

transfer

Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung

01|17

Wiederankommen – zurück aus dem Entwicklungsdienst

AGdD Arbeitsgemeinschaft der
Entwicklungsdienste e.V.



Third Culture Kids – kulturelle Chamäleons. Maxie Kordes arbeitet bei der Vereinten Evangelischen Mission. Zu ihren Projekten zählen regelmäßige Tagungen für Third Culture Kids. Im *transfer*-Interview schildert sie ihre Eindrücke und Erfahrungen. »08

Auf Wiedersehen Südafrika – Hallo Berlin. Dayana Dreke kehrte 2015 mit ihrer Familie aus dem Entwicklungsdienst nach Deutschland zurück. Nach vielen persönlichen, bürokratischen und organisatorischen Herausforderungen resümiert sie: Wir sind gut als Familie angekommen und genießen jetzt auch Berlins vielfältige Angebote. »10

Facetten der Rückkehr. In dieser neuen Rubrik berichten acht Rückkehrerinnen und Rückkehrer, wie sie ihre Erfahrungen aus dem Entwicklungsdienst aufgearbeitet und diese weitergegeben haben. Oder wie sie auch über Jahre hinweg Verbindungen zu Menschen in „ihren“ Ländern halten und Projekte unterstützen. »14

Inhalt

- 03 Reentry – Wiederankommen nach dem Entwicklungsdienst
- 05 Die Welt im Gepäck – Würdigung der zurückgekehrten Entwicklungshelfer/innen in Berlin
- 06 Der „zwokulturelle“ Mensch
- 07 Kulturschock und Eigenkulturschock in der Forschung
- 08 Interview: Third Culture Kids – kulturelle Chamäleons
- 10 Auf Wiedersehen Südafrika – Hallo Berlin!
- 12 Wieder in Deutschland angekommen
- 14 Facetten der Rückkehr: Der Entwicklungsdienst wirkt lange nach – Rückkehrer/innen berichten
- 20 Interview: Rückkehrprozesse professionell vorbereiten und begleiten
- 22 Wiederankommen mit der Familie in der Schweiz
- 24 AGdD: Die neue Homepage ist online
- 25 Neues AGdD-Angebot: Webinare für Fachkräfte weltweit
- 26 Aktuelles aus dem Team
- 28 Die nächsten AGdD-Seminare

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: Silke Wesemann, AGdD (verantw.), Dieter Kropfenberg, TK-SCRIPT. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

Realisation: TK-SCRIPT

Druck: Druckservice Zillekens

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der AGdD. *transfer* erscheint zwei- bis dreimal jährlich für Entwicklungshelfer/innen vor und nach ihrer Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst.

28. Jahrgang – Ausgabe 1 – August 2017

Zu diesem Heft

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Rückkehrprozess nach einer längeren Zeit im Entwicklungsdienst ist oft von verschiedenen Gefühlen geprägt: Wiedersehensfreude, Abschiedsschmerz, (freudige) Erwartung, Unsicherheit, Spannung, Tatendrang oder Sorge.

Unsere Autorinnen und Autoren berichten in dieser Ausgabe von ihrer ganz persönlichen Rückkehr: vom Wiederankommen in Bayern, das durch allzu direkte Kommunikation irritiert, vom Wiedereinfinden mit der Familie in der Berliner Bürokratiewüste, vom beruflichen Wiedereinstieg und Erfahrungen einer Mutter mit bi-nationalen Kindern und von kulturell bedingten Verwirrungen bei der Heimkehr in die Schweiz.

Der Rückkehrprozess lässt sich oft nicht auf einen bestimmten Zeitraum eingrenzen. Der Entwicklungsdienst ist irgendwann beendet, doch für viele wirkt er ein Leben lang nach. Ob in einer Promotion, in einem Buch oder einem kreativen Spendenaufruf – Erfahrungen, Kontakte und Wissen aus dem Entwicklungsdienst lassen sich in vielschichtiger Weise weiterspinnen und begleiten ehemalige Fachkräfte noch heute in ihrem Alltag. Um dieses vielfältige Engagement über den Entwicklungsdienst hinaus zu zeigen, haben wir uns entschlossen, in dieser Ausgabe in acht Kurzbeiträgen verschiedene „Facetten der Rückkehr“ zu beleuchten.

Wiederankommen heißt auch immer nach vorne schauen. In der nächsten *transfer*-Ausgabe im Dezember geht es um das Thema „Arbeiten in der Entwicklungszusammenarbeit“. Wenn Sie Ideen, Wünsche oder Anregungen zu diesem Thema haben oder selbst etwas schreiben möchten, kontaktieren Sie uns. Wir sind gespannt auf Ihre Beiträge.

Schließlich waren die letzten Monate auch für mich geprägt vom Ankommen bei der AGdD. Neben der Betreuung des Online-Portals bin ich seit April für die Redaktion der *transfer* zuständig. Die Zeitschrift ist für mich ein bisher unbekanntes Terrain, sowohl inhaltlich als auch das Printformat selbst. Denn bis dato habe ich – von Haus aus Soziologin und Wissenschaftsredakteurin – viele Jahre zum Thema Gesundheit gearbeitet und das ausschließlich online.

Umso mehr freue ich mich, dass ich ab jetzt ein Printmedium mit spannenden Inhalten und der Zielgruppe der Rückkehrer/innen betreuen darf. Gerade den direkten Kontakt zu den Autorinnen und Autoren habe ich als sehr interessant und produktiv erfahren.

Die erste große Bestandsprobe liegt nun hinter mir und vor Ihnen – die August-Ausgabe der *transfer*. Es hat viel Spaß gemacht, gemeinsam an den Texten zu arbeiten und ich möchte mich bei allen bedanken, die mich bei meiner neuen Aufgabe mit ihren Beiträgen, Ideen und bei der Umsetzung unterstützt haben.

Ich freue mich auf Feedback und Anregungen zur *transfer* und über Ihren Besuch auf www.agdd.de.

