

transfer

Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung

03|16

Schwerpunktthema:

Arbeitsfeld
Beratung



©fotolia MH

Unterwegs als freier Berater und Evaluierer. Marco Hanitzsch ist seit sieben Jahren in der EZ tätig, seit etwa vier Jahren als freier Berater und Evaluierer. In *transfer* schildert er den Alltag und Hintergründe, Anforderungen und Erwartungen in seinem Berufsfeld. »03

Als Organisationsberater bei der GIZ. Von 2008 bis 2011 war Filip Weidenbach für die GIZ in Ruanda. Heute arbeitet er mit seinen Kolleginnen und Kollegen aus der Unternehmensorganisation daran, dass die große, komplexe Maschinerie GIZ möglichst reibungslos läuft. »08

Von der EZ in die Migrationsberatung. Nach zwölf Jahren EZ kehrte Uli Schieszl 2013 nach Berlin zurück. Dort arbeitet sie nun als Beraterin in einem Welcome Center, einer Erstanlaufstelle für Migrantinnen und Migranten. Dabei sind ihr viele Kompetenzen von Nutzen, die sie sich in der EZ-Zeit erarbeitet hat: Sprachkenntnisse, interkulturelle Kommunikationsfähigkeit, ... »12



Inhalt

- 03 Unterwegs als freier Berater und Evaluierer
- 05 Beraten – von der Analyse zur Veränderung
- 06 Wichtig ist, sich über die eigene Rolle im Klaren zu sein
- 08 Als Organisationsberater bei der GIZ
- 09 **II** Verbände aus den Bereichen Beratung, Coaching, Supervision
- 10 „Gut beraten“ – Beratungsrollen stimmig und aktiv gestalten
- 11 **II** Bildungstipps zum Schwerpunkt
- 12 Von der EZ in die Migrationsberatung
- 13 **II** Bildungstipps zum Schwerpunkt
- 14 Bildung und Beratung zum Thema „Flucht und Migration“
- 15 **II** Bildungstipps zum Schwerpunkt
- 16 Bildung
- 17 Erfahrungsbericht: Weiterbildung „Trainer/in in der Erwachsenenbildung“
- 18 Arbeitsmarkt
- 18 In eigener Sache
- 19 Internationaler Workshop: Mobilization for Change
- 20 Die nächsten Seminare des Förderungswerks der AGdD

Impressum

Herausgeber ist das AGdD Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn, Deutschland.
Telefon: 0228 908 993-0, info@agdd.de
Redaktion: Dieter Kroppenberger, Maternus Thöne/
www.TK-SCRIPT.de, Heidi Hampe (verantwortl.). 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.
27. Jahrgang – Ausgabe 3 – Dezember 2016

Zu diesem Heft

Liebe Leserin, lieber Leser,

wer im Entwicklungsdienst oder Zivilen Friedensdienst arbeitet, ist fast immer in der Rolle der Beraterin oder des Beraters – meist in komplexen und herausfordernden Zusammenhängen, immer in einem interkulturellen Kontext. Die gewonnene Beratungskompetenz möchten viele Rückkehrer/innen auch nach der Zeit als Entwicklungshelfer/in beruflich nutzen und einbringen.

Eine Möglichkeit in der Beratung tätig zu sein, ist die Selbständigkeit als freiberufliche Beraterin oder freiberuflicher Berater. Dabei fokussieren sich viele Selbständige nicht „nur“ auf reine Beratung, sondern stellen sich mit weiteren Tätigkeitsfeldern wie beispielsweise Evaluation, Coaching, Supervision, Training oder Moderation breiter auf. Für Rückkehrer/innen aus EZ oder Zivilem Friedensdienst ist es attraktiv weiter mit internationalem Bezug zu arbeiten. Denkbar wäre auch das breite Feld der „klassischen“ Unternehmens- und Personalberatung in den Blick zu nehmen. Allerdings sind meist die Kontakte in die EZ- und ZFD-Welt besser.

Aber natürlich muss man sich nicht selbständig machen, um auch in Deutschland beratend tätig zu sein. Auch bei angestellten Tätigkeiten kann Beratung im Mittelpunkt stehen – oder ein Arbeitsfeld neben anderen sein. Zur Zeit hören wir von vielen Rückkehrer/innen, dass sie Stellen im Bereich von Integrations- und Migrationsberatung finden. Der Personalbedarf in der Flüchtlingsarbeit ist groß – und interkulturelle Kompetenz wie auch Kenntnisse über Hintergründe von Fluchtursachen haben hier einen besonders hohen Stellenwert. Die Möglichkeiten, sich zu engagieren, sind groß, allerdings auch die Herausforderungen und Arbeitsbelastung.

Die Beiträge in diesem Heft bieten interessante Einblicke in unterschiedliche Beratungstätigkeiten und die damit verbundenen Anforderungen. Ganz herzlichen Dank allen Autorinnen und Autoren. Wenn Sie mit ihnen Kontakt aufnehmen möchten, können Sie das gerne über uns tun.

Es ist uns sehr wichtig, Vernetzung zwischen aktiven und zurückgekehrten Fachkräften der Entwicklungsdienste zu unterstützen. Gerade bei unseren Seminaren sehen wir immer wieder, wie sehr die Gelegenheit zum Austausch geschätzt wird – sei es zu Fragen der beruflichen Rückkehr, sei es aber auch darüber hinaus zu den verschiedensten Aspekten des Wiedereinkommens.

Das Anliegen, Vernetzung zu unterstützen, beschäftigt uns aktuell auch beim Relaunch unseres Internet-Auftritts. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 18 - und bald dann auch in unserem Online-Portal.

Die nächste Ausgabe von *transfer* thematisiert die verschiedenen Facetten des Themas „(Wieder-)Ankommen in Deutschland/Europa“. Haben Sie Anregungen oder Wünsche dazu? Sind Sie bereit, einen Beitrag zu schreiben? Dann mailen Sie uns – oder rufen Sie an.

Eine interessante Lektüre und alles Gute für das Neue Jahr und Ihre Vorhaben wünscht Ihnen

Heidi Hampe

Unterwegs als freier Berater und Evaluierer

Während ich diesen Text anfangs, sitze ich auf einer Veranda im achten Stock eines 60er-Jahre-Hauses und blicke aufs Meer. Wenn ich zum Nachdenken aufschau, sehe ich die Lichter der Frachter vor der Hafeneinfahrt. Es ist 23 Uhr. Vor ein paar Minuten habe ich aufgehört Interviews auszuwerten, die wir heute geführt haben. Morgen früh folgen die nächsten: Mitarbeiter einer internationalen Organisation, Leiter von nationalen Bildungseinrichtungen, eine Vertreterin des hiesigen Gesundheitsministeriums. Es geht darum zu recherchieren, bei welchen lokalen Partnern ein künftiges Programm andocken sollte und welche Organisationen im Umfeld schon tätig sind.

Wenn dieses Heft erscheint, bin ich seit sieben Jahren in der EZ tätig, seit bald vier Jahren als selbständiger Berater und Evaluierer – spezialisiert auf Kombinationen der Themen Gesundheit, Gender, developmentpolitische Bildungsarbeit und Kommunikation sowie Governance. Die 15 Arbeitsjahre vor meinem Einstieg in die EZ spielen für die meisten Auftraggeber keine Rolle. Aus deren Sicht hat mein Arbeitsleben erst vor sieben Jahren begonnen. Die vermeintlich geringe Zahl an Berufsjahren wirkt sich auf die Tagessätze aus, die sich erreichen lassen.

Am nächsten Tag bin ich schon früh in meiner Privatunterkunft. Schlafenszeit für mein Kind. Mit seinen knapp zwei Jahren muss es wohl glauben, dass „Skype“ ein anderes Wort für „Papa“ ist. Während meine Partnerin unser Kind ins Bett bringt, 7.000 Kilometer entfernt, kümmere ich mich ein wenig um die Familien-Admin. Dann noch ein Blick in diverse Fachnetzwerke, der Ordner „zu lesen“ auf meinem Rechner wird immer voller. Gegen Mitternacht reicht die Energie noch für ein paar Seiten eines Buches.

Normale Tage gibt es nicht. Mal häufen sich die Aufträge, so dass ich abends an dem einen und tagsüber an dem anderen arbeite. Dann gibt es wieder Phasen, in denen ich mir morgens beim Frühstück einreden muss: Ruhig Blut, bisher kam immer rechtzeitig ein neuer Auftrag. An solchen Tagen fällt mir auf, dass sehr viele Ausschreibungen zirkulieren, aber



Fragen, provozieren, spielen: Für jede Zielgruppe sollte ein Berater ein paar Methoden spontan auf Lager haben.

nur wenige, auf die es sich lohnt ein Angebot abzugeben: Auffällig kurze Abgabetermine, knappe Budgets. Erst vergangene Woche haben eine befreundete freie Gutachterin und ich uns entschlossen, auf eine Ausschreibung doch kein Angebot abzugeben: eine Evaluation in einem afrikanischen Krisenland, weit weg von der Hauptstadt; die Projektleitung sitzt nicht umsonst im ruhigeren Nachbarland. Zu unsicher. Budget und Vorgehen zu eng, um die Evaluierungsmethoden solchen Umständen anzupassen. Andere freiberufliche Kollegen lassen sich auf höhere Risiken ein und meistens geht es gut.

Der Abend vor dem Debriefing. Ein kleiner Kreis von Expats und nationalen Kollegen aus unterschiedlichen Organisationen sitzen beisammen. Einige sind gerade erst eingereist, andere seit langem hier tätig. Wieviel Geduld Entwicklungszusammenarbeit fordert, wie Trockenheit, Epidemien und Personalwechsel jahrelange Arbeit beeinflussen, welche Ministerien effiziente Partner sind – das sind die abendlichen Themen, ebenso wie Tricks gegen hohe Luftfeuchtigkeit und Schimmel im Kleiderschrank, wie sich die Inflation auf die Einheimischen auswirkt und warum sie sich nach jedem Regen wieder im Flussbett ansiedeln. Zwischen Tee, Suppen und

chinesischem Bier ergibt sich ein eigenartiges Bild vom Land, das uns in Europa viel zu klischeelastig erschien. Die wenigsten haben das Gefühl, den Daheimgebliebenen die Länder treffend darstellen zu können, in denen wir arbeiten.

Es lohnt sich, andere Kollegen/innen im Auge zu behalten. Wird die Profilanforderung einer Ausschreibung nicht fast vollständig erfüllt, lohnt sich die Mühe eines Angebotskonzeptes nicht. Dann kann man Kollegen auf solche Ausschreibungen aufmerksam machen oder sich für Angebote zusammenschließen. Daher – scheint mir – sind professionelle freie Gutachter eher kollegial aneinander interessiert. Fast alle Kollegen und Kolleginnen sind auf bestimmte Fachbereiche und Länder oder Sprachräume abonniert. Daraus ergibt sich die Expertise, die sie anbieten. Die meisten erhalten ihre Aufträge von einer Handvoll Organisationen und Consulting-Unternehmen. Davon gibt es in Deutschland ein gutes Dutzend.

Am nächsten Morgen sammle ich mich bei einem Strandspaziergang vor dem Debriefing. Einheimische spielen Fußball, dazwischen fliegende Händler. Ein Fahrer bringt mich ins lokale Büro des Auftrag-



gebers. Systematisch fasse ich im Gespräch zusammen, was mein Bericht darstellen wird. Wir besprechen ein paar Details und einigen uns, welche meiner Vorschläge für das neue Programm die besten Aussichten haben. Vier Stunden später im Flugzeug: Den Bericht schreibe ich in der Economy-Klasse doch noch nicht zu Ende.

Selbständiger Berater sollte nur werden, wer schon erste Aufträge in Aussicht hat. Und man braucht Geduld: Es kostet Zeit, seinen Fachbereich und die Entwicklung jener Länder zu beobachten, auf die man spezialisiert ist. Konferenzen, Fach-Netzwerke, Fortbildungen sind lehrreich und die beste Gelegenheit, spannende Kollegen/innen kennenzulernen. Wichtig ist, dass die häufige Abwesenheit von der Familie ins Konzept passt. Improvisieren muss Spaß machen, Reisen ebenfalls. Viele Länder lernst du nur kurz, aber von Nahem kennen. Du musst dich entscheiden, ob du 18,7 Prozent deiner Gewinne in die Rentenkassen zahlen willst, ob 16 Prozent für die gesetzliche Krankenversicherung günstiger sind als der Preis für eine private und ob du monatlich 70 Euro Arbeitslosenversicherung bezahlen möchtest. Du brauchst einen auslandsversierten Steuerberater und lernst, Rechnungen für das Finanzamt zu sammeln. Vor allem aber lernst du deinem Partner dankbar zu sein, der zu Hause die Wohnung warm und die Familie am Laufen hält.

