kompetenzen darstellen und deutlich machen. Viele beschränken sich beispielsweise im Bewerbungsanschreiben viel zu sehr auf die Beschreibung des eigenen Werdegangs, also der Berufsbio-graphie und das oft sehr detailliert. Viel wichtiger ist aber, deutlich zu machen: Wie sieht mein Selbstverständnis aus? Und dann die eigenen Kompetenzen mit Blick auf das Anforderungsprofil professionell und authentisch darzustellen.

Wenn ich beispielsweise bei den Seminaren des Förderungswerks Bewerbungen überarbeite, dann stelle ich immer wieder fest, dass viele Menschen Schwierigkeiten haben,

die eigenen Kompetenzen darzustellen. Stattdessen wird berichtet: „Ich habe das gemacht und das gemacht, ich bin dort gewesen ... Und ein Personaler muss daraus für sich erschließen, welche Kompetenzen damit nun verbunden sind. Er will aber vor allem wissen: Was kann die Bewerberin oder der Bewerber? Wird sie oder er die neue Aufgabe erfolgreich meistern?“

? Frau Boeker, welche Empfehlungen können Sie abschließend Rückkehrer/-innen für ihr Vorgehen beim Wiedereinstieg in den deutschen Arbeitsmarkt geben?

Also ich rate, sich vor einer Bewerbungsphase zunächst intensiv mit der eigenen Person zu beschäftigen und zu klären: Wer bin ich und was kann ich? Man sollte sich sozusagen selbst als ein Projekt ansehen: Es geht darum eine „Verpackung“ für sich zu finden und sich selbst optimal zu vermarkten. Dann gilt es eine Brücke zu schlagen: Was habe ich vor der EZ gemacht? Was habe ich in der EZ gemacht? Und was will ich nun machen? Wie kann ich jetzt auf meine Kompetenzen und Erfahrungen aufbauen.

Dann muss man am Arbeitsmarkt in Deutschland individuell für sich den eigenen Platz, die geeignete Nische suchen. Und dazu sind Recherchen und Netzwerke sehr wichtig. Ich kann auch nur raten, bereits deutlich vor der Rückkehr am Aufbau des Netzwerks und wichtiger Kontakte zu arbeiten. Man muss immer bedenken: 60 Prozent aller Stellenbestellungen in Deutschland finden am sogenannten verdeckten Arbeitsmarkt statt, d. h. der größte Teil der offenen Stellen wird gar nicht ausgeschrieben. Die kann man sich also nur erschließen, wenn man über Kontakte und Netzwerke Zugang zu diesem verdeckten Arbeitsmarkt findet.

Daher rate ich auch immer wieder, beispielsweise Messen, Tagungen, Fachkongresse zu besuchen, wo sie man potentielle Arbeitsgeber sowie mögliche Kolleginnen und Kollegen treffen kann und sein Netzwerk ausbauen kann.

! Herzlichen Dank für das Gespräch.



Vom Financial Controller zum Export- und Marketingleiter

Nach knapp vier Jahren in Tansania kehrte ich im Jahr 2002 aus dem Entwicklungsdienst zurück. Zum Ende meiner Dienstzeit hatte ich zunächst noch darüber nachgedacht, ein weiteres Engagement in der EZ zu suchen. Aber meiner Frau und mir war klar, dass wir uns langfristig wieder um eine neue Stelle in der freien Wirtschaft bewerben mussten. Deshalb entschieden wir uns, nach Deutschland zurückzukehren. Wir gingen davon aus, dass es mit jedem Jahr Entwicklungsdienst im Ausland schwieriger werden würde, hier eine adäquate Stelle zu finden. Und: Als wir nach Tansania ausreisten, waren wir noch zu zweit; inzwischen hatten wir die Verantwortung für zwei Kinder im Alter von ein und drei Jahren zu tragen.

Im Nachhinein gesehen war die Entscheidung nach vier Jahren zurückzukehren für mich richtig. Mittlerweile bin ich als Export- und Marketingleiter in einem mittelständischen Maschinenbauunternehmen tätig. Wir fertigen komplexe Investitionsgüter, zum Beispiel Reinigungs- und Desinfektionsgeräte für medizinische Instrumente für Krankenhäuser und Kliniken. Zu meinen Tätigkeiten gehört die Kundenbetreuung von Bestandskunden sowie die Akquisition von Neukunden – inklusive der entsprechenden weltweiten Reisetätigkeit. Mittlerweile beträgt der Exportanteil in unserem Unternehmen 75 Prozent. Es obliegt meiner Verantwortung, in welche Länder die Vertriebsaktivitäten ausgeweitet werden

sollen. Zusätzlich koordine ich noch die Marketingaktivitäten des Unternehmens. Momentan habe ich die Personalverantwortung für fünf Mitarbeiter.

Als Financial Controller in Tansania

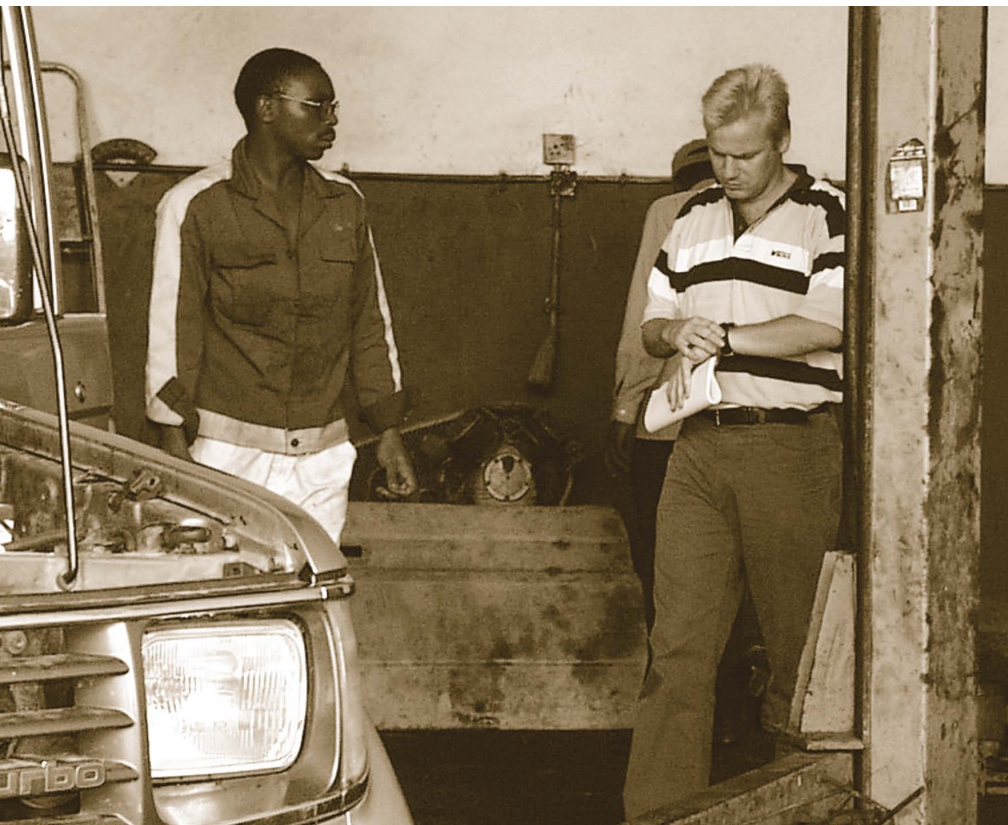
Ich möchte noch erwähnen, dass ich eine nicht alltägliche Position im Entwicklungsdienst ausgeführt habe. Von DÜ wurde ich mit einer kaufmännischen Ausbildung als „Financial Controller“ in die Beschaffungsstelle des Christenrats von Tansania vermittelt, wo ich den lokalen Direktor und dessen Abteilungsleiter unterstützte. Mit Hilfe dieser Beschaffungsstelle sollten die verschiedenen Kirchen im Lande notwendige Hilfsgüter und lokale Produkte zu fairen Preisen erhalten. Die Dienststelle unterschied sich im Wesentlichen nicht von einem Unternehmen der freien Wirtschaft, da alle Ausgaben für die 50 Mitarbeiter und Arbeitsmittel selbst erwirtschaftet werden mussten. Daher fiel mir später der Wechsel aus der EZ in die deutsche Wirtschaft auch relativ leicht.