Viel Freude beim Lesen und alles Gute

Silke Wesemann

Reentry – Wiederankommen nach dem Entwicklungsdienst



Irgendwann ist es so weit: Die Zeit des Entwicklungsdienstes geht zu Ende, die Koffer sind gepackt, Freunde vor Ort verabschiedet, die Arbeit beendet und es geht Richtung Heimat. Wiederankommen – da ist zunächst die Vorfreude auf das Wiedersehen mit der Familie, Freunden und Bekannten, auf bestimmte Annehmlichkeiten, die es weit weg von der Heimat nicht gab, und vielleicht auch vertraute kulturelle Begebenheiten, die man von Kindesbeinen an kennt.

Aber auch Gefühle wie Abschiedsschmerz, Sorge und Unsicherheit begleiten den Rückkehrprozess: Werde ich mich nach so langer Zeit nahtlos wiedereinleben? Wie gestaltet sich die Wohnungs- und Jobsuche? Wie kommen die Kinder mit der Rückkehr zurecht? All dies sind Fragen, die oft aufkommen. Und ebenso wichtig: Die Erfahrungen im Entwicklungsdienst haben mich bereichert, ich bringe neues Wissen mit, vielleicht auch andere Verhaltensweisen – wie kann ich das nach der Rückkehr in meinen Alltag und meinen Lebensstil einbringen?

Die Rückkehr ist ein individueller Prozess, der bei jedem anders abläuft. Manche Rückkehrenden haben kaum Probleme, sich in der alten Heimat wieder einzuleben und

fassen schnell Fuß. Bei anderen gestaltet sich die Wiederankunft im Heimatland nicht durchweg positiv. Wer lange in einer anderen als der eigenen Kultur gelebt hat, findet sich mitunter bei der Rückkehr auch mit gemischten Gefühlen wieder und es kommt vor, dass man sich plötzlich fremd in der eigenen Heimat fühlt.

Für dieses Gefühl der Fremdheit können verschiedene Gründe verantwortlich sein. Man selber hat sich während des Auslandsaufenthaltes verändert und möglicherweise eine Distanz zur eigenen Kultur aufgebaut. Neue Erkenntnisse und Sichtweisen und adaptierte Elemente der anderen Kultur tragen dazu bei, dass sich Wahrnehmung und Interpretation der eigenen Kultur während der Abwesenheit verändert haben und nach der Rückkehr nicht mehr mit dem Bild von vor der Abreise übereinstimmen.

Ein Beispiel: Das unterschiedliche Verständnis der Kommunikation verschiedener Kulturen führt bei der Einreise ins Einsatzland oft zu Missverständnissen. Mit der Zeit gewöhnt sich der/die Einreisende daran, passt sich an, indem er/sie sich die Art der Kommunikation zu eigen macht. Aber wenn man diese neu gewonnene „Verständigungstechnik“ bei der Rückkehr mit in die Heimat bringt, kann dies umgekehrt

auch hier zu verständnislosen Reaktionen führen – auf beiden Seiten (siehe hierzu den Beitrag von Ute Steiner auf Seite 6).

Während man bei der Ausreise ins Einsatzland auf mögliche Irritationen beim Zusammentreffen mit einer anderen Kultur in der Regel vorbereitet ist, rechnen die meisten nicht damit, ähnliches bei der Rückkehr zu erleben. Denn: Viele gehen davon aus, dass das, was den Rückkehrenden dort erwartet vermeintlich bekannt ist und er/sie nicht unbedingt auf den Gedanken kommt, dass das Wiederankommen in der Heimat Probleme bereitet.

In der Forschung gibt es Theorien, denen zufolge auch die Reintegration als interkultureller Anpassungsprozess betrachtet werden kann, bei dem ähnliche Probleme entstehen können wie beim Einleben in eine fremde Umgebung. Dieser vorübergehende Gefühlszustand mit Gefühlen des Fremdseins, mit Orientierungslosigkeit, Angst oder Einsamkeit wird in der Literatur als umgekehrter Kulturschock, Reintegrationschock oder Eigenkulturschock bezeichnet (engl. reverse culture shock, reentry shock). Manche Studien weisen sogar darauf hin, dass die Reintegration im Heimatland schwieriger ist als die Integration im Einsatzland. Ein möglicher Grund: im Unterschied zur Rückkehr ins Heimatland hat man sich vor der Ausreise oft sorgfältig mit der Begegnung mit einer fremden Kultur auseinandergesetzt und darauf vorbereitet. Bei der Rückkehr ins Heimatland erscheint dies oft unnötig und wird deshalb vernachlässigt.

Wie sieht der Eigenkulturschock konkret aus?

Auch wenn sich Rückkehrerfahrungen von Person zu Person sehr unterscheiden können, so lassen sich doch einige charakteristische Erlebens- und Verhaltensweisen herausfiltern. Wie leicht die Verarbeitung gelingt, ist individuell verschieden und hängt von mehreren Faktoren ab. Eine bedeutende Rolle spielt beispielsweise die Dauer des Aufenthalts im Einsatzland: Je länger die Abwesenheit, desto länger dauert meistens die Reintegration.



Nach vielen Jahren in einer fremden Kultur: Viele nehmen bei der Rückkehr Risse und Brüche in ihrer altvertrauten Welt wahr.

Das Institut für Interkulturelles Management (IFIM) ist darauf spezialisiert, Führungs- und Fachkräfte und Mitausreisende auf einen Auslandsaufenthalt vorzubereiten. In seiner Forschung beschäftigt es sich neben länderspezifischen gesellschaftlich-kulturell geprägten Unterschieden von Arbeits- und Organisationsformen und Verhaltens- und Kommunikationsmustern auch mit Rückkehr und Wiedereingliederung (engl. reentry und repatriation) nach einem längeren Auslandsaufenthalt. Hier konnten Probleme bei der Reintegration sowohl im beruflichen Kontext als auch im sozialen Umfeld beobachtet werden. Es zeigte sich, dass Schwierigkeiten besonders dabei auftraten, alte Beziehungen wiederaufzunehmen und neue Kontakte zu knüpfen. Die alte Umgebung und die Daheimgebliebenen scheinen unverändert, wohingegen man an sich selbst Veränderungen und Entwicklungen wahrnimmt. In der Realität haben sich jedoch in der Zwischenzeit auch das Umfeld und die Gewohnheiten im Heimatland, sowie alte Freunde, Bekannte und Familienangehörige verändert. Dies führt dazu, dass Erwartungen und Realität voneinander abweichen.