Gut eine Woche später bin ich in wieder einem anderen Land. Hier geht es um eine Evaluierung auf Gemeindeebene. 20.000 Menschen sollen gelernt haben, wie sie sich gegen HIV schützen und wie sie sich gesund ernähren und selbst kleine Gärten anlegen. Umgesetzt wurde das Projekt mit einem Netzwerk aus Freiwilligen. Quantitative Befragungen gibt das Evaluations-Budget nicht her. Daher haben sich der Auftraggeber und ich auf einen eher qualitativen Ansatz und Stichproben geeinigt. Interviews und gemeinsames Essen mit Dorffamilien, die mir erklären, woraus sie es zubereiten und warum es gesünder ist. Vor Ort habe ich eine Übersetzerin zwischen Landessprache und lokaler Sprache engagieren können. Anfangs erklärt sie noch zu viel, während sie übersetzt, und läuft Gefahr, den Befragten die Antworten in den Mund zu legen. Den notwendigen Geländewagen stellt kurzfristig ein weiterer Projektpartner zur Verfügung. Lokale Kulturgruppen empfangen mich singend, improvisieren Texte zu HIV und zu Ernährung. In den Focus-Group-Interviews provoziere ich – vorsichtig – Diskussionen, formuliere falsche Thesen, um durch ihren Widerspruch das tatsächliche Verständnis des Gelernten abschätzen zu können. Eine Frau erzählt mir, dass sie ihrem Mann, einem Fischer, immer Kondome mitgibt, wenn er auf die vorgelagerten Inseln fährt. Er zieht sie sofort aus der Hosentasche. Projektmotorräder stehen wie zufällig am Wegesrand, blank geputzt und die Aufkleber

mit den Geberlogos wie neu. Eine 20-jährige HIV-Positive erzählt, dass sie Krankenschwester werden möchte; es scheint glaubwürdig, dass sie ihre Medikamente immer nehmen wird. Die Statistiken der lokalen Gesundheitszentren sind so widersprüchlich, dass ich sie kaum verwenden kann. Abends sitze ich in meinem Hotelzimmer. Kolonialer hoher Raum, kleine Veranda, löchrige Mückennetze vor den Fenstern. Morgens gibt es auch warmes Wasser in der Dusche. Ins Internet komme ich übers Funktelefon. Nach dem Ordnen der heutigen Beobachtungen reicht die Zeit noch, ein paar Mails zu beantworten: Eine Interviewte aus dem vorherigen Auftrag fragt, wie es mit der Zusammenarbeit weitergehe. Ich kann sie nur freundlich an die Auftraggeber verweisen, denn diese werden entscheiden – und muss aufpassen, dass die Fragende daraus weder Zu- noch Absage interpretieren kann. Eine ältere Mail erinnert mich an eine interessante Fortbildung. Bis morgen muss ich mich entscheiden. Heute nicht mehr.

Manche Kollegen/innen mögen es, sich durch Stapel von PDFs und überbordende, Bildschirm überfüllende Excel-Dateien zu kämpfen. Kapitel für Kapitel erschließt sich dann ein Projekt. Wer sollte wichtig sein, wer war es tatsächlich? Was sollte erreicht werden, und wie messbar sind die Ergebnisse? Projektkonzeptionen sind meist ähnlich aufgebaut. Doch die Messbarkeit von Zielen und das Projektmanagement sind stark unterschiedlich. Evaluierungen können helfen, dass sich die Akteure weiterentwickeln. Eine spannende Arbeit, solange sie sich mit Beratungseinsätzen abwechselt: Trainings, das Zusammenbringen von Akteuren unterschiedlicher gesellschaftlicher Ebenen und das gemeinsame Erarbeiten von Wissen vermitteln deutlicher den Eindruck, etwas zur Entwicklung beizutragen. Schön sind Aufträge, bei denen Prozesse begleitet und Veränderungen sichtbar werden. Wenn die Zielgruppen tatsächlich beginnen das umzusetzen, was in den Handbüchern steht, die du mit ihnen gemeinsam entwickelt hast. Wenn es etwa gelingt, dass Flusspegel-Messstationen, meteorologische Institute, nationale und lokale Verwaltungen und Komitees schnell und effektiv miteinander kommunizieren, und wenn bei der nächsten Überschwemmung Frauen ebenso wie Männer rechtzeitig die Noteinrichtungen erreichen.



Foto: ©privat

Lokale Übersetzer/innen können auch den Zugang zu den Interviewten stark vereinfachen – müssen aber erstmal gefunden werden.



Marco Hanitzsch
 MA Gegenwartsgeschichte, Politikwissenschaft
 2010 - 2013: Mosambik, GIZ
 Seit 2013 freiberuflicher Gutachter
 und Evaluierer, www.CoResult.eu

Wenige Tage später stelle ich die vorläufigen Evaluierungsergebnisse dem Auftraggeber vor. Unerwartet ist auch ein Vertreter des internationalen Fonds-Gebers dabei. Dieser erwartet quantitative Ergebnisse: Wie viele Leute haben zu welchem – quantifizierbaren – Grad wie viele der Lernziele erreicht? Jene Einwohner in den Fischerdörfern 2.000 Kilometer von der Hauptstadt entfernt. Der Auftraggeber sagt kein Wort dazu, dass wir aus Budgetgründen einen qualitativen Ansatz vereinbart haben. Ich muss Worte finden, den Widerspruch aufzulösen, ohne dass dies nach Verteidigung klingt und ohne dass es dem Verhältnis zwischen Fonds-Geber und Auftraggeber schadet. Wir einigen uns, dass ich aus meinen Aufzeichnungen so viele quantitative Angaben heraushole, wie seriös möglich ist. Gut, dass ich mehr abgefragt und notiert habe, als gefordert war. In meinem Hotelzimmer beginne ich, den Bericht zu schreiben. Diesmal muss es mir wirklich gelingen, ihn im Flugzeug wenigstens fast fertig zu schreiben.

Das restliche Telefonguthaben brauche ich auf, um mit der Familie zu telefonieren: Am Tag nach meiner Ankunft werden wir in den Urlaub fliegen. Ich freu' mich drauf. Zwei Wochen spielen und planschen mit unserem Kind. Abends lesen, lange Unterhaltungen, gemütlich essen gehen und mindestens zwei Bücher pro Woche lesen. Den Computer werde ich zu Hause lassen. Wichtige Mails zu Aufträgen kann ich ja auch mit dem Smartphone beantworten....

Marco Hanitzsch 

Beraten – von der Analyse zur Veränderung

Das Reizvolle am Beraten ist die Notwendigkeit, sich auf das Umfeld der Klientin oder des Klienten einzulassen. Ich bringe zwar gewisse Kompetenzen, die angefragt werden, mit, aber mein Gegenüber hat auch ganz viel zu bieten. Diese Tür zu öffnen und das Vertrauen zu stärken, darauf aufzubauen, das ist eine spannende Herausforderung.

Mein Weg in die Beratung

Zu meiner beratenden Tätigkeit als freie Gutachterin hier in der Schweiz bin ich dadurch gekommen, dass ich mein Fachwissen und die Erfahrungen im Bereich Gender und Entwicklung flexibel von zu Hause aus anbieten wollte. Daneben wollte ich möglichst viel Zeit mit der Familie verbringen. Bereits während meines Studiums der Ökotrophologie hatte ich mir erste Beratungskompetenzen durch die Beschäftigung mit dem Fach „Kommunikation und Beratung“ angeeignet. Später – während meiner EZ-Zeit in Benin – sammelte ich als Querschnittsberaterin Gender viel Erfahrung und entwickelte das Feingefühl, das nötig ist, um Kolleginnen und Partnerorganisationen zu beraten. Eine Kollegin machte mich durch einen Input zu Frage- und Gesprächstechniken neugierig auf Methoden der Organisationsberatung. Weitere Inspirationen holte ich mir unter anderem aus dem Buch «Beraten mit Kontakt» von Eva Renate Schmidt und Hans Georg Berg.

Im Idealfall Veränderung gewünscht

Als externe Beraterin werde ich dann hinzugezogen, wenn ein Defizit festgestellt wird. Im Idealfall wollen Entscheidungsstragende in einer Organisation oder in einem Projekt wirklich etwas verändern. Dann können wir uns gemeinsam an die Arbeit machen. Gerade im Bereich Gender gibt es in jeder Organisation sehr kompetente Personen, die ihre Ideen gut einbringen können, wenn sie die Gelegenheit dazu erhalten. Wenn es mir gelingt, diese Ressourcen zu entdecken, zu bündeln und für alle sichtbar zu machen, dann kann mit wenig viel erreicht werden.



Heike Wach
 Ökotrophologin
 2000 - 2002: Benin, DED

Weniger optimal läuft es, wenn die Beratung quasi „aufgedrückt“ wird und die Verantwortlichen meine Dienstleistung als Pflichtübung ansehen.

Wenn ich berate, dann bin ich nicht für die Umsetzung verantwortlich. Ich gebe vielmehr Empfehlungen ab. Und das birgt auch Gefahren. Meine Empfehlungen müssen realisierbar sein. Daher ist es wichtig, den Kontext einschätzen zu können und die entsprechenden Prozesse zu begleiten. Wenn eine Empfehlung nicht gleich zum Erfolg führt, dann wird auch schnell mal der Fehler in der Beratung gesucht. „Sie kommt ja von außen und hat nicht verstanden, wie wir ticken.“ Oder es werden überhaupt schnelle Lösungen bevorzugt, sogenannte „Quick-fixes“, die sich dann nachher als nicht zielführend erweisen (können). Als Beraterin muss ich solche Erwartungen auch bremsen, ohne zu entmutigen. So lassen sich beispielsweise mit einem Projekt alleine – etwa im Wasserbereich – jahrelang gefestigte Rollenverständnisse nicht wegfeigen. Ich habe in Benin aber selbst beobachten können, wie Mitglieder eines Wasserkomitees bei der Reflexion über die Aufgabenverteilung beim Wasserstellenmanagement plötzlich anfangen, traditionelle Rollenzuschreibungen von Frauen und Männern zu hinterfragen. Wenn es



Foto: ©privat

Wertvolle Erfahrungen für ihre Beratungstätigkeit konnte Heike Wach in Benin sammeln.

gelingt – wie hier am Beispiel Wasserversorgung – das Bewusstsein für genderspezifische Unterschiedlichkeiten zu stärken und sogenannte „Windows of opportunities“ für transformative Veränderungen zu nutzen, dann ist schon viel gewonnen.

Kontrolle und Beratung

Einen weiteren Beratungsauftrag habe ich im Bereich „Qualitätsmanagement“. Hier habe ich zwei Hüte auf – einerseits beurteile ich Programme von Organisationen und kontrolliere, ob die so genannten Mindeststandards eingehalten wurden. Andererseits biete ich diesen Organisationen meine Unterstützung an, um die Programme zu verbessern.

Der Spagat zwischen Kontrolle – und der damit bisweilen verbundenen Benennung von Schwachstellen – sowie der Beratung ist manchmal nicht einfach, auch wenn wir immer darum bemüht sind, die Weiterentwicklung der entsprechenden Organisationen in den Vordergrund zu stellen und deren Expertise zu würdigen. Manchmal suchen sich die Organisationen dann doch lieber Unterstützung bei anderen Beratungsanbietern.

Von der Analyse zur Veränderung

Bei der Beratung stelle ich Wissen zur Verfügung, vermittele Kontakte und ich helfe, Prozesse zu strukturieren. Am Anfang steht immer die Analyse der Situation. Dabei achte ich darauf, die bestehenden Ressourcen sichtbar zu machen. Ich identifiziere

„Entry points“ und mache Vorschläge, wo jemand ansetzen kann, um Veränderungen anzustoßen.

Das ist auch bei meinem dritten Beratungsumfeld der Fall: Im Café International, einem Treffpunkt für Frauen aus aller Welt in meinem Dorf. Hier können Frauen mit ihren Anliegen Rat suchen, wir bieten so genannte „unterschwellige Beratung“ zu Fragen aller Art an. Auch hier gilt es, das Umfeld abzuklären: Welche Art der Empfehlung kann die jeweilige Frau auch umsetzen? Wie kann sie damit gestärkt werden? Und das ist von Frau zu Frau verschieden.

Die Verantwortung, etwas neu zu gestalten, liegt letztendlich immer bei denen, die die Beratung suchen. Nicht selten ist der Ausgangspunkt eine Problemstellung, ein Veränderungsdruck. Eine meiner ersten Aufgaben als Beraterin sehe ich deshalb darin, Neugierde zu wecken und Zuversicht zu vermitteln. Denn es braucht vor allem das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten, solche Veränderungen auch angehen zu können. Das Tempo wird daher von der Organisation oder eben von der Frau bestimmt.