EZ-Kompetenzen hervorgehoben

Zurück in Deutschland habe ich – bevor ich die ersten Bewerbungen losschickte – zunächst mein Bewerberprofil um die positiven Aspekte aus meiner EZ-Tätigkeit ergänzt. Die wichtigsten davon waren: interkulturelle Kommunikationskompetenz, ausgezeichnete Englischkenntnisse und die Fähigkeit nach unternehmerischen Grundsätzen zu handeln. Da ich schon vor meiner Ausreise als kaufmännischer „Allrounder“ tätig war, habe ich mich bei der Auswahl der Stellenangebote nicht auf ein spezielles Tätigkeitsfeld konzentriert, sondern mehr auf den Typ des Unternehmens. Ich dachte, dass man meine jetzigen Fähigkeiten am Besten in einer international agierenden Firma brauchen könnte. Gleichzeitig legte ich Wert auf Flexibilität und Gestaltungsmöglichkeiten – daher wollte ich mich nicht

Urs Martin war vier Jahre als Financial Controller in Tansania.

Foto: © privat





Urs Martin
Handelsfachwirt
Gepr. Betriebswirt IHK
1998 – 2002: Tansania, DÜ/EED

bei größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bewerben. Die Branche ließ ich weitgehend offen, fokussierte mich aber auf die Medizintechnik, da ich während meiner Tätigkeit in Tansania schon viel mit Medizinprodukten zu tun hatte. Generell lässt sich sagen, dass die deutsche Medizinprodukt-Branche sehr exportorientiert ist und permanent qualifiziertes Fachpersonal sucht. Gleichzeitig stehen der Mensch und die Gesundheit im Mittelpunkt, was diese Branche zu einem interessanten Arbeitsfeld für einen ehemaligen Entwicklungshelfer macht.

Arbeitsvertrag nach sechs Wochen

Gleich beim dritten Bewerbungsgespräch hatte ich dann auch schon Erfolg. Somit hatte ich bereits sechs Wochen nach meiner Rückkehr einen unterschriebenen Arbeitsvertrag bei meiner jetzigen Firma in der Tasche. Eingestellt wurde ich als Gebietsverkaufsleiter im Export. Innerhalb kürzester Zeit gelang es mir, die Umsätze um ein Vielfaches zu steigern. Nach vier Jahren wurde ich zum Exportleiter ernannt und nach weiteren vier Jahren zusätzlich zum Marketingleiter. Seit zwei Jahren bin ich nun stellvertretender Geschäftsstellenleiter.

Gleich nach meiner Rückkehr hatte ich mir vorgenommen mich weiterzubilden. Jedoch war der Zeitpunkt für die anspruchsvolle Weiterbildung zum Betriebswirt FH schlecht gewählt: zu kurz nach der Rückkehr und dem Arbeitsbeginn. So konnte ich das Studium erst gar nicht richtig beginnen. Erst fünf Jahre später habe ich die Herausforderung erneut angenommen und das Studium zum geprüften Betriebswirt IHK 2011 auch erfolgreich abgeschlossen. Diese zusätzliche praxisbezogene Ausbildung war mit Sicherheit ein Schlüssel zu meiner jetzigen Position.

Viel Freude bei der Arbeit, aber auch viel Druck

Die heutigen Aufgaben bereiten mir viel Spaß, da ich sehr viele Freiräume genieße und in einem kollegialen Umfeld arbeite. Es ist mir möglich, eigene Ideen zu entwickeln und umzusetzen, und ich befinde mich im ständigen Kontakt mit Menschen aus anderen Kulturen, was mir viel Freude macht. Definitiv hat mir meine interkulturelle Ausbildung im Rahmen meiner Vorbereitung im EED sehr dabei geholfen, mich auf meine Kunden aus verschiedensten Kulturkreisen – von Japan bis Brasilien – einzustellen, Barrieren zu beseitigen und somit unsere Produkte erfolgreich zu vertreiben. Trotz all dieser positiven Aspekte muss man allerdings auch sehen, dass gerade im Vertrieb ein unheimlicher Erfolgsdruck herrscht und man sich eigentlich nie ausruhen kann. Unsere Maschinen werden nur projektbezogen verkauft und hauptsächlich nach öffentlichen Ausschreibungen angeschafft. Dies gibt uns in der Regel eine Planungssicherheit von nur drei bis sechs Monaten. Wenn es darum geht, mit diesem Druck umgehen zu können, kommen mir sicher auch meine EZ-Erfahrungen zugute, da ich im Entwicklungsdienst gelernt habe, oft mit sehr vielen Unbekannten arbeiten zu müssen.

Urs Martin ➤

Branchenfokus des BMWi

Auf der Internetseite des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi) gibt es den „Branchenfokus“, eine Übersicht über die verschiedenen Zweige der deutschen Wirtschaft von Automobil- bis Zweiradindustrie. Zu jeder Branche findet man Informationen zu Beschäftigungs- und Wachstumszahlen, weitere Wirtschaftsdaten und Links zu den entsprechenden Branchenverbänden.