Entfremdungsgefühle

Kulturen sind in einem ständigen Wandel begriffen – einige Veränderungen sind offensichtlich, andere offenbaren sich Rückkehrenden erst durch die direkte

Konfrontation. Dieser Umstand führt dazu, dass die erwartete Reintegration letztendlich eine Neuintegration ist, mit der manche Rückkehrende nicht gerechnet haben. Die unerwarteten Veränderungen treten erst nach und nach zutage.

Durch die Andersartigkeit der Erfahrungen kommt es vor, dass sich Rückkehrer/innen von Freunden und Verwandten nicht verstanden fühlen, wenn sie über das Erlebte berichten. Manche haben den Eindruck, dass die Wertschätzung für die gemachten Erfahrungen im Einsatzland fehlt. Andersherum gehen Daheimgebliebene möglicherweise davon aus, dass der Heimkehrer der gleiche ist wie früher – ohne persönliche Veränderungen und Entwicklungen. Ähnlich wie beim Eingewöhnen im Ausreiseland, kann es auch bei der Heimkehr passieren, dass nach der ersten Eingewöhnungszeit Unstimmigkeiten, die sich aus Unterschieden der Kultursysteme ergeben, in den Vordergrund rücken. Man erfährt, dass sich manche Menschen anders verhalten als man erwartet, eigene Verhaltensweisen lösen ungewollte Reaktionen aus und es wird klar, dass manches anders ist als vor der Ausreise. Man hat sich entfremdet und genau wie bei der Eingewöhnung im Ausreiseland dauert es seine Zeit, bis die Entfremdung verarbeitet ist.

Dies zeigt zum Beispiel der Bericht von Serge und Karin Agbodjan-Prince auf Seite 22. Sie haben bei ihrer Rückkehr erfahren, dass im Gegensatz zum Einsatzort in Benin die Menschen in der Schweiz eher indi-

viduell nach Lösungen für ihre Probleme suchen; sie vermeiden es, andere einzubeziehen oder zu beanspruchen.

Sich organisieren und orientieren

Hinzu kommt, dass während der Wiedereingewöhnungsphase oft hohe familiäre und organisatorische Belastungen bestehen: Wohnungssuche, die Unterbringung von Kindern in Kindergarten oder Schule und andere bürokratische Anforderungen können das Einleben erschweren. Auch die berufliche Wiedereingliederung ist nicht immer einfach. Manchmal ist die Rückkehr mit dem Bedürfnis verbunden, sich komplett neu zu orientieren – sowohl beruflich als auch privat.

Früher oder später lässt das Gefühl des Fremdseins in der eigenen Kultur von selbst nach und die Rückkehrer/innen fühlen sich in der Regel wieder zuhause. Gewisse Einstellungen und Verhaltensweisen haben sich jedoch für immer verändert, was dazu führt, dass sich viele Rückkehrende ein Leben lang verschiedenen Kulturen zugehörig fühlen.

Zeit zum Wiederankommen

Wichtig bei der Wiedereingliederung ist es, sich einen Freundeskreis aufzubauen beziehungsweise den alten zu reaktivieren und, wenn Kinder da sind, diesen zu helfen, sich in Schule und Kindergarten zu integrieren. Darüber hinaus spielt auch der erfolgreiche Wiedereinstieg in den Beruf eine Rolle. Für einen möglichst reibungslosen Neustart in der alten Heimat ist es deshalb sinnvoll, sich bereits vor der Rückkehr mit dem Wiederankommen zu beschäftigen: alte Kontakte zu Freunden und ehemaligen Kollegen auffrischen, bürokratische Angelegenheiten (z.B. über Besonderheiten im Fall von mitausreisenden ausländischen Familienangehörigen) möglichst schon aus dem Ausland klären, sich über den Arbeitsmarkt und Bewerbungsmöglichkeiten informieren. Mit dem Wissen, dass ein erstes Fremdsein nach langer Zeit im Ausland normal ist, ist vor allem eins wichtig: Sich selbst Zeit zu lassen, wieder anzukommen und auf alle Facetten des umgekehrten Kulturschocks gefasst zu sein.

Silke Wesemann

Die Welt im Gepäck – Würdigung der zurückgekehrten Entwicklungshelfer/innen



© AndreasSchuelzel-BrotFuerDieWelt

Am 3. März 2017 hat zum zweiten Mal der Tag der zurückgekehrten Entwicklungshelfer/innen und Friedensfachkräfte in Berlin stattgefunden. Die Gemeinsame Konferenz Kirche und Entwicklung (GKKE) und die AGdD haben diesen Tag unter dem Motto „Die Welt im Gepäck“ ausgerichtet, um zurückgekehrten Fachkräften und ihren Angehörigen für ihren wichtigen Beitrag zur Entwicklungszusammenarbeit zu danken und ihr Engagement zu würdigen.

In diesem Jahr ist es gelungen, den im März noch amtierenden Bundespräsidenten Joachim Gauck als Gast und Redner für die Veranstaltung zu gewinnen. Der Tag der zurückgekehrten Entwicklungshelfer/innen war einer seiner letzten öffentlichen Auftritte als Bundespräsident, bevor er am 17. März aus dem Amt verabschiedet wurde. In seiner emotionalen und berührenden Ansprache würdigte Joachim Gauck das weltweite Engagement von Fachkräften im Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst und forderte sie auf „ihre Geschichten zu erzählen“.

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

„... wir spüren manchmal erst spät, dass dieser zivile Ansatz, Menschen mit Güte zu begegnen, wo ringsherum Egoismus oder sogar Hass wüten, dass das etwas ist, was diese Welt verändern kann.“

[Bundespräsident a.D. Gauck]

Circa 250 Fachkräfte, die seit 2015 aus dem Entwicklungsdienst zurückgekehrt sind, nahmen an der Veranstaltung teil. An dieser Stelle möchten wir unseren Dank und den des Bundespräsidenten a.D. ausdrücklich auch an die zurückgekehrten Fachkräfte, die selbst nicht an der Veranstaltung teilnehmen konnten, aussprechen und weitergeben.