Heike Wach 

Wichtig ist, sich eigene Rolle im

Eigentlich begann alles in Ramallah. Auf einem Balkon. Genauer: auf unserem Balkon – denn von 2003 bis 2009 lebte ich in Ramallah mit Mann, Kindern und meiner Arbeit als Beraterin in einem Projekt des Zivilen Friedensdienstes. Schließlich kam es also zur bedeutsamen Balkonszene: Anlass dafür war ein spontanes und langes Gespräch mit einer Kollegin über die Frage, was eigentlich eine gute Begleitung einer ZFD-Fachkraft während des Einsatzes ausmacht. Sie selbst baute damals ein Peer-Mediations-Projekt auf und suchte jemanden, mit dem/der sie das Projekt sowie die Zusammenarbeit im Team regelmäßig reflektieren konnte. Ihre Anforderung: Zum einen wollte sie dies mit jemandem tun, die/der den Kontext kannte, des Weiteren waren ihr die direkten, persönlichen Gespräche wichtig. Am Ende unseres langen Austauschs stellten wir beide fest: Coachee und Coach hatten sich auf dem Balkon gefunden – ich übernahm die Beratung der Kollegin.

Start in die Beratungstätigkeit

Bis heute bin ich ihr dankbar, nicht nur für die sehr angenehmen Beratungssitzungen und ihr Feedback zu meiner Arbeit – sondern vor allem für ihre ungeplante Starthilfe in die selbständige Beratungstätigkeit. Zurück in Berlin blieb nach sechs Jahren Ramallah ein wenig Zeit fürs Eingewöhnen, parallel folgten weitere Anfragen überwiegend aus dem ZFD-Netzwerk für Coachings, die Begleitung von Seminargruppen, Strategie- und Planungsprozessen sowie für Trainings.

Viele der neuen Anfragen hatten mit meinen beruflichen Erfahrungen in Projekten, Seminaren und der Arbeit im Zivilen Friedensdienst zu tun. In den Aufträgen ging es darum, Räume für Reflexion zu schaffen – sowohl auf der fachlichen Ebene als auch zu Fragen der Zusammenarbeit in Teams, Organisationen oder zwischen verschiedenen Trägern.

So war ich zum Beispiel Beraterin auf Zeit für einen trägerübergreifenden Strategieentwicklungsprozess im ZFD. Eine Herausforderung dabei war unter anderem: in

über die Klaren zu sein

die neue Rolle hineinwachsen – und das umgeben von langjährigen und vertrauten Kollegen/innen. Gelernt habe ich dabei die wichtigen Lektionen fürs Beratungsleben – das Offenlegen der gegenseitigen Erwartungen sowie die Bedeutung der Auftragsklärung.

ZFD-Erfahrungen als Basis

Die Arbeit als Friedensfachkraft rund um eskalierte Konflikte in palästinensischen Gemeinden war grundlegend für mein Bewusstsein, wie wichtig der Aufbau von Vertrauen in Beziehungen ist. Zudem habe ich im Laufe der fünf Jahre ZFD-Projektarbeit gelernt, die eigene Rolle in einem Kooperationsprojekt zu hinterfragen, die verschiedenen externen und internen Perspektiven zu verbinden und in die Entwicklung von Prozessen und Strukturen in der Organisation einzubringen.

Das sowie das Leben und Arbeiten in verschiedenen Kontexten und in ganz unterschiedlich zusammengesetzten Teams sind die Dinge, von denen ich nach wie vor in meiner Arbeit sehr profitiere. Und vielleicht davon, dass nach vielen Jahren Coaching und Beratung eines auch klar ist: welche Wirkung gemeinsam verbrachte Tage und auch Abende haben können, gerade für international agierende Institutionen.

Unterschiedliche Beratungsrollen

Heute begleite ich Prozesse sowohl auf der individuellen, als auch auf der Team- und Organisationsebene, überwiegend im Bereich der Internationalen Zusammenarbeit mit dem Schwerpunkt Konflikttransformationen. In den verschiedenen Formaten unterscheiden sich sowohl die Perspektiven als auch die Beratungsrolle:

- Die Konfliktmoderation oder -mediation verläuft stärker strukturiert und so ist auch in diesen Fällen meine Beratungsrolle stärker strukturierend.
- In der Team- und Organisationsentwicklung geht es dagegen viel mehr darum Prozesse und Lernräume zu schaffen und zu gestalten.



Ulrike Ramlow
Diplom-Politologin, Supervisorin (DGSV)
Mediation & Organisationsentwicklung
2003 - 2008: Palästina, EIRENE

- Supervision und Coaching nehmen das individuelle, berufliche Handeln und Fragen einer bekömmlichen Balance von Beruf und Freizeit in den Blick.

Ständige Weiterentwicklung

Und natürlich – nichts bleibt exakt wie damals auf dem Balkon in Ramallah, auch nicht die Betrachtung meiner Arbeit. So wie ich meine Klienten und Supervisorinnen anrege, über den Tellerrand zu blicken, tue ich das auch: Hilfreich für meine Beratungstätigkeit waren vor allem die längerfristigen Weiterbildungen in Mediation und Konfliktmanagement in Organisationen, Organisationsentwicklung sowie systemische Supervision. Immer wieder war es vor allem sehr wichtig, die Entwicklung der eigenen Rolle mit dem Einüben von neuem „Handwerkszeug“ und der praktischen Umsetzung zu koppeln.

Neben dem Fachwissen und dem Wissen über die Ansätze und Methoden ist – denke ich – das Nachdenken und Ergründen der eigenen Haltung der Schlüssel zu gelingenden Beratungsprozessen. Auch hier nützen mir die Erfahrungen aus der ZFD-Arbeit: Multiperspektivität, ressourcen- und

lösungsorientierte Ansätze, Wertschätzung für alles, was bislang erreicht und versucht wurde, Neugier, Kreativität, Fokus auf das, was da ist – und nicht auf das, was fehlt.

Handle stets so ...

Ich habe kein Motto, allerdings kehrt eine Herausforderung immer wieder: Klarheit über die eigene Rolle zu gewinnen und zu bewahren und gleichzeitig die Erfahrungen aus den verschiedenen Formaten für die Beratungen nutzbar zu machen. Und das – vielleicht doch ein Motto – ganz im Sinne von Heinz von Foerster: „Handele stets so, dass die Anzahl der Möglichkeiten wächst.“

Ulrike Ramlow 

ADdD-Seminar und transfer-Ausgabe zum Thema „Consulting“

Das Thema „Beratung“ steht auch im Zentrum des AGdD-Seminars „Beratung, Training, Evaluierung: Arbeiten in der Consultingbranche“, welches vom 12. bis 14. Mai 2017 in Königswinter stattfindet. (Weitere Infos auf Seite 20)

Mit dem Thema „Internationale Consultingunternehmen“ befasst sich schwerpunktmäßig unsere transfer-Ausgabe 1-2011. Diese können Sie als PDF-Datei oder auch in gedruckter Form bei uns anfordern.

Telefon: 0228 908 993-0
E-Mail: info@agdd.de





„Vergessen Sie schnell, was Sie hier gelesen haben.“



Filip Weidenbach, interner Organisationsberater bei der GIZ

Wenn ich mir meine berufliche Entwicklung als ein Puzzle vorstelle, dann liegt vor mir ein Bild mit Lücken. Wie es am Ende genau aussehen wird, ist unklar – zu sehr erkunde ich noch, lerne ich, probiere ich aus. Die bereits vorliegenden Puzzleteile greifen jedoch ganz gut ineinander. So gut, dass man meinen könnte, ich hätte die einzelnen beruflichen Stationen strategisch geplant. Habe ich aber nicht. Zu keinem Zeitpunkt habe ich mich bei meinen Entscheidungen rein von strategischen Erwägungen bestimmen lassen. Stattdessen bin ich eher meinem Bauchgefühl und meiner Neugierde gefolgt, und das ist auch mein Rat an alle, die dabei sind, sich beruflich zu orientieren.

Organisationsberater bei der GIZ

Aber bevor ich das Ende dieses Artikels vorwegnehme: Aktuell arbeite ich als interner Organisationsberater bei der GIZ. Gemeinsam mit meinen Kollegen/innen aus der Unternehmensorganisation, einer Art Inhouse Consultancy für Fragen der Organisationsentwicklung, setzen wir uns dafür ein, die große, komplexe Maschinerie GIZ – mit über 17.000 Mitarbeiter/innen in mehr als 130 Ländern – am Laufen zu halten. Braucht das Unternehmen Struktur, unterstützen wir mit geregelten Prozessabläufen und einer klaren Aufbauorganisation. Sind

andererseits Arbeitsabläufe ins Stocken geraten oder haben sich Regeln überlebt, setzen wir Impulse für Veränderung und Innovation. Derzeit führen wir beispielsweise Workshops durch, in denen wir einen offeneren, konstruktiveren Umgang mit Fehlern und Konflikten einüben. Wir wollen lernen, Rückschläge eher als Chance des gemeinsamen Lernens und weniger als Versagen von Einzelnen zu begreifen.

Wertvolle EZ-Erfahrung

Der Austausch zu derartigen Fragestellungen erfüllt mich sehr und ich profitiere dabei von meinen vorangegangenen Erfahrungen in der EZ. Allem voran von meiner Zeit mit der GIZ in Ruanda. Als Berater des Zivilen Friedensdienstes habe ich meine ruandische Partnerorganisation bei der Weiterentwicklung einer Methode unterstützt, mittels derer Jugendliche in einem politisch hoch sensiblen Kontext offener über ethnisch motivierte Konflikte sprechen können. So inspirierend und erfüllend diese Erfahrung war, so frustrierend war es für mich zu sehen, dass meine Arbeit nicht sehr nachhaltig war. Schon ein halbes Jahr nach meiner Abreise war von dem, was ich mit aufgebaut hatte, nicht mehr viel vorhanden. Offenbar hatte ich am Bedarf der Partnerorganisation vorbei beraten. Mir fehlte das Wissen um

kulturelle Gepflogenheiten und die Fähigkeit, die subtilen Rückmeldungen meiner ruandischen Partner richtig einzuordnen. Heute hilft mir diese Erfahrung bei meiner Arbeit in der Zentrale der GIZ. Sie ermöglicht mir zu verstehen, vor welchen Herausforderungen meine Kollegen/innen vor Ort stehen. Um in der Zentrale einer EZ-Organisation zu arbeiten, sind eigene Projekterfahrungen von großem Vorteil, um nicht zu sagen: unersetzlich.

Kognitive Landkarten sind relativ

Sowohl im Ausland als auch bei meiner anschließenden Station bei der GIZ, der BMZ-Beratung zu Fragen der Gleichberechtigung der Geschlechter, habe ich eine zweite Erfahrung gemacht, die mir bei meiner jetzigen Tätigkeit zugutekommt: die sogenannte Beratung in „politisch sensiblen Kontexten“.

Die Menschen, die ich beraten habe, waren in ganz spezifischen Wertesystemen (Ausland) beziehungsweise Handlungsmustern (Politikberatung) verortet. Das hat mich gelehrt, die eigenen Überzeugungen und „kognitiven Landkarten“ als relativ zu erkennen und mich in die Denkweise des Gegenübers hineinzusetzen. Eine Fähigkeit, die ganz offensichtlich nicht nur in der EZ von Nutzen ist.

Jedoch habe ich die Erfahrung gemacht, dass potentielle Arbeitgeber/innen diesen Zusammenhang nicht immer von alleine erkennen. Daher mein Rat: Es ist bei Bewerbungen wichtig, die interkulturellen Beratungskompetenzen, die man aus der EZ mitbringt, und ihren Nutzen anschaulich zu beschreiben.

Langzeitausbildung systemische Organisationsberatung

Wie kommt man eigentlich von der Zivilen Konfliktbearbeitung über die Politikberatung zur Organisationsentwicklung? In meinem Fall über eine Langzeitausbildung zum systemischen Coach und Organisationsberater im Anschluss an meine Tätigkeit in Ruanda. Der ganzheitliche, systemtheoretische Blick auf Organisationen interessierte mich schon länger und ich wollte mich beruflich breiter aufstellen – insofern habe ich hier doch eine strategische Entscheidung getroffen. Ich hatte den Eindruck, dass die im Ausland erworbenen EZ-Erfahrungen auf dem hiesigen, allgemeinen Arbeitsmarkt nur bedingt Wertschätzung erfahren und Jobs im EZ-Bereich naturgemäß begrenzt sind.

Nach einer Auslandstätigkeit nahtlos in die Zentrale wechseln zu können, bleibt eine Ausnahme. Das liegt in der Natur der Sache in einem Arbeitsfeld, in dem etwa 80 Prozent des Personalkörpers im Ausland verortet ist. Ohne die ideelle und finanzielle Unterstützung in Form eines Bildungskredits der AGdD hätte ich vielleicht nicht den Mut für die Ausbildung aufgebracht. Weiterbildungen im Bereich der systemischen Organisationsberatung sind teuer. Zumal, wenn man ein renommiertes Ausbildungsinstitut auswählt, wozu ich allerdings bei der inflationären Zahl unbekannter Institute unbedingt rate. Auch der zeitliche Aufwand ist nicht zu unterschätzen. Während der zwei bis drei Jahre, die eine solche Ausbildung dauert, ist ein Großteil der Urlaubstage dafür reserviert. Und manches Mal habe ich mir frühmorgens im Zug nach Zürich zu meinem Ausbildungsinstitut gewünscht,

den Tag doch mit meiner Familie zu verbringen zu können.