Infos:
<http://bmwi.de/DE/Themen/Wirtschaft/branchenfokus.html>

Personalsuche: Kleine Betriebe tun sich schwer

Beim Stichwort „Wirtschaft“ denken viele zuerst an die bekannten großen Unternehmen und Konzerne. Aber: Rund 95 Prozent der Betriebe in Deutschland haben weniger als 50 Mitarbeiter und fast die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in einem dieser Kleinbetriebe. Das zeigen Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Entsprechend hoch sei auch die ungedeckte Arbeitsnachfrage in den kleinen Betrieben. „Daher lohnt es sich, auch nach Stellenangeboten von kleinen Betrieben Ausschau zu halten“, sagt eine IAB-Arbeitsmarktforscherin.

Mehr als 50 Prozent aller offenen Stellen werden von kleinen Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern angeboten. Dabei bleiben in kleinen Betrieben 23 Prozent der Stellenbesetzungsprozesse ohne Erfolg.

Kleine Betriebe suchen auf weniger Wegen nach Personal. Während mittlere und große Betriebe durchschnittlich auf vier Wegen suchen, beispielsweise über eigene Mitarbeiter, Stellenanzeigen in Zeitungen, die Arbeitsagenturen und Online-Stellenbörsen, sind es bei kleinen Betrieben im Durchschnitt nur zwei Suchwege. Große Betriebe schreiben doppelt so häufig Stellen in Online-Stellenbörsen aus wie kleine Betriebe. Auch Stellenanzeigen in Zeitungen und Zeitschriften schalten kleine Betriebe deutlich seltener.

Info:
www.iab.de



Nach wenigen Monaten wieder auf Jobsuche

Endlich! Ich habe es geschafft! Vergessen ist ein Jahr voller erfolgloser Bewerbungen und das viele Kopfschütteln von Freunden und Bekannten. Warum sollte ich nach 26 Jahren Ausland einen Orts- und Karrierewechsel wollen? Ich hatte mich nach meinem letzten Auslandseinsatz entschlossen, die EZ an den Nagel zu hängen und nach Deutschland zurückzukehren. Dabei war dies nicht wirklich eine „Rückkehr“: Ich hatte nie in diesem Land gelebt. 1986 war ich aus der DDR nach Asien ausgereist und hatte seitdem immer dort gearbeitet. Im Juli 2011 kam ich nun zurück nach Deutschland. Ich besaß weder Personalausweis noch Sozialversicherungsnummer und wenn ich auf Fragebögen meinen letzten Wohnsitz im Bundesgebiet angeben musste, schrieb ich „keinen“.

Die ersten Monate besuchte ich einige nützliche Trainings, die mich auf das Berufsleben in Deutschland vorbereiten sollten. Und ich arbeitete im Schichtdienst in einem Ehrenamt. Das machte mir sehr viel Spaß, davon konnte ich aber natürlich nicht leben. Ich schrieb Bewerbungen. Ab und zu durfte ich mich auch vorstellen, meist bei Zeitarbeitsfirmen. Die Angestellten dort waren hellauf begeistert von meinem Lebenslauf. Allerdings teilten die Firmen, an die man mich zu vermitteln versuchte, diese Begeisterung leider nicht. Bat ich um Rückmeldung, warum man mich nicht einmal einladen wollte, bekam ich zwei Reaktionen: „überqualifiziert“ und die Frage „Was will die hier?“.

Administrativer Job in kleiner Firma

Im Oktober 2012 klappte es endlich. Bei einem der beiden Vorstellungsgespräche kamen auch die oben genannten Bedenken zur Sprache. Ich sagte wahrheitsgemäß, dass ich nach so vielen Jahren in der EZ mit der Priorität, sich selbst entbehrlich zu machen, einen Job haben wollte, wo ich unentbehrlich bin. Auf die Frage, ob ich es denn ertragen könne, für Firmengäste auch Kaffee zu kochen, meinte ich. „Wenn ich ehrenamtlich Kaffee für Obdachlose koche und mir das viel Spaß macht, wird mir auch kein Zacken

aus der Krone fallen, wenn ich dies für Besucher aus anderen Betrieben tue.“ Ich bekam den Job – mein Traum, in einer kleinen Firma eine administrative Stelle auszufüllen, war also Wirklichkeit geworden.

Auch im EZ-Alltag hatten mir administrative Aufgaben immer sehr viel Spaß gemacht. Da ich oft auch unter immensem Zeitdruck als Kurzzeitberaterin gearbeitet hatte, war ich mit vielen Tricks, die einem Excel und Word bieten, bestens vertraut. Dies kam mir in der ersten Zeit sehr zugute: Ich stieß auf alte Excel-Tabellen, die nicht auf dem neuesten Stand der Tabellenkalkulation waren. Es gefiel mir sehr gut, dass ich gleich am ersten Tag erfuhr, ich hätte völlig freie Hand, wie ich meine Aufgaben erledige. Also krepelte ich alles um: automatisierte Urlaubs- und Krankentage-Abrechnung, neues Stundenabrechnungssystem, neue Materialerfassung – alles komplett mit Pivottabellen, nach denen ich Diagramme zur Veranschaulichung erstellte. Ich konnte jederzeit Auskunft geben, wann was bei wem gekauft worden war. Dann sollte ich eine Präsentation zur Marktfähigkeit eines unserer Produkte vorbereiten. Die Firma ist klein, hat weniger als zwanzig Mitarbeiter und mit ihren Elektronik-Produkten war ich nicht vertraut. Ich ging also zu den Technikern und ließ mir erklären, worum es bei unseren Produkten geht, wer sie kauft und warum sie besser sind als die der Konkurrenz. Dies ist wahrscheinlich auch eine „Nachwirkung“ meiner Auslandstätigkeit. Wenn irgendwo Fragen auftauchen, wende ich mich an diejenigen, die sie am ehesten beantworten können. Nun wurde ich jedoch auf recht unsanfte Weise zurückgepfiffen: Was mir denn einfalle, wenn ich Fragen hätte, dann bitte an die Assistenz der Geschäftsleitung.