Neben dem Grußwort von Joachim Gauck umfasste das Programm einen ökumenischen Gottesdienst, Diskussionsrunden mit zurückgekehrten Fachkräften, die über ihre Erfahrungen berichteten und musikalische Einlagen. In den Pausen und auch nach der Veranstaltung gab es außerdem die Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen und zu netzwerken.

Dialog-Forum: Wie qualifiziert Entwicklungsdienst?

Am Folgetag knüpfte die AGdD an das Motto „Die Welt im Gepäck“ mit einem Dialogforum an: Im Mittelpunkt der Veran-

staltung stand die Frage: „Was habe ich aus dem Entwicklungsdienst mitgebracht/Wie qualifiziert Entwicklungsdienst?“

Circa 80 Rückkehrende nutzten die Gelegenheit, sich auszutauschen und ihre Erfahrungen einzubringen. Zum thematischen Einstieg wurden die (noch nicht veröffentlichten) Ergebnisse der AGdD-Studie „Qualifizierung im/durch den Entwicklungsdienst“ präsentiert. Die Studie beschäftigt sich mit den Fragen „Wie funktioniert Entwicklungsdienst als Lernort?“, „Was passiert mit den Erfahrungen und neu gewonnenen Kompetenzen, wenn Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst zurückkehren?“ und „Wie können Fachkräfte in diesem Prozess des Lernens und Arbeitens besser unterstützt werden?“

In Kleingruppen besprachen die Teilnehmenden, welche Fähigkeiten sie im Entwicklungsdienst erlangt haben, wie sie diese Kompetenzen gut kommunizieren können und ob es verbindende Elemente mit anderen Rückkehrenden gibt. Auch die Lern- und Begleitangebote vor und während des Entwicklungsdienstes und die Nachbereitungsmöglichkeiten wurden diskutiert. Bei einem gemeinsamen Mittagessen ließen die Teilnehmenden den Tag ausklingen.

Der „zwokulturische“ Mensch



Ute Steiner in Mtwaru, Tansania 2005

Kulturschock ... dunkel erinnert man sich an dieses Thema aus der Auslandsvorbereitung. Das Phasenmodell ... Honeymoon nach der Ausreise, dann die Krise, schließlich die Anpassung. Viele humorige Geschichten über Fettnäpfchen pflastern den eigenen Weg. Und dann gibt's da noch den Eigenkulturschock bei der Heimkehr, den man mit Sicherheit vergessen hat, wenn es denn nach einigen Jahren soweit ist. Achteinhalb Jahre Tansania mit mehreren Jobs im Krankenhausmanagement gingen im Herbst 2011 zu Ende. Eine Zeit mit viel Auf und Ab, himmelhoch jauchzend – zu Tode betrübt – ein Mittelmaß gab's nie.

Bayern – Tansania

Meine Voraussetzungen, mich in einer von indirekter Kommunikation geprägten Kultur zurecht zu finden, waren anfangs denkbar ungünstig. Als Münchenerin vom Sternzeichen Schütze sprach ich nicht nur aus, was andere nicht einmal zu denken wagten, sondern verlor auch kein Wort zu viel, um auf den Punkt zu kommen. (Business-Bayerisch: „Ha?“ für „Könnten Sie Ihre Frage bitte nochmals wiederholen?“ möge einen kleinen Eindruck meines Verständnisses von klarem Ausdruck vermitteln.)

In der tansanischen Kultur eröffnet man ein Gespräch hingegen mit einem ausführlichen Begrüßungsritual, nicht enden wollenden

Fragen nach dem Wohlergehen der Gattin, der Kinder, aller sonstigen Anverwandten, dem Haus, der Arbeit und sonstigen Lebensumständen. Als Antwort ist nur „gut“ erlaubt, lediglich bei großen Katastrophen durfte man selbige mit „ein bisschen gut“ andeuten. Sodann schneckte man sich umständlich und unauffällig mit seichem Geplänkel an den eigentlichen Kern seines Anliegens heran, sprach dieses niemals direkt aus und wusste eine ebenso nebelhaft gehaltene Antwort seines Gegenübers geschickt zu interpretieren: „Ich werde mal darüber nachdenken,“ bedeutete beispielsweise ein klares und unwiderrufliches „Nein!“. Nach all den Jahren bewegte ich mich in der tansanischen Kultur wie ein Fisch im Wasser, beeindruckte meine tansanischen Kollegen jedoch nach wie vor mit meiner typisch deutschen „No-fujo-Attitüde“. Fujo ist ein wunderbarer Begriff des Kiswahili für „Chaos, das aus menschlichem Versagen oder dem missglückten Versuch, jemanden übers Ohr zu hauen, resultiert.“

Tansania – Bayern

Zum Ende meines Aufenthaltes freute ich mich auf daheim, die pünktlich und zuverlässig fahrenden Züge, die kompetent funktionierenden Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes, die sich – ganz ohne Bakschisch – der zeitnahen Erledigung meiner Anliegen widmen würden, die weltgewandten

Gespräche mit meinen Freunden sowie auf wohlgefüllte Käsetheken und bernsteinfarbenes Weißbier.

Zwar hatte ich mich hingebungsvoll der Auflösung meines tansanischen Lebens gewidmet, meine Sachen wohlausgesucht an passende Menschen verschenkt, Kisten voll mit Lieblingsbüchern und Schnitzhandwerk auf den Frachtweg gebracht, meinen Job sorgfältig an meinen Nachfolger übergeben, meine Katze in liebevolle Hände vermittelt und meinen Abschied mit einer Kaskade nicht enden wollender Feste gebührend gefeiert. Keinen Gedanken hatte ich jedoch daran verschwendet, was mich erwartete, wenn ich in München aus dem Flieger stieg.

Fremdgewordene Heimat

Ein unverzeihlicher Fehler – bis auf die Sache mit den Käsetheken und dem Weißbier, wurde mir sehr schnell klar, dass zu Hause eine weitere Büchse der Pandora geöffnet werden wollte. Freunde und Familie interessierten sich keinen Deut für meine Abenteuer, sondern wollten mit mir genau da anknüpfen, wo sich unsere Wege fast zehn Jahre zuvor getrennt hatten. Zwar wollten sie viel über Folklore wie Löwenbegegnungen und die unvermeidliche Malaria wissen, aber die Erlebnisse, die meinen Alltag – und mich – geprägt hatten, waren oft zu weit von ihrem Verständnis entfernt und bisweilen zu absurd, um sie nachvollziehbar vermitteln zu können.