Fazit

Im Rückblick bin ich sehr froh, dass ich mich für die Weiterbildung entschieden habe. Heute ermöglicht sie mir die Arbeit in einem sehr spannenden und anregenden Umfeld. So banal mein Credo aus der beschriebenen Erfahrung klingen mag – für mich trifft es zu: Früher oder später zahlt es sich aus, wenn man sich für die eigene Entwicklung und gegen kurzfristige Nützlichkeitserwägungen entscheidet. Und: Die besten Berater dabei sind die eigenen Interessen, Träume und Talente, keine schlaunen Bewerbungsratgeber. Also vergessen Sie schnell, was Sie hier gelesen haben.



Filip Weidenbach
Systemischer Organisationsberater und Coach (ISI), Soziologe M.A. mit Schwerpunkt Friedens- und Konfliktforschung, Völkerrecht 2008 – 2011: Ruanda, GIZ seit 2011: Deutschland, GIZ

Filip Weidenbach 

Verbände aus den Bereichen Beratung, Coaching und Supervision

Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB)

Die DGfB ist eine Dachorganisation von derzeit 21 Verbänden. In den Mitgliedsorganisationen sind mehr als 25.000 Berater/innen und zahlreiche Weiterbildungsstätten vertreten. Das Internetportal bietet Links zu den Mitgliedsverbänden und deren Angeboten. Eine Synopse der Weiterbildungsangebote findet man im Bereich „Dokumente“ der Mediathek der DGfB-Website. Hier kann man auch Positionspapiere zum gemeinsamen Beratungsverständnis herunterladen.

Info: www.dachverband-beratung.de

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)

Der Verein möchte die fachgerechte Beratung zur Unterstützung lebenslangen Lernens fördern. Mitglieder sind politisch verantwortliche Institutionen, Verbände der Berater, Organisationen der Wirtschaft, Gewerkschaften und Experten der Forschung. Das Internetportal bietet zahlreiche Informationen und weiterführende Links – auch zu Möglichkeiten der Qualifizierung und Zertifizierung von Beratenden.

Info: www.forum-beratung.de

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb)

Der dvb ist ein Fachverband für Berater/innen, Wissenschaftler/innen und Organisationen, die in der Beratung zu Berufs-, Karriere- und Bildungsfragen tätig sind. Die Website bietet Information zum Berufsfeld, Hinweise für die Suche nach qualifizierter Beratung sowie Links zu relevanten Bildungsanbietern.

Info: www.dvb-fachverband.de

Verbände zur Systemischen Beratung

Einen Einstieg in die Recherche zum Arbeitsfeld Systemische Beratung und zu Weiterbildungsangeboten in diesem Bereich bieten die Internetportale von Verbänden/Organisationen wie der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGST) oder der Systemischen Gesellschaft (SG), einem Fachverband zur Vertretung und Weiterentwicklung des Systemischen Ansatzes.

Info:
www.dgsf.org
www.systemische-gesellschaft.de

Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv)

Die DGSv setzt sich für die Qualität von Supervision und Coaching ein und fördert Konzeptentwicklung, Forschung und Praxis. Zurzeit bieten etwa 40 Ausbildungsstätten DGSv-zertifizierte Weiterbildungen und anerkannte Studiengänge an. Auf der Website der DGSv findet man eine Übersicht und weiterführende Links.

Info: www.dgsv.de

Coaching-Verbände

Der Deutsche Bundesverband Coaching (DBVC) fokussiert sich auf Business Coaching und Leadership. Der Deutsche Coaching Verband (DCV) ist ein Berufsverband mit derzeit etwa 200 Mitgliedern.

Die International Coach Federation (ICF) ist eine große Non-Profit-Vereinigung professioneller Coaches. Eine Übersicht über Coaching-Verbände findet man unter www.coaching-report.de.

Info:
www.dbvc.de
www.coachingverband.org (DCV)
www.coachfederation.de
www.coachfederation.org (ICF)
www.coaching-report.de



„Gut beraten“ – Beratungsrollen stimmig und aktiv gestalten

August 2016, Köln.

Leises Murmeln im Seminarraum, zehn angehende Entwicklungshelfer/innen der AGEH sitzen sich jeweils zu zweit gegenüber, die Atmosphäre ist dicht und nachdenklich. Eine Person stellt Fragen, hört zu, notiert, was das Gegenüber sagt. „Was ist das Neue, das Besondere, das Dich in Bezug auf Deine zukünftige Rolle als Beraterin besonders beschäftigt? Und wo hast Du etwas davon schon einmal erlebt?“ – am Ende der Übung formuliert jede in einem prägnanten Satz, worum es ihr ganz persönlich geht. Das ist der Einstieg in den AGEH-Kurs „gut beraten – Wirksame Beratung im kirchlichen und zivilgesellschaftlichen Entwicklungsdienst“. Der Kurs richtet sich an Fachkräfte in der Vorbereitung und – in zweiter Linie – auch an Menschen, die ihr Beraterprofil für Tätigkeiten hier in Deutschland schärfen wollen. Und darum geht es: sich selbst persönlich in Beziehung setzen zur Beratungsrolle, das eigene Beratungsverständnis reflektieren und weiterentwickeln, eigene Haltungen, Stärken und Entwicklungspotenziale erkennen und diese für Beratung fruchtbar machen. Dabei wird unter anderem ein Spektrum von Beratungsrollen erarbeitet – vom reinen Beobachter, über den Prozessberater, die Trainerin, die Fachberaterin bis hin zum Manager. Ziel ist es, die eigene Rolle gemäß des Auftrags und der Erwartungen des Dienstgebers sowie entsprechend der spezifischen Anforderungen des Kontexts immer wieder neu bewusst und gezielt zu gestalten – und damit letztlich gut wirksam zu werden.

Die Idee zu diesem Kurs entstand bei der Begleitung von Vorbereitungskursen in der AGEH. Immer wieder standen Fragen im Raum zur Gestaltung der Rollen und des Status als „Integrierte Fachkraft“, das heißt als Fachkraft, die zugleich Mitglied und Beraterin eines Teams ist. Das Konzept für „gut beraten“ habe ich gemeinsam mit Friederike Repnik, einer Rückkehrerin aus Kolumbien, im Auftrag der AGEH entwickelt. Seit Anfang 2015 führen wir den Kurs viermal im Jahr gemeinsam durch. Dabei schöpfen wir beide aus unseren EZ-Erfahrungen.



Kathrin Schultze-Gebhardt 2005 bei einem Projektbesuch bei Musoma im Nordwesten Tansanias

Rückblende: Tansania

April 2003, Dar es Salaam. Es ist heiß in den Büros der katholischen Bischofskonferenz. Ich sitze mit meinem Kollegen, dem Programmkoordinator für das neu etablierte „Human Resource Management Programme“ zusammen. Wir überlegen, wie wir unsere erste gemeinsame Beratungsreise in mehrere Diözesen im Norden gestalten. Ein erster Versuch meines Kollegen: „Hingehen, hören, welche Probleme sie haben und ihnen dann sagen, was sie tun sollen – das kann es nicht sein.“ Aber was dann? Als AGEH-vermittelte Beraterin stellt sich mir eine doppelte Frage: Was heißt Beratung in Bezug auf die Diözesen, an die sich unser Programm richtet? Und: Wie ist das Zusammenspiel in einem Zwei-Personen-Team zwischen gemeinsamer Umsetzung als Kollegen/innen und meiner Rolle als interne Beraterin? Zunehmend können wir gemeinsam ein Verständnis von „Facilitation“ entwickeln. Dieses öffnet viele Türen, teils zur Überraschung der Beteiligten. Hier wird mir deutlich, dass es oft auch möglich ist, mit Rollen zu spielen, dass ein Überraschungsmoment sehr hilfreich sein kann, wenn es gut eingebettet ist und wenn die Beziehung von einem Mindestmaß an Vertrauen getra-

gen ist. Insgesamt wäre es hilfreich gewesen, noch bewusster zwischen unterschiedlichen Rollen wechseln zu können und dabei den Wert gemeinsamen Lernens noch stärker zu würdigen.

Szenenwechsel: Uganda

Drei Jahre später, April 2007, Kampala. Das Projektteam einer Partnerorganisation von HORIZONT3000 ist in die Hauptstadt gekommen, um den Antrag für die nächste Phase eines Landwirtschaftsprojektes zu besprechen. Sie sind erfahren und wissen, worum es ihnen geht. Nur ist es nicht einfach, dies in eine Sprache zu bringen, die sowohl die ihre ist als auch auf Geldgeberseite verstanden wird. Als Leiterin des Ostafrika-büros unterstütze ich den Klärungs- und Formulierungsprozess beispielsweise, indem ich nachfrage oder mögliche Konsequenzen deutlich mache. Andererseits bin ich auch an der Finanzierungsentscheidung beteiligt. Wie kann es da gelingen, ergebnisoffen zu beraten? Nach einigem Herumprobieren finde ich einen Stil, der für mich persönlich stimmig ist und beiden Rollen – Beraterin und Entscheidungsträgerin – gerecht wird: Ich sehe die beiden Rollen nicht als Widersprüche, sondern als Pole, zwischen denen ich mich bewegen kann.

Rückkehr: Deutschland

Dezember 2013, München. Ich sitze im Kurs „Erlebensbezogenes Concept Coaching“ (ECC) bei Heinke Deloch und suche ausgehend von meinen persönlichen Erfahrungen stimmige Worte, um meine Haltung als Trainerin zu beschreiben. Inzwischen bin ich – seit der Geburt unseres ersten Sohnes im Jahr 2010 – selbstständig tätig als Trainerin, Beraterin und Moderatorin im Bereich der Personellen Entwicklungszusammenarbeit. Mit ECC habe ich einen Ansatz gefunden, der überraschend neue Antworten bietet auf Fragen wie: Worum geht es mir, worum geht es meinem Gegenüber eigentlich? ECC ist ein Konzept zur Begleitung von Einzelpersonen und Gruppen bei der Entwicklung von Neuem. Die Denkbewegungen dieses Ansatzes verbinden intuitives, ganzheitliches Erfassen einer Situation mit sprachlich-analytischen Schritten und ermöglichen es so, stimmige Worte und nächste kleine Schritte zu finden. Dabei spielt Verlangsamung eine große Rolle sowie das Schaffen von innerem und äußerem Freiraum, um kreative Entwicklungsprozesse gedeihen lassen zu können. Mittlerweile verwende ich ECC nicht nur im Einzelcoaching, sondern vermittele den Ansatz auch im Rahmen der zertifizierten Ausbildung zum „EC-Coach“. Zudem fließt er in die meisten der Kurse ein, die ich durchführe.

Zurück nach Köln

Köln, August 2016. Nach vier Tagen kommt der Kurs „gut beraten“ zum Ende. Im Garten präsentieren die Teilnehmer/innen auf großen Wänden einander ihre Arbeitsergebnisse. Die sehen für jede und jeden ganz unterschiedlich aus, schließlich geht es im Kurs ja auch darum, sich individuell, projekt- und kontextbezogen zu den Inhalten in Bezug zu setzen. Die Teilnehmer/innen haben im Kurs einen intensiven persönlichen Reflexionsprozess durchlaufen. Dieser ist inspiriert durch Inputs zu verschiedenen Themen, durch den eigenen Erfahrungsschatz und durch die anderen Teilnehmer/innen. Auch das von der AGEH entwickelte „Wirkmodell für die Personelle Zusammenarbeit“ hilft dabei, neue Blickwinkel zu eröffnen. Inhalte, die im Kursverlauf auf der Grundlage des jeweils eigenen Beratungsverständnisses betrachtet werden, sind unter anderem die eigenen Stärken, mögliche Fallen im Beratungskontext, das Spektrum von Beratungsrollen, der Umgang mit Macht, Hierar-



Kathrin Schultze-Gebhardt,
Politikwissenschaftlerin M.A.
2002-2004: Tansania, AGEH
2005-2008: Uganda, HORIZONT3000

chie, Widerständen und Erwartungen. Auch die Haltungen in der Beratungsarbeit sowie die Beziehungsgestaltung zwischen professioneller Nähe und professioneller Distanz werden thematisiert. Dabei gehen wir von folgenden Grundannahmen aus:

- Es ist wesentlich, Rollen und Interaktionen flexibel und bewusst zu gestalten – inklusive der eigenen persönlichen Haltungen.
- Berater/innen können dann wirksam sein, wenn sie verschiedene Polaritäten von Haltungen abdecken können, z.B. selbstbewusst UND bescheiden sein, Engagement zeigen UND Distanz wahren können, Verantwortungsgefühl UND spielerischer Umgang.
- Oft gibt es nicht „die Rolle an sich“, sondern verschiedene Spielarten, Erwartungen, Selbstverständnisse. Dabei ist es hilfreich, sich dies bewusst zu machen, Flexibilität zu entwickeln und sich um Stimmigkeit zwischen Rollenhandeln und eigener Persönlichkeit zu bemühen.
- Beratung ist eine professionelle Praxis, die auch professionell ausgeübt werden sollte.
- Und der Erfolg von Beratung liegt letztendlich beim Gegenüber, nicht bei der Beraterin oder dem Berater selbst.