Zu selbständig gearbeitet

Dann kamen die Chinesen. Ich sollte an der Sitzung teilnehmen, falls es mal mit dem Englischen haperte. Die Vertreter der chinesischen Firma waren zu zweit. Einer übersetzte, der andere sah wichtig aus. Nach einiger Zeit begann dieser, auf seinem Stuhl

herum zu rutschen. Er spielte mit seinem Telefon, betrachtete seine Fingernägel, schaute dauernd auf seine Uhr und sah aus dem Fenster. Während einer Unterbrechung fragte mich der Firmengesellschafter, was denn da falsch laufe. Vorsichtig legte ich ihm nahe, es doch einmal mit Blickkontakt zu probieren. Wenn er immer nur den Übersetzer anschau und nicht dessen Vorgesetzten, dann fühle sich letzterer nicht angesprochen. Gesagt, getan. Schon nach einigen Minuten lief das Gespräch ganz anders, und der Vorgesetzte beteiligte sich. In der Mittagspause klagte der Firmeninhaber, dass die Chinesen zu allem „Ja und Amen“ sagen, dann aber nichts verwirklichen. Nun, so etwas kennt wohl jeder, der schon in der EZ gearbeitet hat. „Hm“, meinte ich. „Man muss seinen Partnern das Gefühl geben, die Ideen kämen von ihnen und nicht von deutscher Seite.“ Dies bescherte mir einen skeptischen Seitenblick und den trockenen Kommentar: „Na dann machen Sie mal!“ Und ich machte, sobald die Versammlung wieder begonnen hatte. Oder begann zu machen. Denn nach ein paar Minuten kam der Vertriebschef herein und monierte laut, dies sei seine Aufgabe. Ich sei ja nur Empfangssekretärin. Ich musste den Sitzungsraum verlassen und erfuhr später, der Vertriebschef habe bei den Chinesen nur wenig Resonanz ausgelöst.

Auch andere Kompetenzen, die ich in der EZ erworben hatte, schienen mir bei diesem Arbeitgeber nicht gefragt zu sein. Nach einiger Zeit war ich völlig irritiert. Konnte es sein, dass meine Landsleute so völlig anders denken als die Menschen, denen ich im Ausland begegnet war? Dass Erfahrungen, die man aus dem Ausland mitbringt, nicht wertgeschätzt werden? Allerdings schienen sich auch viele Kolleg/innen bei diesem Arbeitgeber nicht besonders wohl zu fühlen, viele bemühten sich um neue Arbeitsstellen.

Wieder auf der Suche

Ich bin jetzt wieder auf Jobsuche. Der Kündigungsgrund war übrigens: „zu selbständiges Arbeiten“. Von meinem Vorsatz, Arbeit in einem Unternehmen zu finden, bin ich noch nicht abgekommen. Immerhin weiß ich, dass meine fachliche Qualifikation für das, was ich anstrebe, ausreicht.

Die Autorin möchte nicht namentlich genannt werden.

Führungskraft bei der Städtebauförderung Karrieresprung in die Aufbauhilfe



Peru 2010: Michaela May führt ein Interview zum Thema Regionalentwicklung.

Nach dem vorzeitigen Ende meiner EZ-Tätigkeit in Peru kam alles anders als gedacht. Ich schrieb Bewerbungen statt an meiner Doktorarbeit und suchte alternativ Finanzierungsmöglichkeiten für eine mögliche Selbstständigkeit. Wo war das Unternehmen, in dem ich als Geographin tätig sein könnte und wo meine Erfahrungen aus der Entwicklungshelfertätigkeit geschätzt wurden? Nichts schien mir schwerer als Arbeitgeber oder das Arbeitsamt davon zu überzeugen, welche Fähigkeiten man als ehemalige „Entwicklungshelferin“ mitbringt. Nach einigen kreativen Bewerbungsversuchen entschied ich mich schließlich wieder für ein Standardanschreiben. Mit Erfolg.

Allerdings: Vorbereitet war ich auf eine Stelle als Kundenberaterin für grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Im Vorstellungsgespräch ging es aber um eine Leitungsfunktion und der Abteilungsleiter forderte: „Da wir Ihnen nur diese eine Stelle

anbieten können, müssten Sie sich jetzt entscheiden.“

Auf der Suche nach einer schnellen Antwort beschäftigten mich einige Fragen: Bin ich überhaupt in der Lage, eine Leitungsfunktion auszuüben? Habe ich ausreichende Führungskompetenzen und Leitungserfahrung? Bin ich einer Aufgabe mit Personalverantwortung wirklich gewachsen?

In Peru hatte ich bereits Projektleitungsaufgaben übernommen, während meines Geographie-Studiums hatte ich mich mit Managementthemen beschäftigt und ich war leitendes Vorstandsmitglied in einem Verein. Was also sollte gegen dieses Jobangebot sprechen?

Im nächsten Schritt wurde ich zu einem strukturierten Interview eingeladen, in dem mein Potential als Führungskraft innerhalb von zwei Stunden eingeschätzt werden sollte. Nachdem dieses positiv verlaufen war, erhielt ich einen Arbeitsvertrag.

Kurz darauf durfte ich mich noch in einem Orientierungscenter für Führungskräfte beweisen. Da ich einige Monate zuvor das Seminar des Förderungswerks zum Thema „Karrierecoaching“ besucht hatte, war ich gut darauf vorbereitet, auch wenn ein Orientierungscenter etwas vollkommen Neues für mich war. In Wirtschaftsunternehmen ist es mittlerweile aber üblich, Nachwuchskräfte intensiver zu beobachten und deren Entwicklungspotentiale einzuschätzen. Während dieses zweitägigen Events bewies ich unter hohem Zeitdruck meine Führungsfähigkeiten und meine Eignung als zukünftige stellvertretende Gruppenleiterin. Ein Prüfungskomitee beobachtete und bewertete uns Teilnehmende, erhöhte den Druck und entwickelte anhand der Ergebnisse weitere individuelle Entwicklungsschritte.

Start als stellvertretende Gruppenleiterin

Nach diesem Einstellungsprozedere und einjähriger Tätigkeit als Führungskraft bin ich nun in einem Unternehmen angekommen, das als zentrales Förderinstitut für den Freistaat Sachsen agiert. In Bereichen wie Arbeitsmarkt und Wohnungsbau werden Zuschüsse, Kredite und Darlehen an Privatpersonen, Vereine und Kommunen vergeben.

Als stellvertretende Gruppenleiterin bin ich verantwortlich für ein 14-köpfiges Team von Sachbearbeiterinnen. Unsere Aufgabe besteht darin, Anträge und Abrechnungen für die Städtebauförderung zu prüfen und Beiträge in Millionenhöhe an sächsische Kommunen auszuzahlen. Denkmalschutz, soziale Stadtmaßnahmen, Hochwasserhilfe oder Stadtumbau-Ost-Projekte sind Projektbereiche der Finanzierung.