Kurz nach der Ankunft reiste ich erst einmal zum Rückkehrerseminar nach Köln. In Augsburg wurde ich per Durchsage gebeten, meinen Zug aufgrund eines Maschinenschadens zu verlassen, der nächste Anschluss ginge nach einer Stunde auf Gleis 18. Dahin war mein reservierter Fensterplatz, stattdessen klemmte ich im überfüllten ICE auf dem Gang vor den Toiletten. Die ersehnten geregelten Verhältnisse in der Heimat ließen also auch zu wünschen übrig.

Im Seminar wollte ich eigentlich gerne Rückmeldungen zur Abwicklung meines Einsatzes und Verbesserungsvorschläge für die Zukunft anbringen. Stattdessen sollte ich ein Bild malen, das meinen Geisteszustand illustrierte. Ein Ansinnen, das mir völlig absurd erschien und dem mein Körper mittels eines rigorosen Systemshut downs ein rasches Ende bereitete. In der afrikanischen Gesellschaft nimmt sich der Einzelne viel

mehr als Mitglied des Kollektivs wahr, denn als Individuum. Psychologische Analysen der eigenen Befindlichkeit sind eher fremd. Zu unmittelbar tobt das Leben: Wenn alles gut läuft, wird gegessen, geliebt, gestritten und gestorben. Punkt.

Die eigene Kultur neu entdecken

Wieder auf den Beinen, hatte ich noch einige Formalitäten zu erledigen. „Hodi!“, wollte ich rufen, als ich das Büro meiner Sachbearbeiterin betrat, der tansanische Ausdruck, mit dem man seine Ankunft auf dem Terrain anderer Menschen ankündigt. Gerade rechtzeitig biss ich mir auf die Zunge und brachte stattdessen ein „Grüß Gott, wie geht es Ihnen?“ heraus. „Guten Tag! Wir brauchen von Ihnen noch Ihre Meldebescheinigung und die Abrechnung des Frachttransports.“ „Äh, ja, gern, bitte schön, hier. Ansonsten, was macht die Arbeit?“ „Das wär's dann. Vielen Dank.“

Der Kulturschock wird dadurch verursacht, dass unbewusst als richtig und normal anerkannte Annahmen durch das davon abweichende Verhalten der Mitmenschen torpediert werden. Hilfreich ist somit, sich selbst darüber klar zu werden, in welcher Hinsicht man sich an die neue Kultur angepasst hat, welche neuen Gewohnheitsmuster man angenommen hat. Und es gilt, die rosa Brille abzusetzen, mit der man das Heimatland in den Jahren der Abwesenheit verklärt hat. Ich habe mir zudem viel Zeit gegeben, meine eigene Kultur – nicht ohne Staunen – wieder neu zu entdecken.

Fazit: Den Kulturschock bei der Heimkehr habe ich bei weitem überraschender und langwieriger erlebt als damals bei der Einreise nach Tansania. Bis heute fühle ich mich in beiden Kulturen zu Hause und habe bewusst einige meiner lieb gewonnenen tansanischen Eigenheiten beibehalten. Allerdings: An eine meiner eigenen früheren Eigenschaften kann ich mich nicht mehr gewöhnen – Business-bayerisch erschreckt mich seit meiner Rückkehr immer noch zutiefst.

Ute Steiner
Diplom-Betriebswirtin, MA
2003 - 2008: Tanzania, DED
2008 - 2011: Tanzania, AGEH

Kulturschock und Eigenkulturschock in der Forschung

Das Phänomen „Kulturschock“ wird seit den 50er Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts untersucht.



Das Kulturschockmodell nach Kalervo Oberg (1960) unterscheidet zum Beispiel vier Phasen des Einlebens in den ersten Monaten in der neuen Lebenssituation. Die erste Phase bezeichnet er als *honeymoon*-Phase, in der sich Ausreisende über Tage oder Monate euphorisch an neuen Erfahrungen in der fremden Kultur erfreuen und vorrangig das positiv Erwartete wahrnehmen.

Die zweite Phase nennt Oberg *regression* (=Rückschritt, Rückzug). Sie ist gekennzeichnet durch Missverständnisse und Irritation. In dieser Phase rücken Probleme und Schwierigkeiten, die durch Unterschiede in Sprache, Werten, Verhaltens- und Denkweisen hervorgerufen werden, in den Vordergrund. Dies kann zu Frustration, Stress, Heimweh und Rückzug vom Umgang mit den Landsleuten führen. An die Phase des Rückschritts schließt sich die sogenannte *recovery*-Phase (Genesung/Aufschwung) an: Die Ausgereisten beginnen, Erfahrungen zu relativieren und ihre Erwartungen an die Gegebenheiten anzupassen. Sie fangen an, interkulturelle Missverständnisse und die fremde Kultur zu verstehen.

In der letzten Phase der Stabilität hat sich die ausgereiste Person teilweise oder vollständig an die Gegebenheiten vor Ort und die fremde Kultur angepasst. Sie ist in der Lage, die Kultur in all ihren Facetten wahr- und teilweise sogar zu übernehmen und sich zu integrieren.

Möglich wäre in Phase drei und vier ebenfalls, dass sich negative Gefühle gegenüber der fremden Kultur etablieren. Stellt man die verschiedenen Phasen in einem Graphen dar mit den Koordinatenachsen Zufriedenheit und Zeit, so ergibt sich eine U-Kurve.

Das beschriebene Modell ist ein Versuch von vielen, das Ankommen und sich Zurechtfinden in einer fremden Kultur zu beschreiben. In neueren Ausführungen des Kulturschockkonzeptes werden der Prozesscharakter der Anpassung und die Einflussnahme der Neuankömmlinge auf den kulturellen Anpassungsprozess betont.

Andere Modelle – zum Beispiel von Janne E. und John T. Gullahorn (1963) – haben das U-Kurven-Modell um den Prozess der Heimkehr erweitert. Ausgangspunkt war das Ergebnis einer Studie, wonach zurückgekehrte amerikanische Stipendiat/innen einen ähnlichen Reakkulturationsprozess, also den Prozess, sich der eigenen Kultur wieder anzupassen, durchliefen wie bei der Einreise ins Ausland.