Beim Abschluss des Kurses „gut beraten“ sagt eine Teilnehmerin: „Ich kann jetzt gelassener ausreisen. Mir ist klar geworden, wie anspruchsvoll, aber auch gestaltbar die Übernahme von Beratungsrollen ist. Und: Ich kann mich auf meine persönlichen Stärken verlassen und weiß jetzt besser, wo ich mich noch weiterentwickeln will.“

Kathrin Schultze-Gebhardt 

„Fachkräfte als Berater/-innen“

Interessante Beiträge zu Rolle und Aufgaben von „Fachkräften als Berater/innen“ bietet Ausgabe 3/2015 der Zeitschrift Contacts der AGEH. Auf der AGEH-Website kann man die Beiträge nachlesen – und findet Informationen zum Kursprogramm der AGEH.

Info: www.ageh.de

Ausbildung als Coach

Eine fundierte Qualifizierung als Coach, anerkannt nach den Standards eines Coaching-Verbandes, kostet viel Zeit und Geld. Vor der Entscheidung für eines der vielen Bildungsangebote lohnt es, sich genau mit dem Coaching-Markt zu befassen und mit der Frage, welche Ausbildung individuell die Richtige ist. Ob eine Ausbildung im individuellen „Fall“ die richtige Wahl ist, hängt von vielen Faktoren ab, wie persönlichen Vorkenntnissen und beruflichen Plänen. Ist Coaching dabei „nur“ als Zusatzqualifikation interessant, oder will man sich freiberuflich auf dem Markt der Coaching-Anbieter etablieren? Ist für die berufliche Zukunft eine reine Coaching-Ausbildung richtig oder eine Kombination beispielsweise von Coaching und Training?

Für einen Einstieg in die Recherche eignen sich die Internetportale der Coaching-Verbände. So findet man beispielsweise auf der Website des Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) eine Liste der DBVC-zertifizierten Bildungsanbieter. Bei der Suche nach konkreten Bildungsangeboten helfen allgemeine Datenbanken wie KURSNET der Arbeitsagentur (mit der Möglichkeiten gezielt nach Angeboten zu suchen, die mit einem Bildungsgutschein der Arbeitsagentur gefördert werden können) oder spezialisierte Portale wie www.coaching-index.de.

(Ehemalige) Fachkräfte im Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst können für ihre Recherche und ihre Überlegungen auch gerne das Beratungsangebot des AGdD Förderungswerkes in Anspruch nehmen.

Info:

www.dbvc.de/unsere-mitglieder/coaching-weiterbildungsanbieter.html
www.kursnet.arbeitsagentur.de
www.coaching-index.de
info@agdd.de



Von der EZ in die Migrationsberatung

Eines Tages steht Herr Abdulqadr in meinem Büro: Über Vermittlung durch Bekannte habe er zu uns gefunden. Er lebt in Berlin-Steglitz, unsere Beratungsstelle befindet sich in Prenzlauer Berg. Somit hatte er eine Anreise von eineinhalb Stunden. Er habe keine andere arabischsprachige Unterstützung finden können.

Sein Problem: Er erhält keine Leistungen vom Jobcenter mehr, denn das fiktive Kindergeld wird auf die Regelleistung angerechnet. Seine Frau und die vier Kinder, die erst vor Kurzem im Rahmen der Familienzusammenführung eingereist sind, erhalten auch keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz mehr, denn auf diese Leistungen wird das fiktive Kindergeld ebenfalls angerechnet. Kindergeld ist aber nie geflossen. Und damit ist auch in den nächsten Wochen oder Monaten nicht zu rechnen, wie ein kurzer Anruf bei der Kindergeldkasse Berlin-Brandenburg ergibt. Herr Abdulqadr und seine Familie leben in einer Flüchtlingsunterkunft, in der in den nächsten Tagen zudem die Gemeinschaftsverpflegung wegfällt.

Ich erstelle einen Widerspruch gegen den Bescheid des Landesamts für Flüchtlinge (LAF) und einen Antrag auf Überprüfung

des Jobcenterbescheids. Beides gebe ich Herrn Abdulqadr zum Einwurf in einen Briefkasten mit und lade ihn in die nächste Sprechstunde mit der Sozialrechtsanwältin, die in unseren Räumlichkeiten kostenlose Rechtsberatung durchführt, ein. Sie übernimmt seinen Fall. Eine Woche später begleite ich Herrn Abdulqadr in ihre Kanzlei, wo eidesstattliche Erklärungen und Vollmachten unterschrieben werden müssen und die Anwältin ein Eilverfahren gegen Jobcenter und Landesamt für Flüchtlinge einleitet, mit dem Ergebnis, dass wenigstens das LAF wieder den vollen Regelsatz auszahlt.

Dies ist eines der zahllosen Beispiele der Intervention im Rahmen der Migrationsberatung, in der ich seit Mai 2015 arbeite.

Anfänge

Schon vor meiner langjährigen Tätigkeit in der EZ war ich im Bereich Migrations- und Flüchtlingsarbeit tätig, unter anderem in der Betreuung von Geflüchteten in Heimen, in der Betreuung von Migrantinnen für die Jugendämter in Berlin-Friedenau und in Berlin-Neukölln sowie als Koordinatorin eines Projektes zur Verbesserung der

Integrationsmöglichkeiten von Geflüchteten in Brandenburg.

Als ich im Sommer 2013 aus der EZ nach Berlin zurückkehrte, folgte erst einmal eine Phase der Ein- und Umgewöhnung. Dann arbeitete ich zunächst bei einem Bildungsträger und betreute die Teilnehmer/innen eines Bildungsprojektes namens „Migrationscenter“. Im April 2015 bewarb ich mich dann beim Berliner Landesverband der Arbeiterwohlfahrt erfolgreich auf meine heutige Stelle.

WELCOME CENTER Pankow

Im Juli 2015 wurde das Welcome Center im Bürgeramt Prenzlauer Berg als Erstanlaufstelle für Migranten/innen im Bezirk Berlin-Pankow gegründet. Aus der Taufe gehoben wurde das Projekt gemeinschaftlich durch die Integrationsbeauftragte des Bezirks und den AWO Landesverband Berlin e.V. Die Schirmherrschaft übernahm der Bezirksbürgermeister von Pankow mit der Intention, durch die Einrichtung dieser Beratungsstelle der interkulturellen Öffnung Berliner Bezirksämter Vorschub zu leisten. Die Migrationsberatungsstelle innerhalb eines Bezirksamtes ist in Berlin einzigartig und hat Pilotfunktion für die anderen Berliner Bezirke.

Im Welcome Center Pankow beraten drei AWO-Mitarbeiterinnen in den Themenbereichen Soziales und Rechtliches. Sie unterstützen bei der Beantragung von Leistungen und bei den ersten Schritten zur Integration in Berlin – von der Anmeldung in den Bürgerämtern über die Orientierung auf dem Wohnungsmarkt bis zur Suche nach passenden Integrationskursen.

In den Räumen des Welcome Centers bieten, wie schon erwähnt, verschiedene Rechtsanwältinnen ehrenamtliche Rechtsberatung in den Bereichen Sozial-, Arbeits-, Miet- und Familienrecht an. Zu den Aufgaben der Beraterinnen zählen hierbei die Organisation der Sprechstunden, die Übersetzung während der Beratung sowie die weitere Betreuung der Ratsuchenden. Wir begleiten die Klienten/innen während der Klage- und Eilverfahren und gelegentlich finden auch gemeinsame Besuche der Gerichtsprozesse beim Sozial- oder beim Arbeitsgericht statt. Wo aufenthaltsrechtliche Fragen berührt



AWO-Migrationsberatung im Welcome Center Pankow: Uli Schieszl im Beratungsgespräch



Uli Schieszl

Dipl. Sozialarbeiterin und Sozialmanagerin
2001 – 2003: Jemen, DED
2003 – 2005: Dominikanische Republik, DED
2006 – 2013: Besetzte Palästinensische Gebiete, Weltfriedensdienst e.V.

sind, vermitteln wir den Kontakt zu Beratungsstellen oder zu Anwälten/innen, die auf das Thema Aufenthaltsrecht spezialisiert sind.

Wir bieten die Beratung in Deutsch, Englisch, Polnisch, Französisch, Italienisch, Spanisch und Arabisch an. In Zukunft sollen auch Sprachmittler/innen zur Verfügung stehen. Im Falle, dass Begleitungen zu Behörden, Arztbesuchen etc. notwendig sind, wird der Kontakt zu Integrationslotsen/innen gesucht, die in jedem Berliner Stadtbezirk aktiv sind.

Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt liegt in der Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit. So ist unter anderem bei Netzwerktreffen der Integrationsbeauftragten und bei Sitzungen des Integrationsbeirates des Bezirks regelmäßige Präsenz gefragt. Hinzu kommt die Standbetreuung bei Veranstaltungen, wie etwa dem Pankower Wirtschaftstag oder bei Informationsveranstaltungen der Pankower Gleichstellungsbeauftragten.

Das Welcome Center, das ursprünglich für die Beratung von Bewohnern/innen des Bezirks Pankow konzipiert war, zieht aufgrund der angebotenen Beratungssprachen mittlerweile Klientel aus sämtlichen – auch weit entlegenen – Berliner Stadtbezirken sowie aus den umliegenden Bundesländern an. Im ersten Jahr nach der Eröffnung war die Beratungsstelle mit nur zwei Beraterinnen besetzt und es haben ungefähr 1.500 Beratungskontakte stattgefunden. Bedingt durch eine

personelle Aufstockung im Mai 2016 sowie durch den zunehmenden Bekanntheitsgrad des Welcome Centers nehmen Anfragen und Beratungszahlen kontinuierlich zu.

Anforderungen, Aufgaben und Kompetenzen

Voraussetzung für eine Tätigkeit im Bereich Migrationsberatung sind meist ein Diplom, Master oder Bachelor in Sozialarbeit oder Sozialpädagogik. Gefragt sind darüber hinaus auch Fremdsprachenkenntnisse, Erfahrungen im Bereich Beratungs- und Migrationsarbeit, Kenntnisse im Sozialrecht sowie interkulturelle Kompetenzen.

Die Aufgaben in der Migrationsberatung sind vielfältig, stets gilt es neu auftauchende Problemstellungen anzugehen und sich in neue Bereiche einzuarbeiten. Die Begegnungen mit den Ratsuchenden sind aber auch bereichernd und es bietet sich Gelegenheit, Sprachkenntnisse en passant auszubauen.

Mir kommt bei meiner Beratungsarbeit nicht nur meine Berufserfahrung in der Migrations- und Flüchtlingsarbeit vor meiner EZ-Zeit zugute. Während meiner langjährigen Tätigkeiten beim DED und beim Weltfriedensdienst in den Bereichen Demokratieförderung, Förderung der Zivilgesellschaft und Ziviler Friedensdienst im Jemen, der Dominikanischen Republik und in den besetzten Palästinensischen Gebieten habe ich mir vielfältige, heute sehr wertvolle Kompetenzen erarbeitet. Dazu zählen meine Erfahrungen in interkultureller Kommunikation, Flexibilität und Stressresistenz sowie gute Englisch-, Spanisch- und Arabischkenntnisse, die ich in die Beratungsarbeit einbringen kann.

Arbeitsmarkt „Migrationsberatung“

Im sozialen Bereich herrscht in Deutschland derzeit Fachkräftemangel. Speziell der Bereich Flüchtlingsarbeit ist aufgrund der aktuellen Situation durch akuten Personal-mangel gekennzeichnet.

Die in der EZ erworbenen vielfältigen besonderen Kompetenzen und die meist sehr gut ausgebauten Sprachkenntnisse lassen sich in der Migrationsarbeit sehr gut einsetzen. Daher sollten Rückkehrer/innen, die den entsprechenden Berufsabschluss mitbringen, keine Schwierigkeiten bei der Stellensuche befürchten müssen.

Demzufolge kann es meines Erachtens für Rückkehrer/innen, die sich nach ihrer

EZ-Zeit mit der Jobsuche schwer tun, auch sinnvoll sein, über eine Umschulung zum/ zur Sozialarbeiter/in oder Sozialassistenten/ in nachzudenken. Die Gehaltsaussichten im sozialen Bereich sind zwar traditionell eher bescheiden, dafür bietet sich die Chance auf einen sicheren Arbeitsplatz – mit teilweise unbefristeten Arbeitsverträgen ab Arbeitsaufnahme.

Uli Schieszl 

Ausbildung „Beratung und Organisationsentwicklung“

Die berufsbegleitende Ausbildung von Denkmodell, Berlin, erstreckt sich mit mehrtägigen Präsenzmodulen und begleitenden Online-Kursen über zwei Jahre. Sie vermittelt das Handwerkszeug der Beratung, macht mit konzeptionellen Grundlagen der Organisationsentwicklung vertraut und schärft das persönliche Beratungsprofil. Die Ausbildung kostet derzeit 13.600 Euro. Nächster Ausbildungsbeginn ist voraussichtlich Frühling 2018. Vorgespräche dazu werden ab Anfang 2017 geführt.