Während meines Studiums konnte ich mir nicht vorstellen, später einmal in Wirtschaftsunternehmen oder im Verwaltungsbereich zu arbeiten. Doch bereits



bei meinen vorherigen Tätigkeiten in den Regionalregierungen von Peru saß ich schon oft am Schreibtisch. Ich beschäftigte mich mit Verwaltungsvorschriften, Zeit- und Kapazitätenplanung, Projektbetreuung und Regionalentwicklung. Meine Arbeit hier in Dresden ist vergleichbar - Regionalentwicklung bedeutet für mich nun Städtebauförderung. Statt regionale Entwicklungspläne zu evaluieren und fortzuschreiben oder Klimawandelstrategien auszuarbeiten, beschäftige ich mich mit Städtebauprogrammen.

Führungskompetenzen Schritt für Schritt entwickeln

Meine bisherige Vorstellung, dass man erst nach langer Betriebszugehörigkeit und mit umfangreichem Fachwissen in eine Führungsposition gelangt, hat sich als recht „konservativ“ erwiesen. Mein Beispiel zeigt, dass es auch anders funktioniert! Quasi über Nacht wurde ich in einem Unternehmen als Führungskraft eingestellt. Dies hieß, dass ich mich innerhalb kurzer Zeit in Verwaltungsvorschriften, juristische Fragestellungen, Städtebauprogramme und Antragsbearbeitung einarbeiten musste. Von Anfang an war es meine Aufgabe, meine Gruppenleiterin fachgerecht zu vertreten.

Pro Woche sitze ich durchschnittlich in sieben Besprechungen, ich prüfe und unterzeichne die Formulare der Sachbearbeiterinnen und zahle Gelder an die Kommunen aus. Gleichzeitig beschäftige ich mich mit der Führung und Leitung der Gruppe. Die Komplexität meines Arbeitsumfeldes ist groß und – öfter als gedacht – entstehen Spannungsfelder im täglichen Arbeitsalltag. So gilt es beispielsweise, interkulturelle Spannungen innerhalb des Teams zu reduzieren, um die Zusammenarbeit zu verbessern.

Mitarbeitergespräche gehören ebenfalls zu meinen Aufgaben. Das hat sich für mich in der Theorie immer sehr einfach angehört. Die Praxis ist schon komplexer - man muss zum Beispiel arbeitsrechtliche Aspekte beachten und lernen, dass unangenehme Themen ebenso dazugehören wie Lob und Dank. Ich finde es schön, Mitarbeiterinnen Urlaub zu gewähren, allerdings gehört es auch zu meinen Aufgaben, deren Urlaub in bestimmten Fällen zu streichen. Ich lerne für das Unternehmen zu denken, die Aufgaben



Michaela May
Diplom Geographin
2010-2011: Peru, DED

des Abteilungsleiters zu delegieren sowie Kritik und Druck von oben entsprechend zu filtern. Mit sanfter Hand müssen meine Gruppenleiterin und ich die Aufgaben an die Gruppe weitergeben, gegebenenfalls den Druck erhöhen, damit wir die Unternehmensziele erreichen.

Manche EZ-Erfahrungen nützlich

Meine Frustrationstoleranz, die ich in meiner EZ-Tätigkeit wesentlich gestärkt habe, kann ich hier gut einsetzen. Die Belastbarkeit, die ich mir in vielen Situationen im Ausland antrainiert habe, kann ich nun nutzen in Gesprächen mit dem Chef, mit Mitarbeitern und in Stressphasen. Partizipation, Gestaltungsspielräume und hohe Wertschätzung stehen in meiner derzeitigen Position nicht im Vordergrund. Wenn ich an meine Arbeit in Peru zurückdenke, waren dies gerade die Instrumente, die zum Erfolg beigetragen haben. Doch in Wirtschaftsunternehmen mit hierarchischen Strukturen und strengen Vorgaben spielen diese Punkte keine so große Rolle.

Bis heute eigne ich mir Führungsinstrumente an. Es ist meine Aufgabe, meine Mitarbeiterinnen zu fördern, damit sie sich weiterentwickeln können. Ich lerne zu delegieren, also die anfallenden Aufgaben entsprechend zu vergeben. Mit Hilfe von Statistiken und Aufzeichnungen kontrolliere

ich den Arbeitsstand, um diesen gegenüber meinem Abteilungsleiter und meiner Gruppe dokumentieren zu können. Allerdings muss ich bei der Kontrolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch immer arbeitsrechtliche Bestimmungen berücksichtigen. Da kann Führungsarbeit also in gewisser Weise auch eine Gratwanderung sein.

Das berufliche Gleichgewicht

Meine Arbeit als Beraterin in Peru hat mir viel Freude bereitet und viele private sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geboten. Meine jetzige Position gibt mir die Möglichkeit, einige dieser Kompetenzen anzuwenden und zu vertiefen. Nun heißt es für mich, mit diesen Erfahrungen, Fähigkeiten und meinen Interessen eine berufliche Balance zu finden. Meine hohe Gestaltungsmotivation und mein Interesse für Partizipation will ich erhalten – ich versuche, einen Weg zu finden, wie ich dies in mein aktuelles berufliches Umfeld einbauen kann.

Noch in diesem Jahr belege ich ein Fernstudium, um mir für meine Tätigkeit als stellvertretende Gruppenleiterin Fachwissen zu den Themen „Beratung und systemisches Management“ anzueignen. Damit erhoffe ich mir umfangreichere Fachkenntnisse für meine Leitungsaufgabe, vertieftes Verständnis für gruppendynamische Prozesse und Parallelen zu meiner bisherigen Beratungsarbeit in Peru.

Und wer weiß, vielleicht werde ich irgendwann auf klassischem Weg zur Gruppenleiterin befördert.

Michaela May

Bildungsangebote zum Schwerpunktthema

Thema „Nachhaltigkeitsmanagement“

MBA „Sustainability Management“

Dieses E-Learning-gestützte Fernstudium mit acht kurzen Präsenzphasen bietet die Leuphana Universität Lüneburg an. Man kann das Studium in Vollzeit oder in Teilzeit absolvieren. Im regulären Studiengang beträgt die Regelstudienzeit in Vollzeit zwei Semester und in Teilzeit vier Semester.

Der reguläre Studiengang bringt 60 Credit Points (CP). Für den MBA-Titel braucht man 300 CP. Für Bachelor-Absolvent/innen, die aus ihrem Erststudium nur 210 oder weniger CP mitbringen, wird darum ein erweitertes Studium mit 90 CP angeboten.

Zulassungsvoraussetzungen sind ein Hochschulabschluss, mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und gute Englischkenntnisse. Wer kein wirtschaftswissenschaftliches Studium abgeschlossen hat bzw. keine formalen Managementqualifikationen nachweisen kann, muss einen betriebswirtschaftlichen Vorbereitungskurs absolvieren.