Im Unterschied zum Kulturschock entstehen Probleme beim umgekehrten Kulturschock nicht durch die Konfrontation mit einer fremden, sondern durch die Konfrontation mit der eigenen Kultur. Wenn man berücksichtigt, dass sich nach der Heimkehr Prozesse von Entfremdung beziehungsweise Irritation und erneute Anpassung (Reintegrationsphase) – diesmal an die eigene Kultur – wiederholen, ergibt sich graphisch dargestellt eine W-Kurve.

Silke Wesemann

Interview

Third Culture Kids – kulturelle Chamäleons



Maxie Kordes ist Diakonin und Gemeindepädagogin und arbeitet bei der Vereinten Evangelischen Mission – VEM in Bielefeld. Zu ihren Projekten zählen auch regelmäßige Tagungen für Third Culture Kids, die die VEM in Kooperation mit dem Evangelisch-lutherischen Missionswerk in Niedersachsen anbietet.

www.vemission.org

AGdD: Frau Kordes, wann ist Ihnen erstmals der Begriff Third Culture Kids begegnet?

Die Thematik von Menschen, die als Kinder und Jugendliche eine längere Zeit in einem anderen Land gelebt haben, beschäftigt mich schon länger. Ich habe selbst im Ausland gelebt und gearbeitet und viel Kontakt zu Leuten, die mit ihren Familien längere Zeit im Ausland waren. Der Begriff Third Culture Kids – oder kurz TCKs – ist mir allerdings tatsächlich erst vor ein paar Jahren bei meiner Arbeit hier bei der VEM begegnet. Wir bieten ja die sogenannten Third Culture Kids Days an. Und ich habe dieses spannende Projekt vor fünf Jahren von einer Kollegin übernommen.

AGdD: Was bedeutet „TCK“ denn genau?

Als Third Culture Kids bezeichnet man Menschen, die als Kinder oder Jugendliche eine längere Zeit mit ihren Eltern in einer Kultur verbracht haben, die den Eltern selbst fremd war. Sie haben also länger im Ausland gelebt und dann irgendwann die Rückkehrerfahrung gemacht.

Als Erstkultur bezeichnet man dabei die Kultur der Eltern, die Zweitkultur ist die Gastkultur, in der die jungen Menschen eine Zeit lang gelebt haben. Irgendwann kehrt

die Familie zurück in die Erstkultur – und dann merken die Kinder und Jugendlichen, dass sie da nicht „ganz rein“ passen. Auch wenn sie ein enges Verhältnis zu ihren Eltern haben und die Erstkultur auch wieder sehr weit übernehmen, so bleibt doch oft eine Differenz. Sie gehören nicht ganz zur Erstkultur und aufgrund der Rückkehr auch nicht mehr zur Gastkultur – es entsteht sozusagen eine Drittkultur.

AGdD: Welche Folgen hat das für die jungen Menschen?

Es fällt ihnen beispielsweise schwer, so etwas wie Heimat für sich zu definieren. Das selbstverständliche Gefühl irgendwo herzukommen, ein ursprüngliches Zuhause zu haben, kennen viele TCKs nicht so wie Gleichaltrige. Wenn bei unseren Veranstaltungen die Frage aufkommt „Wo seid ihr zuhause?“, dann gucken uns alle ziemlich lange an. Manche nennen dann ihre derzeitige Adresse, andere widersprechen, vielen fällt gar keine Antwort ein. Die meisten machen die Begriffe Heimat oder Zuhause schließlich nicht an einer Region fest, sondern sagen einfach: „Meine Heimat – das ist meine Familie.“

AGdD: Was können Eltern tun, um den Kindern den Abschied aus dem Gastland zu erleichtern?

Berufliche Entscheidungen der Eltern sind für Kinder oft nicht leicht zu verstehen oder nachvollziehbar. Eltern sollten daher sehr offen gegenüber ihren Kindern sein und transparent mit dem Thema „Rückkehr“ umgehen. Sie sollten deutlich machen, warum sie sich zum Schritt der Rückkehr entschlossen haben oder warum dieser erfolgen muss.

Es ist auch hilfreich, wenn Eltern darüber sprechen, dass sie selbst Unsicherheiten bei der Rückkehr empfinden. Und Eltern dürfen natürlich auch sagen, dass eine Heimkehr für sie etwas Tolles ist, worauf sie sich freuen.

Wichtig ist es, für den Abschied vom Gastland genügend Zeit einzuplanen. Dazu zählt, diesen zu zelebrieren, dabei Wertschätzung für das Gastland und seine Kultur zu zeigen, noch einmal liebgezwungene Orte oder Kulturveranstaltungen zu besuchen oder

beispielsweise essen zu gehen.

Eltern sollten bedenken, dass ihr Abschied ein anderer ist als der ihrer Kinder. Die Kinder verlassen ihre Umgebung, die ihnen aktuell vertrauter ist als die Heimat der Eltern. Dementsprechend sollte man die Kinder fragen: Wie stellt ihr euch den Abschied vor? Wie wollt ihr diesen gestalten? Möchtet ihr mit besonderen Freunden feiern?

AGdD: Wie reagieren junge Menschen auf den Abschied – nicht nur vom Gastland, sondern auch von Freunden und einer vertrauten Umgebung?

Natürlich ist ein Abschied immer schwer. Allerdings sind viele Jugendliche in den Gastländern auf internationalen Schulen. Dort erleben sie immer wieder Abschiede von Freundinnen und Freunden und lernen in gewisser Weise damit umzugehen. Viele entwickeln dann ein ganz internationales Freundesnetzwerk. Auf die Frage „Was würdet ihr mit einer Million Euro machen?“ hören wir oft: „Ich würde einmal um die Welt fliegen und alle meine Freunde besuchen.“ Trotzdem darf man nicht unterschätzen, welch ein gravierender Schritt die Rückkehr ist. Es gibt Jugendliche, die sich in der Situation völlig ausgeliefert fühlen. Sie haben ja keine Wahl, was das Zurückkehren angeht, und manche wollen gar nicht zurück.

Das kann dann natürlich zu familiären Konflikten führen. Manche rebellieren ganz offen gegen die Situation und die Eltern, schneiden sich die Haare, piercen sich oder verweigern sich in der Schule.