Info: www.denkmodell.de

Ausbildung zum/r Organisationsberater/in

Die berufsbegleitende Ausbildung von Como Consult, Hamburg, umfasst in knapp einem Jahr die zentralen Herausforderungen der Organisations- und Prozessberatung. Sie besteht aus elf Modulen in Präsenzform. Dazwischen gibt es Lerngruppen, die mindestens zweimal externe Supervision erhalten. Die Module des nächsten Kurses finden in Berlin statt. Start ist im März 2017, Ende im Januar 2018. Die Ausbildung kostet 7.900 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer und zuzüglich der Kosten für die Gruppensupervisionen.

Info: www.como-consult.de

Weitere Ausbildungen und Kurse

Hinweise auf weitere Seminare und Kurse bietet zum Beispiel der Veranstaltungskalender im Online-Portal der Zeitschrift „OrganisationsEntwicklung“.

Info: www.zoe-online.org

Bildung und Beratung zum Thema „Flucht und Migration“



Ute Sprenger Nuamah bei einer Fortbildung zur Sprachqualifizierung

Mit der globalen Fluchtbewegung ist in Deutschland auch Bewegung in bestimmte Segmente des Arbeitsmarktes gekommen. Hierzu gehören die Bereiche der Fortbildung und der Organisationsberatung. Wer sich für politische Systeme und für die Menschen interessiert und dabei eine gewisse Nüchternheit mitbringt, kann hier als Quereinsteiger/in Erfolg haben.

Als im Jahr 2015 viele Menschen in Deutschland Zuflucht suchten und vielerorts Willkommensinitiativen entstanden, reagierte das Brandenburger Projekt FaZIT – Fachberatungsdienst Zuwanderung, Integration und Toleranz – mit einem speziellen Fortbildungsangebot für Ehrenamtliche. Die Organisation bietet schon seit gut 20 Jahren Beratungs-, Service- und Informationsangebote zur Integration und Einwanderung an und brachte somit für die neuen Vorhaben viel Erfahrung mit. Zwar sind auch in den Städten und Gemeinden des dünn besiedelten Flächenlandes im Nordosten Deutschlands viele Menschen bereit, die Geflüchteten aufzunehmen und zu versorgen. Doch stellen die damit verbundenen Aufgaben die Anwohner/innen oft vor neue Fragen. Aus welchen Herkunftsregionen kommen die Menschen? Was haben sie unterwegs während ihrer Flucht erfahren? Wie läuft ein Asylverfahren ab? Und was haben wir zu erwarten, wenn wir uns in der Flüchtlingshilfe engagieren?

Orientierung, Vertrauensbildung und Vernetzung

Als eine der freischaffenden Referenten/innen von FaZIT war ich in ganz Brandenburg unterwegs, um vor Ort gemeinsam mit den Initiativen Veranstaltungen zu organisieren und über Fluchtursachen, Fluchtwege, die deutsche Asylpolitik, über Europas Aufnahmebereitschaft und über die Fallstricke in der interkulturellen Kommunikation zu diskutieren. Ein Bestandteil dieser Arbeit war es, den Initiativen – falls erwünscht – beratend zur Seite zu stehen. Denn neben Fragen zu Schutzrechten für Geflüchtete und zum Asylverfahren ging es auch fast immer um Möglichkeiten der Unterstützer/innen, sich selbst vor Anfeindungen und/oder vor dem Ausbrennen zu schützen. Außerdem mussten mitunter neue Kommunikationskanäle erschlossen und Netzwerke aufgebaut werden.

Die Themen und das Format waren damit abgesteckt: Neben sachlichen Informationen kamen partizipative und Empathie fördernde Methoden zum Einsatz. Hierbei kam mir zugute, dass ich nach meiner Rückkehr aus der EZ – ich war im südlichen Afrika und in Mittelamerika als Soziologin und Publizistin in der Organisationsberatung unterwegs – bereits bei verschiedenen Trägern in Deutschland als Fortbildungsreferentin und Diversity Trainerin gearbeitet hatte. Das notwendige Sach- und Fachwissen zum Thema „Migration und Flucht“ und zu den

globalen und lokalen Zusammenhängen erwuchs unter anderem aus der Mitarbeit im Bildungsprogramm von Engagement Global und in der Fachkräftevorbereitung bei Brot für die Welt.

Wichtig bei den Vor-Ort Fortbildungen war und ist vor allem der Austausch. Die Willkommens-Plattformen bringen in den Gemeinden die verschiedensten Akteur/innen zusammen: von der Bürgermeisterin und dem Mitarbeiter eines Pflegedienstes bis zur Polizistin, von der Schülerin, dem Großstadt-Aussteiger und einem Jungpfarrer bis zur erwerbslosen Facharbeiterin und dem pensionierten Lehrer. So dienen diese sehr heterogenen Fortbildungsrunden dann immer auch dem Aufbau von Vertrauen und damit der Gruppenbildung und der Vernetzung.

Anfangs bezweifelten die Geldgeber noch, dass es tatsächlich einen Bedarf für dieses Angebot gäbe: Immerhin würden die Medien über das neue Phänomen der Massenflicht nach Europa berichten. Und auch im Internet könne man sich noch zusätzlich schlau machen. Doch schnell zeigte sich, dass diese von uns geschaffenen Foren in den Initiativen sehr gerne angenommen wurden. Bieten sie doch über die medialen Informationskanäle hinaus die Möglichkeit, sich in strukturierten Diskussionsrunden zu informieren und zu orientieren und damit auch zu verorten.

Erst freischaffend, nun festangestellt

Mittlerweile hat das Angebot die Pilotphase durchlaufen und ist der sich verändernden Nachfrage angepasst worden. Nun werden in Aufbauseminaren interkulturelle Kompetenzen vermittelt, Rollenmodelle oder die Selbstfürsorge im Ehrenamt reflektiert und auch Geflüchtete selbst werden angesprochen, wenn sie sich hierzulande sozial engagieren wollen. Die Landesregierung stellt die dafür erforderlichen Mittel bereit. Nachdem ich in diesem Jahr zwischenzeitlich in einem weiteren Honorarjob jugendliche Geflüchtete in berufsvorbereitenden Willkommensklassen unterrichtet habe, bin ich mittlerweile bei FaZIT als Beraterin für die Sozialarbeitenden in den Gemeinschaftsunterkünften angestellt. Denn wie schon erwähnt: Mit den anhaltenden Fluchtbewegungen verändern sich auch dort die Herausforderungen.

War es in den Kommunen im vergangenen Jahr dank der Anstrengungen vieler Akteur/

innen gelungen, die Unterbringung und Versorgung der Geflüchteten sicherzustellen, stehen nun überwiegend andere Aufgaben und Themen auf der Tagesordnung. Dazu zählen auch die gesetzlichen Änderungen auf Bundes- und Landesebene und ebenso die EU-Aufnahmerichtlinie zu besonders schutzbedürftigen Flüchtlingen. Vielerorts stellt sich in diesem Kontext die Frage, was getan werden muss, damit die Integration gelingt. Zudem müssen in den Gemeinschaftsunterkünften Konzepte und Strategien zur Deeskalation und Gewaltprävention entwickelt werden. Deshalb bauen wir derzeit mit einer mobilen Beratung einen Angebotsbereich auf, der sich an die Migrations-Sozialarbeiter/innen in den Regionen und die Mitarbeitenden in den Unterkünften für die Geflüchteten richtet.

Die Regionalteams koordinieren von ihren Büros aus ihre Besuche in den ländlichen Gebieten. Derzeit werden erste Kommunikations- und Vernetzungsstrukturen aufgebaut. Dazu führen wir Gespräche mit Integrationsbeauftragten, Ansprechpersonen der jeweiligen Träger sowie Vertreter/innen aus Sozialverwaltungen und Kommunen. Gleichzeitig stehen Besuche in Gemeinschaftsunterkünften und Wohnverbänden der Asylsuchenden ganz oben auf der Agenda.

Damit ist mein Arbeitsalltag vor allem vom klassischen Netzwerken bestimmt: Terminabsprachen, Gespräche und der Austausch mit den verschiedenen Akteur/innen jeweils vor Ort. Hinzu kommt die Vermittlung von Fortbildungen oder von Supervisionsrunden, der Besuch von Veranstaltungen sowie die eigene Recherche in diesem dynamischen Feld von Politik, Verwaltung und Migrationssozialarbeit. In einem Flächenland wie Brandenburg bedeutet dies: viele Außerterritorien und somit reichlich Zeit in der Bahn und auf der Straße.

EZ/ZFD-Kompetenzen sehr nützlich

Nicht ganz unwichtig ist es, neben der Kenntnis regionaler Strukturen und Befindlichkeiten, am Ball zu bleiben, was die fachliche Seite angeht.

Für die Fortbildungen der Ehrenamtlichen braucht es ein Methodenbündel zur Wissensvermittlung und einen klaren Blick auf die Fluchtursachen und -folgen. Bei der Beratung des Personals stehen die Folgen der Flucht und der Umgang mit kritischen Situationen und (möglichen) Krisen im Mittelpunkt.



Ute Sprenger Nuamah
Diplom-Soziologin und Publizistin
2002 - 2005: Costa Rica, Brot für die Welt - EED
<http://home.snafu.de/usp>

Beide Bereiche – Fortbildung und Beratung – erfordern Kompetenzen, über die Rückkehrer/innen aus der EZ und dem Zivilen Friedensdienst oftmals verfügen: Über das Fachwissen zu Asyl- und Sozialrecht hinaus sind das organisatorische und interkulturelle Know-how, zudem hohe Sozialkompetenzen samt ausgeprägter Antennen für die Fallstricke in der Kommunikation und Interaktion.

Ausblick

Die Themen „Migration und Flucht“ und die Frage nach einer gelingenden Integration bzw. Inklusion werden uns auch in den kommenden Jahren weiter beschäftigen. Je nach Bundesland nimmt dafür die öffentliche Hand mehr oder weniger Geld aus dem Säckel.

Was die Arbeit in diesem Bereich neben fachlichem und methodisch-didaktischem Know-how und neben einer gewissen Vorliebe für den Blick auf die politischen Verhältnisse grundsätzlich erfordert, das sind Humor, Respekt für die Erfahrungen Anderer und vor allem Stresstoleranz. Unter dem Blickwinkel der Organisationsentwicklung ist für mich dabei die folgende Frage besonders spannend: Wie kann es gelingen, kurz- und mittelfristig miteinander im Gespräch zu bleiben, um die gesellschaftlichen Bedingungen unseres künftigen Zusammenlebens wirksam mitgestalten zu können? In diesem Kontext können Rückkehrer/innen aus der EZ und dem ZFD mit ihren internationalen Erfahrungen, ihrem globalen Blick und ihrem Handwerkszeug derzeit durchaus punkten.

Ute Sprenger Nuamah 

Master Organisations- und Personalentwicklung

Der berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengang „Organisations- und Personalentwicklung“ der Universität Erlangen und des Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg bietet eine Kombination aus Theorie und Praxis in den Bereichen Organisation und Personal. Das Studium dauert zwei Jahre und besteht aus Selbstlern-, Präsenz- und Projektphasen. Die Kosten für den Studiengang betragen derzeit 11.000 Euro. Hinzu kommt ein Solidarbeitrag von 107 Euro pro Semester.

Info: www.master-oepe.de

Master-Fernstudium „Organisationsentwicklung“

Dieses Fernstudium der TU Kaiserslautern wendet sich insbesondere an Fach- und Führungskräfte mit leitender, beratender oder organisierender Tätigkeit und will dazu qualifizieren, Organisationsentwicklungsprozesse zu gestalten, beratend zu begleiten und zur reflektieren. Die Regelstudienzeit als Teilzeit- bzw. berufsbegleitendes Studium sind vier Semester. Das Studienentgelt beträgt derzeit 990 Euro pro Semester. Hinzu kommen ein Sozialbeitrag von 90 Euro pro Semester und ein Entgelt von 500 Euro für die Masterprüfung.

Info: www.zfuv.uni-kl.de

Interkulturelle Trainerausbildung

Das Weiterbildungsinstitut IKUD Seminare, Göttingen, bietet eine Ausbildung zur/zum Interkulturellen Trainer/in. Sie wendet sich an Personen, die bereits als interkulturelle Trainer, Coach oder Berater arbeiten oder dies zukünftig tun möchten. Die modulare Ausbildung erfolgt im Rahmen von insgesamt elf Trainingstagen plus aufgabenbetreutem Lernen in einem Zeitraum von vier Monaten. Sie kostet derzeit 3.400 Euro. Hinzu kommen Aufwendungen für Unterbringung und Verpflegung. Der Kurs wird 2017 an verschiedenen Terminen angeboten.