Das Studium startet jährlich im März bzw. mit dem BWL-Vorbereitungskurs im Januar. Bewerbungsschluss ist der 30. September. Die Studiengebühren für den nächsten Studiengang betragen 13.790 Euro (60 CP) bzw.

17.290 Euro (90 CP). Der Vorbereitungskurs kostet zusätzlich 860 Euro. Hinzu kommen Einschreibgebühren von derzeit 150 Euro pro Semester sowie die üblichen Kosten während der Präsenzphasen.

„Integriertes Nachhaltigkeitsmanagement – QUAR“

Diesen berufsbegleitenden MBA-Studiengang kann man an der Hochschule Zittau/Görlitz absolvieren. QUAR steht für Qualitäts-, Umwelt-, Arbeitsschutz- und Risikomanagement. Das fünfsemestrige Studium setzt sich aus Selbstlernphasen und Präsenzveranstaltungen zusammen. Für Präsenzphasen sind etwa zwei Wochen pro Semester einzuplanen. Zulassungsvoraussetzungen sind ein erster Hochschulabschluss, mindestens einjährige relevante Berufserfahrung und ein erfolgreiches Aufnahmegespräch.

Die Studiengebühren betragen derzeit 375 Euro pro Monat bzw. insgesamt 11.250 Euro. Hinzu kommen Kosten für Anreise, Unterkunft und Verpflegung während der Präsenzphasen. Wer kein komplettes Studium absolvieren möchte, kann auch einzelne Module als Zertifikatskurs belegen.

Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin bietet diesen berufsbegleitenden Masterstudiengang an. In den Studiengang integriert sind Lehrgänge zum Qualitätsbeauftragten/TÜV und Qualitätsmanager/TÜV. Ab 2013 wird in Kooperation mit dem VDI Zentrum für Ressourceneffizienz eine Zusatzqualifikation zum Ressourceneffizienzmanager angeboten.

Das zweijährige Studium findet an zwei Abenden pro Woche statt. Hinzu kommen Wochenendseminare und eine mehrtägige Exkursion. Zulassungsvoraussetzungen sind ein erster Hochschulabschluss und Berufserfahrung. Studienbeginn ist im Oktober. Es werden jeweils 25 Plätze vergeben. Das Studienentgelt beträgt derzeit 5.900 Euro. Man kann sich um ein Teilstipendium bewerben.

Infos:

www.leuphana.de oder direkt

www.sustainabilitymanagement.de

www.hszzg.de

www.hwr-berlin.de oder www.mba-berlin.de

Thema „Personalentwicklung“

Die Ausbildung „Personalentwickler“ der DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH vermittelt in drei fünftägigen Modulen Kenntnisse zu Strategien und Instrumenten der Personalentwicklung. Hinzu kommen ein Prüfungstag sowie ein Transfertag. Der Kurs wendet sich an „Führungsnachwuchskräfte Personal“ und Anfänger in der Personalentwicklung mit einem fundierten Verständnis der Systematik und Aufgaben des Personalmanagements. Er kostet derzeit 7.300 Euro.

Ein Master-Fernstudium „Personalentwicklung“ bietet das „Distance and Independent Studies Center“ (DISC) der Technischen Universität Kaiserslautern an. Der postgraduale Studiengang dauert zwei Jahre und

richtet sich an Hochschulabsolvent/innen mit mindestens zweijähriger relevanter Berufserfahrung nach dem Erststudium. Unter bestimmten Voraussetzungen und nach einer Eignungsprüfung können auch Bewerber/innen ohne ersten Hochschulabschluss zugelassen werden. Jedes Semester findet eine verpflichtende Präsenzveranstaltung statt. Bei beruflichem Auslandsaufenthalt besteht unter Umständen die Möglichkeit, eine Ersatzleistung zu erbringen. Das Studienentgelt beträgt derzeit 840 Euro pro Semester. Hinzu kommen ein Sozialbeitrag von derzeit 90 Euro pro Semester und die üblichen Kosten während der Präsenzphasen.

An der Universität Nürnberg-Erlangen gibt es einen berufsbegleitenden zweijährigen

Masterstudiengang „Organisations- und Personalentwicklung“ mit Präsenzveranstaltungen (etwa 30 Tage), Selbstlern- und Projektphasen. Zulassungsvoraussetzungen sind ein erster Hochschulabschluss und mindestens einjährige Berufserfahrung. Das Entgelt für das Studium beträgt derzeit 9.800 Euro. Hinzu kommen derzeit 42 Euro Studentenwerksbeitrag pro Semester und anfallende Kosten während der Präsenzphasen.

Info:

www.dgfp.de

www.zifuw.uni-kl.de

www.master-oepe.de

Weitere Bildungsangebote finden Sie in der Datenbank KURSNET der Bundesagentur für Arbeit: www.kursnet.arbeitsagentur.de. Zur Unterstützung Ihrer Weiterbildungsüberlegungen können Sie auch das Beratungsangebot des AGdD-Förderungswerkes nutzen: info@foerderungswerk.de.



Arbeitsmarkt aktuell

Im Juli 2013 waren 2.914.000 Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Damit lag die Arbeitslosenquote in Deutschland bei 6,8 %. Die niedrigste Arbeitslosenquote hatte Bayern mit 3,6 %, die höchste Berlin mit 11,8 %.

Bundesagentur für Arbeit Statistik

Nach Angaben von Eurostat lag die saisonbereinigte Arbeitslosenquote im Euroraum im Juni 2013 bei 12,1 % und in der EU27 bei 10,9 %. Am niedrigsten war die Arbeitslosenquote in Österreich (4,6 %), Deutschland (5,4 %) und Luxemburg (5,7 %). In Spanien lag sie bei 26,3 %. In der Schweiz lag die Arbeitslosenquote im Juni 2013 bei 2,9 %.

Info:
www.arbeitsagentur.de
<http://ec.europa.eu/eurostat>
www.bfs.admin.ch

Selbstständige: Freiwillige Arbeitslosenversicherung

Seit 2006 können Existenzgründer freiwillig in der Arbeitslosenversicherung bleiben. Dies hat sich nach Einschätzung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) bewährt. Die freiwillige Weiterversicherung sei besonders attraktiv für Existenzgründer, die den Erfolg ihrer Selbstständigkeit nicht gut abschätzen können. Pauschal zahlen die Versicherten derzeit monatlich in Westdeutschland 80,86 Euro und in Ostdeutschland 68,26 Euro. In den ersten zwei Jahren ist lediglich die Hälfte dieser Summe fällig. Das Arbeitslosengeld beträgt je nach Qualifikation und Region (Ost- oder Westdeutschland) derzeit zwischen 636,90 und 1.322,70 Euro. Im Beobachtungszeitraum von etwa mehr als drei Jahren gaben gut sechs Prozent der Befragten an, Leistungen aus der freiwilligen Arbeitslosenversicherung bezogen zu haben.