In solchen Fällen ist offensichtlich, dass es Probleme gibt. Da kann oder muss man als Familie reagieren und eventuell auch professionelle Hilfe und Beratung in Anspruch nehmen. Während unserer Veranstaltungen berichten junge Menschen auch immer wieder, dass es Phasen sehr rauer Familienkonflikte gab, dass diese aber mit viel Geduld, Verständnis und Offenheit in der Familie gelöst wurden.

Schwieriger ist es, wenn Jugendliche sich verschließen und zurückziehen, dann sollten Eltern schon aufmerksam werden. Da kann die ungewöhnliche Anpassungsfähigkeit vieler Third Culture Kids eine Rolle spielen: Die Kinder nehmen sich zurück. Manche merken auch, dass die Eltern Last mit der

Rückkehr haben und wollen nicht noch zusätzliche Schwierigkeiten machen. Das ist natürlich zunächst angenehm, wenn die Kinder so rücksichtsvoll sind, dann ist allerdings die Gefahr groß, dass die Thematiken und Problemfelder der Kinder auf der Strecke bleiben.

AGdD: Worauf sollten Eltern achten, um solche Probleme ihrer Kinder zu erkennen?

Da gibt es kein Patentrezept. Eltern kennen ihre Kinder selbst am besten. Wichtig ist, dass sie aufmerksam sind und wahrnehmen, wie sie ihr Kind erleben. Man sollte aber nicht zu übertrieben deuten und nicht immer direkt den vergangenen Auslandsaufenthalt als Ursache für eine stille oder auch einmal traurige Phase eines Kindes sehen. Es kann ja auch sein, dass es Ärger in der Klasse hat oder verliebt ist und sich deshalb etwas zurückzieht. Nicht jede Veränderung hat mit dem Thema Rückkehr zu tun. Eltern können ihren Kindern spiegeln, wie sie diese wahrnehmen „Ich sehe, dass du letzte Zeit oft ruhig oder traurig bist, kann ich etwas für dich tun?“, also lieber Kommunikationsangebote machen, als deuten und zu viel hineininterpretieren.

AGdD: Wie erleben die Third Culture Kids denn eigentlich die Rückkehr in die Erstkultur?

Es ist ein Wechsel von einer Kultur in eine andere: von der Gastkultur, die den Kindern gerade sehr vertraut ist, in die Heimatkultur der Eltern. Während die Eltern nach Hause kommen in eine ihnen lang vertraute Umgebung, sind viele Kinder im Moment der Rückkehr viel vertrauter mit dem Alltag und den Gepflogenheiten des Gastlandes. Da gibt es wichtige Veränderungen in puncto Sprache. Plötzlich ist Deutsch, das vorher nur im Familienkontext gesprochen wurde, auf der Straße das übliche Kommunikationsmittel. Jugendliche berichten immer wieder, dass sie plötzlich keine Geheimsprache mehr haben. Sie haben in der Gastkultur gerne Deutsch als Geheimsprache mit Geschwistern und Freunden gesprochen, jetzt ist das plötzlich die Alltagssprache. Komplizierter sind aber die Veränderungen in nonverbalen Bereichen, und das betrifft viele, auch subtile Formen zwischenmenschlicher Kommunikation: Hier in Deutschland hält man beispielsweise Blickkontakt, das gilt in vielen anderen Ländern als unziemlich. Bei uns wirkt es dagegen als unhöflich oder unsicher, keinen Blickkontakt zu halten.

Gerade Gepflogenheiten, die im Alltag der Erstkultur sehr selbstverständlich sind, werden bei der Rückkehr oft nicht reflektiert und auch gar nicht thematisiert: etwa die Tischmanieren, wem man die Hand gibt, welche Menschen man duzt oder siezt. Viele TCKs erleben es als echte Herausforderung, sich diese Gepflogenheiten anzueignen. Sie ecken oft erst einmal an. Sie sind nicht selbstverständlich und zuhause in der Erstkultur, manche sprechen dann davon, dass sie sich regelrecht entwurzelt und fremd fühlen.

AGdD: Sie veranstalten ja regelmäßig Tagungen für TCKs. Welche Erfahrungen machen Sie mit diesen jungen Menschen?

Ich erlebe diese jungen Menschen immer als ganz ungewöhnlich offen. Ich arbeite auch viel mit Jugendlichen in anderen Kontexten, aber die Gruppendynamik bei den Third Culture Kids hat immer ein ganz besonderes, ein unglaublich rasantes Tempo. Die Jugendlichen sind unglaublich anpassungsfähig; nicht im negativen Sinne dieses Wortes. Es ist nicht so, dass sie sich verleugnen, sie sind vielmehr sehr offen für Neues und neue Menschen – und dabei sehr authentisch.

Ich habe den Eindruck, sie leben oft viel stärker im Hier und Jetzt: Manche haben mehrfach die Erfahrung gemacht, eine vertraute Umgebung verlassen und sich auf eine neue mit neuen Menschen einlassen zu müssen. Sie haben gelernt auf Leute zuzugehen. Daher ist der Kontaktaufbau viel unvermittelter, es gibt keinen langen einführenden Smalltalk, kein langsames vorsichtiges Sich-Kennenlernen. Sie sehen sich selbst als kulturelle Chamäleons – ein Begriff, den wir bei unseren Tagungen häufig hören und der mir gut gefällt: authentische kulturelle Chamäleons, sehr facetten- und farbenreich und sehr anpassungsfähig. Sie wirken „etwas älter“ als Gleichaltrige, die keine längere Auslandserfahrung haben. Diese Jugendlichen bringen Erlebnisse aus Ländern mit, von denen viele Gleichaltrige noch nie gehört haben. Viele verstehen aus eigener Anschauung, was Armut heißt, viele verstehen, was Konflikt heißt. Das führt auch zu einer weiteren und differenzierteren Weltsicht. Ich erlebe sie als Jugendliche mit einem ganz anderen Verständnis von Vorurteilen: Sie reden nicht über DIE Afrikaner oder DIE Asiaten.

AGdD: Wie häufig finden diese TCK-Veranstaltungen statt? Und was steht im Zentrum dieser Tagungen?