Info: www.ikud-seminare.de

Master: Politisch-historische Studien

Die Universität Bonn bietet ab Januar 2017 diesen neuen weiterbildenden Masterstudiengang an. Der berufsbegleitende Studiengang richtet sich an Berufspraktiker, die ihr Fachwissen in Politik, Zeitgeschichte, Medien und Wirtschaft vertiefen möchten. Gleichzeitig erwerben die Teilnehmenden methodische und didaktische Kompetenzen und erhalten Einblicke und Kontakte in Berufsfelder der politisch-historischen Bildungs- und Vermittlungsarbeit. Elf Präsenzmodule finden in Bonn und Berlin statt. Zulassungsvoraussetzung ist ein erster qualifizierender Hochschulabschluss und mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung.

Die Studiengebühr für das viersemestrige Studium beträgt 1.350 Euro pro Semester. Bewerbungen zum Studienstart 2017/2018 sind voraussichtlich ab Mai 2017 möglich.

Info: www.master-polhiststudien.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.

Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“

Die Checkliste des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bietet Orientierung und Unterstützung bei der Entscheidung für eine fachlich und individuell geeignete Weiterbildungsmaßnahme.

Info: www.bibb.de/checkliste

Leitfaden „Weiterbildung finanzieren“

Der kostenlose Leitfaden der Stiftung Warentest zeigt auf, welche Zuschüsse Arbeitnehmer, Arbeitslose, Berufsrückkehrer und Selbstständige bekommen können. Er listet Förderprogramme von Bund und Ländern auf, erklärt, wer Anspruch auf Bildungsurlaub hat, und beschreibt, welche Ausgaben sich von der Steuer absetzen lassen.

Info:
www.test.de/Leitfaden-Weiterbildung-finanzieren-Weiterbildung-zahlt-sich-aus-4886405-0/

Master: Coaching und Organisationsberatung

Mit dem neuen berufsbegleitenden Masterstudiengang „Coaching und Organisationsberatung: sozial – ethisch - spirituell“ startet im Frühjahr 2017 an der Katholischen Universität (KU) Eichstätt-Ingolstadt ein Weiterbildungsangebot für Beratende, die Personalverantwortung in Firmen und Institutionen tragen bzw. als Sozialarbeiter, Psychologen, Pädagogen oder in der Seelsorge tätig sind.

Das Studienangebot umfasst fünf Semester; die Präsenzphasen bestehen aus monatlich einem Wochenende und zwei jährlichen Intensivwochen. Zwischen den Präsenzzeiten an der KU sammeln die Teilnehmenden Supervisionserfahrung in eigener Tätigkeit, thematisieren ihre Erfahrungen in der Gruppe und erhalten individuelle Anleitung durch Lehrsupervision vor Ort. Voraussetzungen sind unter anderem eine mindestens dreijährige Berufserfahrung und bereits absolvierte Fortbildungen im Bereich personaler, methodischer und beraterrelevanter Kompetenzen. Die Kosten des Studiengangs betragen pro Semester 2.500 Euro (insgesamt 12.500 Euro). Bewerbungsschluss ist der 1. März 2017.

Info: www.ku.de/mco

Master in Sozialmanagement

Ab Sommersemester 2017 bietet die Fachhochschule Potsdam diesen neuen berufsbegleitenden Masterstudiengang an. Das weiterbildende Studium richtet sich an Mitarbeiter/innen von sozialen und pädagogischen Einrichtungen, die einen ersten Studienabschluss haben und bereitet diese auf Leitungs- und Führungspositionen vor. Die Regelstudiendauer ist sechs Semester. Präsenzveranstaltungen sind kombiniert mit Online-Lehre. Der Teilnahmebeitrag kostet 1.600 Euro pro Semester zuzüglich Semesterbeiträge.

Die Studienmodule sind als eigenständige Weiterbildungskurse konzipiert. Man kann sie auch einzeln als Weiterbildungskurs belegen, mit einem Hochschulzertifikat oder einer Teilnahmebescheinigung abschließen und ggf. zu einem späteren Zeitpunkt als Studienleistung im Masterstudiengang anerkennen lassen.

Info: www.fh-potsdam.de

Online-Seminare der Akademie für Konflikttransformation

2017 bietet die Akademie für Konflikttransformation erstmals zwei Online-Seminare an. Themen der beiden Online-Seminare in englischer Sprache sind „Dealing with the Past“ (Erinnerung, Versöhnung und Reintegration) und „Conflict-sensitive work with refugees“ (Fluchtgründe und Akteure identifizieren, Projekte konfliktsensibel umsetzen). Über einen Zeitraum von sieben Wochen lernen die jeweils maximal 15 Teilnehmenden in wöchentlichen 90-minütigen Einheiten gemeinsam in einer Gruppe. Zur Vor- und Nachbereitung zwischen den Einheiten gibt es Seminaaraufgaben und Lektüre. Die Online-Seminare richten sich an Fachkräfte, die bereits in der Friedens- und Konfliktarbeit tätig sind und über entsprechende Vorkenntnisse verfügen. Sehr gute Englischkenntnisse werden vorausgesetzt. Termine, Informationen zur Anmeldung und zum Teilnahmebeitrag werden auf der Website der Akademie veröffentlicht (bei Redaktionsschluss lagen noch keine Angaben vor).

Zum Einstieg in verschiedene Fachthemen der Zivilen Konfliktbearbeitung findet man auf der Website auch verschiedene Online-Einheiten zum Selbstlernen.

Info: www.forumzfd-akademie.de

Das AGdD Förderungswerk berät bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungen

Mit welcher Weiterbildung lassen sich die Beschäftigungschancen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbessern? Welche Weiterbildung passt zum bisherigen Werdegang und den beruflichen Plänen? Zu dem Zeit- und Finanzbudget, das man aufwenden kann oder will?

Für Ihre Weiterbildungsüberlegungen und Ihre Suche nach einem passenden Bildungsangebot können Sie gerne das Informations- und Beratungsangebot des AGdD Förderungswerks nutzen.

E-Mail: info@agdd.de
Telefon: 0228 908 99 30
Skype: nach Terminvereinbarung

Weiterbildung:

Trainer/in in der Erwachsenenbildung – mit TÜV-Zertifikat

„Ich möchte in den kommenden Berufsjahren in Deutschland Spaß haben!“ sagte ich am Telefon zu meiner Berufsberaterin und sie antwortete lachend: „Und dafür brauchen sie hier Scheine!“

Mit meiner Eingangsfrage, ob sie schon Zeit hatte, sich meinen Lebenslauf anzuschauen, wollte ich erreichen, dass sie mir bestätigt, bereits viele Jahre beratend tätig gewesen zu sein. Dies sollte mir den Weg in eine Weiterbildung ebnet. Und das hat tatsächlich geklappt!

Ich bin staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterin und Gesundheitstrainerin und habe im In- und Ausland häufig als Ausbilderin oder Trainerin gearbeitet. Daher überlegte ich, meine vielfältigen praktischen Berufserfahrungen mit einem theoretischen Anteil zu untermauern, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt diese Tätigkeit endlich schwerpunktmäßig ausüben zu können.

Nach meiner Rückkehr aus Laos hatte ich für einen Bildungsträger bereits ein kleines Café eingerichtet, allerdings am Eröffnungstag meine Kündigung erhalten. Dies begriff ich schnell als Chance. Denn nach über 25 Berufsjahren im Angestelltenverhältnis sollte nun mein schon lange gehegter Wunsch – selbstständig zu arbeiten – endlich in Erfüllung gehen.

Da ich lieber praktisch tätig bin und nie eine akademische Laufbahn angestrebt habe, habe ich mich seit dem Ende meiner dualen Ausbildung 1988 bislang immer berufsbegleitend fort- oder weitergebil-

det. Nun entschied ich mich aber für eine 24-wöchige Vollzeit-Weiterbildung zum „Trainer in der Erwachsenenbildung mit Coachingkompetenz“. Diese bietet die GIS-Akademie zweimal jährlich in Hamburg und Dortmund an. Die Bildungsmaßnahme kann durch einen Bildungsgutschein der Arbeitsagentur gefördert werden. Sie besteht aus den zwei Modulen „Systemisches Coaching“ und „Train the Trainer“ zusammen.

Bereits in den ersten Wochen füllte sich mein Methodenkoffer – zum Schwerpunkt „Systemisches Coaching“ beispielsweise um das 4-Ohren-Modell, Inneres Team, gewaltfreie Kommunikation, NLP, Konfliktklärung und zum Modul „Train the Trainer“ zielgerichtetes Seminar-Design, Visualisierungstechniken, Transaktionsanalyse, Stimm- und Gruppensprache, Auftragsklärung, Angebotserstellung und vieles mehr.

Die Diversität der Trainer empfand ich als sehr abwechslungsreich und schätzte besonders, dass sie viele Beispiele aus ihrer Praxis mit uns teilten. Der hohe fachpraktische Anteil in Einzel-, Klein- oder Gruppenarbeit zeigte mir immer wieder neue, unbekannte Grenzen auf. Das kontinuierliche und (zeit-)intensive Kennenlernen der eigenen Persönlichkeit in vielen Facetten war für mich eine wichtige Basis für die herausfordernde Tätigkeit als Systemische Coach und Trainerin.

Wie sagte einer unserer Trainer wunderbar treffend: „... wenn ich vor einer Gruppe stehe, bin ich immer mit einem Bein bei der Gruppe und mit dem anderen bei mir.“



Ingrid Pilzecker
Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterin,
Gesundheitstrainerin, Koordinatorin im
internationalen Projektmanagement,
Mediatorin, Trainerin in der Erwachsenen-
bildung (TÜV-zertifiziert) mit Coachingkom-
petenz
2001 - 2004: Sambia, DED
2012 - 2014: Laos, GIZ

Das Erarbeiten eines eigenen Konzeptes stand im Fokus beim „Train the Trainer“. Von der Dozentin wurde uns empfohlen, aufgrund des hohen Zeitaufwandes über mehrere Wochen sinnvollerweise ein Thema zu wählen, das wir später auch nutzen könnten. Aufgrund der aktuellen politischen Situation im September 2015 erstellte ich daher ein Konzept zu „Halt und Haltung ODER Warum sind auf Madagaskar Zwiebeln verboten? – Interkulturelle Arbeit mit Flüchtlingen“.

Mit dem erfolgreichen Abschluss erhielt ich mein TÜV-Zertifikat als Trainerin und seit März 2016 arbeite ich freiberuflich als Trainerin, Coach und Intercultural Trainer.

Weitere Infos zu dieser Weiterbildung:
www.gis-akademie.de

Ihre Erfahrungen interessieren uns

Auf dieser Seite schildert Ingrid Pilzecker ihre persönlichen Erfahrungen mit einer Weiterbildung zum Thema „Training in der Erwachsenenbildung“.

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



Arbeitsmarkt aktuell

Im Oktober 2016 waren 2.540.000 Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Damit lag die Arbeitslosenquote in Deutschland bei 5,8 Prozent. „Im Zuge der Herbstbelegung ist die Arbeitslosigkeit deutlich gesunken, die Beschäftigung ist wieder gestiegen und die Nachfrage nach neuen Mitarbeitern legte weiter zu.“, sagte der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Frank-J. Weise.



Nach Angaben von Eurostat lag die saisonbereinigte Arbeitslosenquote im Euroraum im September 2016 bei 10,0 Prozent und in der EU28 bei 8,5 Prozent. Am niedrigsten waren die Arbeitslosenquoten in der Tschechischen Republik (4,0 Prozent) und in Deutschland (4,1 Prozent). In Spanien lag sie bei 19,3 Prozent und in Griechenland im Juli 2016 bei 23,2 Prozent.

In der Schweiz lag die Arbeitslosenquote im Oktober 2016 bei 3,2 Prozent.

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

IAB-Stellenerhebung

Im dritten Quartal 2016 gab es bundesweit 961.200 offene Stellen. Laut der regelmäßigen Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entsprach das einem Zuwachs von gut neun Prozent gegenüber dem entsprechenden Vorjahresquartal.

Info: www.iab.de

Portale für die Suche nach „Jobs mit Sinn“



www.goodjobs.eu
www.nachhaltigejobs.de
www.talents4good.org
<http://thechanger.org>

AGdD: In eigener Sache

Relaunch schreitet voran

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und der neue Webauftritt der AGdD nimmt Form an. Zuletzt wurden die Inhalte des neuen Portals definiert. Ein wichtiger Schritt, um die neuen Strukturen zu füllen und den Relaunch in greifbare Nähe zu rücken. Verpackt in ein ansprechendes Design und mit einem neuen Logo präsentiert sich die AGdD mit ihrem Angebot für rückkehrende und rückgekehrte Fach- und Friedenskräfte schon bald in neuem Gewand. Die Ergebnisse der Studie der Universität Bonn zu unserer Website haben uns dabei in allen Arbeitsschritten begleitet.

AGdD vernetzt

In unserer neuen Profildatenbank können sich Fachkräfte und Rückkehrer/innen für den beruflichen und auch für den privaten Austausch vernetzen. Helfen Sie sich gegenseitig mit Ihren Erfahrungen und Tipps. Zu Fragen der Rückkehr und des persönlichen Ankommens soll unser Portal die erste Anlaufstelle sein. Der Relaunch ist für Ende Januar 2017 geplant.