Info:
www.iab.de
www.arbeitsagentur.de

Gehaltsentwicklungen

Die Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2013 liegen unter denen des Vorjahres, bringen den nach Tarif bezahlten Beschäftigten aber auch nach Abzug der Preissteigerung merkliche Einkommenszuwächse.

In den meisten Branchen wurden für dieses Jahr Tarifsteigerungen zwischen 2 und 4 Prozent vereinbart. Dies ergibt sich aus der aktuellen Halbjahresbilanz des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Info:
www.boeckler.de, weiter zum WSI-Tarifarchiv

Weniger Existenzgründungen

2012 gab es laut dem KfW-Gründungsmonitor mit 775.000 Personen, die sich selbstständig machten, die niedrigste Anzahl von Gründern seit 2000. Der Anteil von Gründern in den Freien Berufen (beispielsweise Berater, Dozenten, Erzieher) sei dabei seit dem Jahr 2005 von 15 Prozent auf 39 Prozent in 2012 gestiegen. Auch der DIHK-Gründerreport 2013 zeigt, dass das Gründungsinteresse in Deutschland im Jahr 2012 weiter gesunken ist. Dies sei vor allem auf die gute Arbeitsmarktlage und die Reform der staatlichen Gründungsförderung zurückzuführen.

KfW-Gründungsmonitor und DIHK-Gründerreport stehen auf den jeweiligen Internetseiten als kostenloser pdf-Download bereit.

Info:
www.dihk.de
www.kfw.de

Weiterbildungsmarkt: Positiver Trend hält an

Die Stimmung in der Weiterbildungsbranche ist positiv und im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Allerdings gilt das positive Klima nicht für alle Weiterbildungsbereiche: Während überwiegend betrieblich finanzierte Anbieter ein hervorragendes wirtschaftliches Klima aufweisen, berichteten überwiegend durch die Arbeitsagenturen finanzierte Anbieter von gesunkenen Einnahmen und anhaltend negativem Wirtschaftsklima.

Info:
www.bibb.de/wbmonitor

50 Jahre Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer

Mit einem Festakt im Alten Wasserwerk in Bonn wurden Ende Juni 2013 die Entwicklungshelfer/innen für ihren engagierten Einsatz gewürdigt. BMZ und der Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee (AKLHÜ) richteten die Feier aus. Seit 1963 waren rund 28.000 Entwicklungshelfer/innen - entsandt von sieben staatlich anerkannten Entwicklungsdiensten - in über 100 Ländern tätig. Minister Niebel betonte in seiner Rede, dass Entwicklungshelfer/innen auch künftig ein wichtiger Bestandteil der deutschen EZ sind.

Info: www.entwicklungsdienst.de

Stellenmarkt für EZ-Fachkräfte

Der Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee (AKLHÜ) veröffentlichte im ersten Halbjahr 2013 auf seiner Website 1.319 Stellenangebote in der EZ. Die meisten Angebote gab es für Fach- und Führungskräfte in den Tätigkeitsfeldern Verwaltung/Management gefolgt von Demokratieförderung/Zivilgesellschaft/Governance und Wasser/Abfallwirtschaft/Umwelt/Ressourcen. Die meisten ausgeschriebenen Stellen waren in Afrika südlich der Sahara (433) angesiedelt. Für Arbeitsplätze bei den EZ-Organisationen in Deutschland waren 202 Angebote online.

Info: www.entwicklungsdienst.de

Schweizer Arbeitsmarkt der Internationalen Zusammenarbeit

Ein Bericht zum Schweizer Arbeitsmarkt der Internationalen Zusammenarbeit (IZA) steht als kostenloser pdf-Download auf der Website der Schweizer Organisation *cinfo* zur Verfügung. Der Bericht bietet Zahlen und Fakten zu den Jahren 2011 und 2012 und zeigt Tendenzen auf. Auf der Website von *cinfo* findet man auch die Online Jobbörse von *cinfoPoste*. Hier veröffentlichten im Jahr 2012 157 Organisationen mehr als 1.600 Inserate.

Info:
www.cinfo.ch

Studieren ohne Abitur: Online-Studienführer

Immer mehr Hochschulen in Deutschland bieten Studienmöglichkeiten, die nicht nur die traditionellen Zugangsbedingungen wie die Allgemeine Hochschulreife und die Fachhochschulreife vorschreiben, sondern auch Personen mit Berufsausbildung offenstehen. Rund 4.000 solcher Studiengänge verzeichnet ein neuer Online-Studienführer von CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

Info:
www.studieren-ohne-abitur.de

Ihre Erfahrungen interessieren uns

Haben Sie vor kurzem eine Bildungsmaßnahme absolviert, die für andere Rückkehrer/innen interessant sein könnte? Möchten Sie sie vorstellen?
Dann nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Wir freuen uns auf Ihre Mail oder Ihren Anruf.

Stipendienlotse

Mit dieser Datenbank bietet das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine Plattform für die Suche nach Stipendien im privaten und öffentlichen Bereich.

Info:
www.stipendienlotse.de

MyStipendium.de

Mit dieser Plattform wollen die Initiatoren Schülern, Studenten und Doktoranden dabei helfen, Stipendien-Angebote in Deutschland schnell zu überblicken und erfolgreich die eigene Bewerbung vorzubereiten.

Info:
www.mystipendium.de

Alle Infos sind gründlich recherchiert und dennoch ohne Gewähr. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass sich Angaben zu Terminen, Studieninhalten und -kosten nach Redaktionsschluss kurzfristig ändern.

EZ-bezogene Postgraduier- tenstudiengänge

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) hat eine umfangreiche Broschüre mit EZ-bezogenen Postgraduier-tenstudiengängen an deutschen Hochschulen im Zeitraum 2014/2015 veröffentlicht. Sie steht als pdf-Datei zur Verfügung.