Wie Entwicklungsdienst qualifiziert

Die AGdD hat eine Studie zur „Qualifizierung im/durch den Entwicklungsdienst“ in Auftrag gegeben. An der Durchführung haben sich alle Träger des Entwicklungsdienstes beteiligt. Über 40 Fachkräfte wurden interviewt und eine Fokusgruppe fand in Königswinter statt. Ende November folgte eine Diskussion der vorläufigen Ergebnisse in einem Fachgespräch. Wie sich zeigt, eignen sich Fach- und Friedenskräfte während ihres Dienstes wichtige Kompetenzen an, so

Aufruf zur Vernetzung

Liebe Leserinnen und Leser,

wie uns immer wieder während unserer Seminare deutlich wurde, spielt Vernetzung für ehemalige Fach- und Friedenskräfte eine große Rolle. Es existieren bereits verschiedene Stammtische und Netzwerke von Rückkehrern/innen, sei es zu einem bestimmten Land oder einem Thema. Wir möchten auf unserer neuen Website Ehemalige auf solche Treffen aufmerksam machen: Treffen Sie sich mit anderen Rückkehrern/innen regelmäßig zum Stammtisch?



Ab 2017 präsentiert sich die AGdD mit neuem Logo und neuem Layout für ihre Medien.

wohl beruflich als auch sozial und interkulturell. Die Empfehlungen der Studie werden in der weiteren Arbeit der AGdD umgesetzt. Darüber hinaus findet im kommenden Jahr ein Seminar statt, in dem wir die Ergebnisse mit Rückkehrer/innen diskutieren werden.

Bilder sagen mehr...

Um den Entwicklungsdienst abzubilden und Ihnen die Chance zu bieten, von Ihrem Dienst zu berichten, suchen wir noch passendes Bildmaterial für unser Print- und Online-Angebot. Wenn Sie aus der Zeit Ihres Dienstes gute Fotos haben, senden Sie uns diese bitte digital an info@agdd.de. Mit dem Übersenden willigen Sie ein, dass wir Ihre Bilder veröffentlichen dürfen. Bitte teilen Sie uns mit, wann und wo Sie das Bild aufgenommen haben sowie wer und was darauf zu sehen ist. So können wir die Bilder mit einer passenden Bildunterschrift und einem Nachweis versehen. Eine Weitergabe der Bilder an Dritte ist ausgeschlossen. Geben Sie gerne auch Ihren Kollegen/innen Bescheid!

Wir freuen uns auf Ihre Fotos! Vielen Dank.

Gibt es regionale oder bundesweite Ehemaligentreffen, an denen Sie teilnehmen? Wollen Sie ein regelmäßiges Treffen ins Leben rufen? Als regionales Netzwerk oder mit Bezug zu einem bestimmten Land oder Entsendedienst? Bitte schreiben Sie uns die nötigen Details per E-Mail an info@agdd.de.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Internationaler Workshop des Right Livelihood Colleges in Kooperation mit dem Förderungswerk

Mobilization for Change: Human Rights and the Empowerment of the Marginalized



Teilnehmer/innen des internationalen Workshops in Bonn

„Dear citizen of the world, dear brothers and sisters, dear children of mother earth“, so wurden die Teilnehmer/innen des internationalen Workshops des Right Livelihood Colleges (RLC) begrüßt. Der Workshop fand Anfang September 2016 am Zentrum für Entwicklungsforschung (ZEF), der deutschen Niederlassung des Right Livelihood Colleges, an der Universität Bonn statt. Teilnehmende waren zwei Träger/innen des Alternativen Nobelpreises, beide aus Malaysia, internationale Nachwuchswissenschaftler/innen, vorrangig aus Südostasien und Afrika, ehemalige Entwicklungshelfer/innen, Stipendiaten/innen des Programms CrossCulture Plus des ifa-Instituts sowie Mitarbeitende des ZEF und die Moderatorin Dr. Gabi Waibel, AGdD.

Workshop: große Themenvielfalt

In dem internationalen, interdisziplinären Workshop wurden Forschungsvorhaben aus unterschiedlichsten Bereichen präsentiert, die die auch in der EZ verbreitete eurozentrische Perspektive verließen und übergreifende Beziehungen und Thematiken zwischen Afrika und Südostasien sichtbar machten. Wirtschaftsthemen umfassten Mikrokredite in Indonesien und Kenia sowie Arbeitnehmerrechte weiblicher Beschäftigter in Vietnam. Im Bereich Landwirtschaft wurde die Ernährungssouveränität in Tansania beleuchtet und in der Stadtplanung Entwick-

lungstendenzen marginalisierter städtischer Gebiete im indischen Mumbai untersucht. Weitere Themen waren: Defizite in der indonesischen Rechtsprechung, Bürgerradios in Indien und das Wohlergehen (Well-Being) indigener Communities in Malaysia. Mehrere Forschungsvorhaben thematisierten Menschen mit Behinderungen und untersuchten bspw. das Wohlbefinden (Well-Being) von Familien mit gehörlosen Angehörigen im internationalen Vergleich oder die Bürgerrechtsbewegung zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen in Ghana.

Forschungsthemen um den Islam

Mich hat überrascht, welche tragende Rolle der Islam und die Auseinandersetzung mit selbigem in der internationalen Forschung einnimmt. Mehrere Doktoranden/innen referierten zu Fragestellungen, die mit Religion, interreligiösen Konflikten und Konfliktlösungsstrategien zusammenhängen. Sie sind in so verschiedenen Ländern wie Sudan, Kenia oder Indien verortet und beschäftigen sich unter anderem mit Koranschulen im Bildungssystem, der Rolle traditioneller islamischer Autoritäten bei der Mediation von Eheproblemen sowie religiösen Konflikten zwischen Hindus und Moslems oder zwischen verschiedenen muslimischen Glaubensrichtungen. Die Präsentationen illustrierten sehr erhellend die regionale Differenziertheit des Islams. Mehrere Teilnehmer/innen waren muslimisch, so auch eine Doktorandin, Mutter zweier kleiner Kinder, die in den Pausen Milch für ihr Baby abpumpte und am Ende des Tages von ihrem Mann und den Kindern abgeholt wurde. Sie forscht zur Frauenquote in indonesischen Parlamenten.

Sehr interessant war zu sehen, dass die Wissenschaft eine wichtige Rolle bei der Untersuchung von Themen einnimmt, die politisch vielleicht nicht unbedingt erwünscht sind, so die Untersuchung der realen Langzeitwirkungen von frauenfördernden Maßnahmen zu Entrepreneurship im ruralen Nepal. Ergebnis ist, dass letzten Endes in der Praxis die Männer die Geschäfte führen, die – wegen der Fördermaßnahmen – auf den Namen der Frauen laufen.

Alternative Nobelpreisträger/innen zu Gast

Kurz noch ein Wort zu den alternativen Nobelpreisträger/innen, sehr beeindruckenden Persönlichkeiten. Sie schufen eine unglaublich wertschätzende Arbeitsatmosphäre: Anwesend waren Prof. Dr. Anwar Fazal, der 1982 den alternativen Nobelpreis für die Stärkung der Rechte der Konsumenten in Malaysia erhielt, sowie Glorene Dass, deren malaysische Menschenrechtsorganisation Tegananita 2005 den alternativen Nobelpreis für die Unterstützung legalisierter Migranten/innen bei Missbrauch und Menschenhandel erhielt. Dem dritten eingeladenen Laureaten aus Palästina wurde leider in Ägypten die Aus- bzw. Weiterreise verwehrt. Dies illustriert die Schwierigkeiten, mit denen gesellschaftspolitisch Aktivist/innen in vielen Ländern konfrontiert sind.

Wir Rückkehrer/innen brachten die Praxisperspektive in die wissenschaftlichen Diskussionen ein, was für alle Seiten sehr bereichernd war. Außerdem gab es genug Raum – etwa in den Pausen oder beim Abendessen, um mit Laureaten und Wissenschaftler/innen eigene Themen zu besprechen sowie Erfahrungen – auch persönlicher Art – auszutauschen. Die Teilnahme brachte aus Rückkehrer-Sicht vor allem einen großartigen Blick über den eigenen (regionalen und thematischen) Tellerrand hinaus und äußerst interessante Vernetzungsmöglichkeiten.

Katja Simke
Kulturwissenschaftlerin
2012 – 2014: Honduras, GIZ

Die nächsten Seminare des Förderungswerks der AGdD

Kompetenzbilanz: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und erschließen | 10. - 12. Februar 2017 in Bad Godesberg

Der Entwicklungsdienst verändert das persönliche und berufliche Profil. Nach der Rückkehr ist es entscheidend, dass Sie Ihre durch den Entwicklungsdienst gewonnenen Kompetenzen erkennen, benennen und deren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt einschätzen können. Angeleitet von einer erfahrenen Diplom-Psychologin mit den Schwerpunkten Personal und Management erarbeiten Sie Ihr individuelles Kompetenzprofil und formulieren Ziele für Ihre berufliche Entwicklung.

Dialog-Forum: Wie Entwicklungsdienst qualifiziert – Erfahrungen von Rückkehrer/innen | 04. März 2017 in Berlin

2016 hat die AGdD eine Studie zur Erhebung der Qualifizierungsmaßnahmen für Fachkräfte im Entwicklungsdienst/Zivilen Friedensdienst in Auftrag gegeben. Befragt wurden alle Entsendedienste, über 40 Fachkräfte und externe Fachleute. Die Ergebnisse zeigen eine große Bandbreite an spezifischen Fähigkeiten, die sich Fachkräfte während ihres Einsatzes aneignen. Im Dialog-Forum lernen Sie die Studienergebnisse kennen und können diese vor dem Hintergrund Ihrer eigenen Erfahrungen diskutieren. Schließlich geht es um die Frage, wie Ihr Erfahrungswissen erfolgreich eingesetzt und kommuniziert werden kann. Das Forum findet nach dem „Tag der zurückgekehrten Entwicklungshelfer/innen und Friedensfachkräfte: Die Welt im Gepäck“ statt.

Erfahrungen in der zivilen Konfliktbearbeitung und Friedensarbeit: Rückblick und Perspektiven | 24. - 26. März 2017 in Bad Godesberg

Projekte der zivilen Konfliktbearbeitung und Friedensarbeit sowie Einsatzplätze in einem schwierigen Umfeld stellen Fachkräfte vor besondere Herausforderungen und prägen den persönlichen und beruflichen Erfahrungshintergrund. Angeleitet von einer erfahrenen Coach können Sie im Seminar Erlebtes reflektieren und sich mit anderen Rückkehrer/innen über Perspektiven austauschen. Zudem erfahren Sie, wie Sie sich in der Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit für den Frieden engagieren können. Das Seminar wird in Kooperation mit dem Konsortium ZFD veranstaltet.

Beratung, Training, Evaluierung: Arbeiten in der Consultingbranche | 12. - 14. Mai 2017 in Königswinter

Es existieren vielfältige Chancen, als Consultant tätig zu sein, ob als Mitarbeiter/in einer Firma oder als Selbständige/r für institutionelle oder private Auftraggeber. Das Feld reicht von Beratung, Gutachten und Coaching bis hin zu Training und Weiterbildung. Im Seminar erhalten Sie einen kompakten Überblick über die Branche und wichtige Tipps zum Thema (Teilzeit-)Selbständigkeit. Darüber hinaus bieten wir Ihnen die Gelegenheit, persönliche Kontakte zu knüpfen und Einblicke in die unterschiedlichen Consulting-Bereiche zu gewinnen.

Teilnahmebedingungen: Teilnahmeberechtigt sind zurückgekehrte Entwicklungs- und Friedensfachkräfte, die mit einem Vertrag nach EhfG tätig waren, sowie ihre mit ausgereisten Partner/innen - unabhängig vom Zeitpunkt der Rückkehr. Nach Absprache können im Einzelfall auch weitere Personen teilnehmen.

Anmeldung: Nutzen Sie bitte die Anmeldefunktion unseres Internetportals www.agdd.de. Alternativ können Sie sich per E-Mail an seminare@agdd.de anmelden. Eine Anmeldung ist jederzeit möglich. Die Zahl der Teilnehmenden ist jeweils begrenzt. Für „neue“ Rückkehrer/innen halten wir Plätze frei. Sie können an mehreren Seminaren teilnehmen.

Kosten: Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen und deren mit ausgereiste Partner/innen übernimmt die AGdD die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Tagungshaus. Im Rahmen vorgegebener Richtlinien werden die Fahrtkosten innerhalb Deutschlands erstattet (maximal DB-Ticket 2. Klasse). Wenn Sie Ihren ständigen Wohnsitz außerhalb Deutschlands haben, müssen Fahrtkostenerstattungen individuell und vorab mit der AGdD geklärt werden. Die Eigenbeteiligung beträgt EUR 30,- pro Person und Seminar und wird mit den Fahrtkosten verrechnet.

Weitere Infos: www.agdd.de

Mit finanzieller Unterstützung des