Info:
www.daad.de/imperia/md/content/entwicklung/hochschulen/ast/brosch__re_2014-15_web.pdf

Mediation: Stiftung Warentest vergleicht Ausbildungsangebote

Im März 2013 hat die Stiftung Warentest die Ergebnisse einer Untersuchung zum Markt der Mediationsausbildungen veröffentlicht. Die Bildungsangebote unterscheiden sich zum Teil deutlich: Man kann 450 Euro für einen Kurs bezahlen oder 9.500 Euro für ein Studium. Bei der Dauer reicht die Spannweite von 80 Stunden bis 3.600 Stunden. Auch die Abschlüsse sind verschieden – und nicht jeder garantiert die Aufnahme in einen Branchenverband. Die Stiftung Warentest hat Anforderungen an eine gute Mediationsausbildung formuliert und 145 Bildungsangebote damit verglichen. Die Ergebnisse stehen im Internet – gegen eine Gebühr von derzeit 2,50 Euro – zur Verfügung. Unter www.test.de/mediation_produktfinder kann man die Informationen entweder nach sechs Kriterien vorsortiert abrufen oder einzeln nach individuellen Gesichtspunkten auswählen und vergleichen. Außerdem erfahren Interessierte, welche Verbände welche Anforderungen an ihre Mitglieder stellen. Eine Checkliste über alles, was eine gute Qualifizierung nach Einschätzung der Stiftung Warentest bieten sollte, gibt es kostenlos unter www.test.de/mediation_anforderungsprofil zum Download.

Info:
www.test.de

Termine

Fachmesse: ENGAGEMENT WELTWEIT



Am Samstag, 16. November 2013, findet in Bonn ein Informationstag zur personellen Entwicklungszusammenarbeit statt. ENGA-

GEMENT WELTWEIT ist in Deutschland die einzige Fachmesse zum Thema Arbeiten in der Entwicklungszusammenarbeit. Sie richtet sich insbesondere an berufserfahrene Fach- und Führungskräfte sowie an Hochschulabsolventen und Berufseinsteiger.

Im Rahmen der Fachmesse werden mehr als 60 Organisationen der EZ, der Not- und Katastrophenhilfe und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit mit Informationsständen vertreten sein. Vorträge, Diskussionsrunden und persönliche Gespräche bieten den Besucher/innen die Gelegenheit, sich direkt und umfassend über das Arbeitsfeld Entwicklungszusammenarbeit, Qualifizierungsangebote und aktuelle Trends zu informieren. Veranstalter ist der Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V., Bonn. Der Eintritt kostet 9 Euro. Eine Online-Registrierung wird empfohlen, da die Besucherzahl begrenzt ist und mit großem Interesse gerechnet wird. Zur letzten Fachmesse im Jahr 2011 kamen 1.700 Besucher/innen.

Info:
www.engagement-weltweit.de

DeGEval – Jahrestagung

Vom 11. – 13. September 2013 findet in München die 16. Jahrestagung der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation statt. Thema der Veranstaltung ist „Komplexität und Evaluation“. Infos zu Programm, Teilnahmebedingungen, Kosten und Anmeldung finden Sie auf der Website der DeGEval.

Info:
www.degeval.de

Die nächsten Seminare von AGdD-Förderungswerk

Kompetenzbilanz und weitere Berufsplanung 13. - 15. September 2013 in 64646 Heppenheim

Der Entwicklungsdienst verändert das persönliche und berufliche Profil. Welche Kompetenzen habe ich hinzu gewonnen und welchen Stellenwert haben sie auf dem Arbeitsmarkt? Welche Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung sind damit denkbar? Was sind meine Ziele und was kann ich tun, um sie zu erreichen? Die individuellen Kompetenzprofile der Teilnehmer/innen und ihre weiteren beruflichen Pläne stehen im Mittelpunkt dieser Veranstaltung. Der Workshop wird von einer Trainerin mit Coaching-Erfahrung begleitet.

Stellensuche – Bewerbung: Image-Arbeit in eigener Sache 11. - 13. Oktober 2013 in 64646 Heppenheim

Was ist heute üblich bei Bewerbung und Vorstellungsgespräch? Welche formalen Standards und Regeln sind zu beachten? Wie kann ich mich und mein berufliches Profil am besten darstellen? Und vor allem: Wie kann ich erreichen, dass meine Erfahrung aus dem Entwicklungsdienst als ‚Pluspunkt‘ wahrgenommen wird? Bei diesem Workshop geht es um Ihre individuelle Selbstdarstellung in Bewerbung und Vorstellungsgespräch. Sie erhalten gezielte Anregungen von Personalfachleuten und führen ein simuliertes Vorstellungsgespräch.

Arbeitsmarkt EZ, Friedensarbeit, Humanitäre Hilfe 08. - 10. November 2013 in 53639 Königswinter

Viele Rückkehrer/innen möchten in der internationalen Zusammenarbeit tätig bleiben, sei es in Deutschland oder wieder im Ausland. Wie entwickeln sich Beschäftigungsmöglichkeiten, Anforderungsprofile und Rahmenbedingungen? Welche Trends und Herausforderungen prägen das Arbeitsfeld? Beiträge von Personalverantwortlichen aus exemplarisch ausgewählten Organisationen, Erfahrungsberichte von „älteren“ Rückkehrer/innen, moderierter Austausch und Einzelgespräche bieten Gelegenheit, sich umfassend zu informieren.

Planungsworkshop: Beruflicher (Wieder-)Einstieg in Deutschland 22. - 24. November 2013 in 53639 Königswinter

Nach Jahren im Ausland ist der Arbeitsmarkt „zu Hause“ in die Ferne gerückt. In welchen Bereichen sind meine Kenntnisse und Kompetenzen gefragt? Wo kann und will ich mich zukünftig beruflich einbringen? Der Workshop bietet Ihnen Gelegenheit, in kleiner Runde mit Unterstützung durch einen Coaching-erfahrenen Trainer den Blick für denkbare Möglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erweitern und Ihre Überlegungen und Strategien für den beruflichen (Wieder-)Einstieg in Deutschland zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Teilnahmebedingungen: Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Das Seminarangebot wendet sich an zurückgekehrte Entwicklungs- und Friedensfachkräfte, die mit einem Vertrag nach dem Entwicklungshelfergesetz tätig waren. Auch die mit ausgereisten Partner/innen sowie andere interessierte Personen können teilnehmen.

Kosten: Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen (EhFG-Vertrag) und deren mit ausgereiste Partner/innen übernimmt AGdD-Förderungswerk die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Tagungshaus und erstattet – im Rahmen vorgegebener Richtlinien – Fahrtkosten innerhalb Deutschlands bis zur Höhe Bahn 2. Klasse. Bei ständigem Wohnsitz in einem anderen EU-Land oder der Schweiz können – nach Absprache – in begrenzter Höhe auch Fahrtkosten außerhalb Deutschlands erstattet werden. Die Eigenbeteiligung beträgt EUR 30 pro Person.

Weitere Informationen: Hinweise auf spätere Seminare und Teilnahme-Vormerkung unter www.foerderungswerk.de.

Ansprechpartnerinnen: Heidi Hampe und Helga Ritter, Telefon: 0228-908 993-0 oder info@foerderungswerk.de