Wir bieten alle zwei Jahre unsere viertägige Tagung für TCKs an. Das Programm ist sehr intensiv: Es geht darum, Wurzeln zu erspüren: Was hat mich geprägt? Wie geht es weiter? Wo geht es hin? Wir schaffen Räume, über Erlebnisse und den Aufenthalt im Gastland, den Abschied, die Rückkehr zu sprechen, sich auszutauschen und Gleichgesinnte zu treffen. Bei uns können die jungen Menschen ihre Stärken und Kompetenzen erforschen. Wir fragen und diskutieren, was Kultur überhaupt ist, was speziell die „Dritte Kultur“ ausmacht und wir begleiten das Ganze spirituell, feiern Andachten, fördern Gemeinschaft und, und, und. So ermöglichen wir auch die wichtige Erfahrung: „Es gibt andere, die genauso ticken wie ich.“ Und oft hören wir bei den Schlussrunden: „Ich habe hier ein neues Zuhause gefunden, hier in dieser Gruppe von Jugendlichen, die mir sehr ähnlich sind, die Ähnliches erlebt haben.“

AGdD: Herzlichen Dank für das Gespräch, Frau Kordes.

Für transfer sprach Dieter Kroppenberg mit Maxie Kordes.

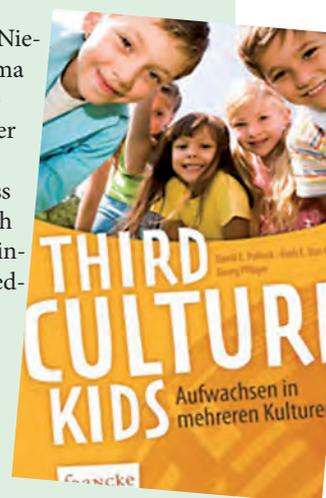
Pollock, Van Reken, Pflüger

Third Culture Kids

Ob in der Auslands-Niederlassung einer Firma oder auf einer Missionsstation, ob in einer diplomatischen Vertretung oder im Tross des Militärs – jährlich steigt die Zahl der Kinder, die in unterschiedlichen Kulturkreisen aufwachsen.

Authentisch, detailliert und sorgfältig recherchiert beschreibt dieses Buch, was das Leben dieser so genannten „Third Culture Kids“ ausmacht, welchen besonderen Problemen sie begegnen und welche speziellen Chancen sich ihnen eröffnen.

Verlag der Francke-Buchhandlung, 3. Auflage, 2014



Hamba Kahle*) South Africa – Hallo Berlin!

Ich sitze erkältet mit Decke eingekuschelt auf der Couch unserer Berliner Wohnung und schaue durchs Fenster auf das Meer grauer Regenwolken. Besonders bei solchem Wetter denke ich wehmütig an die 300 Sonnentage pro Jahr in Kapstadt, wo selbst der Winter oft besser als der Berliner Sommer ist. Der schnelle Blick auf die Wetter-App bestätigt: Kapstadt 17 Grad und Sonne für die nächsten Tage – Berlin 18 Grad und weiterhin grau und regnerisch.

Studium und EZ-Projekt in Kapstadt

Als Studentin reiste ich 2003 das erste Mal für neun Monate Auslandsstudium und Freiwilligenarbeit ins oft als „schönste Stadt der Welt“ gepriesene Kapstadt in Südafrika und verliebte mich – wie viele andere – in Land und Leute. Ich war angesteckt vom hoffnungsvollen Optimismus der multikulturellen „Rainbow-Nation“ und wollte euphorisch meinen Beitrag zum sozialen Wandlungsprozess Post-Apartheid-Südafrikas leisten. Nach meinem Bachelorabschluss – natürlich war „Südafrikas sozialer Transformationsprozess“ mein Thema – kehrte ich 2006 mit einem DAAD Stipendium in der Tasche für ein deutsch-südafrikanisches Doppel-Masterstudium in Development Management/Social Development zurück nach Kapstadt. Anschließend

arbeitete ich im Bereich Child- and Youth Empowerment für verschiedene Organisationen in Kapstadts Townships und ab 2010 dann als angeworbene Entwicklungsfachkraft für EED/BfdW für zwei lokale Partnerorganisationen. Mein Vertrag lief 2015 aus und mein Mann, ein enthusiastischer Filmemacher aus der DR Kongo, und ich erfüllten uns den Traum, mit unserer 2-jährigen Tochter im eigenen Wohnmobil durch Afrika zu reisen und unsere inspirierenden Begegnungen mit Aktivist/innen, Social Entrepreneurs und (Überlebens-)Künstler/innen zu dokumentieren (www.ubuntumakasi.com).

Mit Familie zurück nach Berlin

Im letzten Jahr ging es dann für mich nach zehn Jahren wieder zurück in meine Geburtsstadt Berlin, die ich als Single-Studentin verlassen hatte und in die ich nun – verheiratet, mit Kind – zurückkehrte. Meine lange Abwesenheit und der Wechsel meines sozialen Status brachten viele Hürden mit der deutschen Bürokratie mit sich, in die ich mich mühsam wieder einfinden musste. Neben den Schwierigkeiten, eine Wohnung und einen Kitaplatz zu finden – beides ist in Berlin Mangelware – kamen nach der offiziellen Meldebescheinigung die amtlichen Anmeldungen für Arbeitslosengeld,

Kindergeld und beim Finanzamt (Lohnsteuerklassenwechsel) dazu. Da mein Mann aus der DR Kongo stammt, mussten wir frühzeitig die Familienzusammenführung in seinem Heimatland organisieren, um damit dann die Aufenthaltsgenehmigung bei der Berliner Ausländerbehörde zu beantragen.

Diese ganzen Prozesse laufen nur über Termine mit langen Wartezeiten und mit viel bürokratischem Papierkram ab. Während wir noch nicht mal richtig in Berlin angekommen waren, bekamen mein Mann und meine Tochter schon ihre Steuernummer-Bescheide ins Haus und die Formulare für den Rundfunkbeitrag ließen auch nicht lange auf sich warten – obwohl wir bis heute keinen Fernseher nutzen, was leider kein Befreiungsgrund mehr ist. Bei einigen deutschen Regelungen kamen wir schnell an die Grenzen des Möglichen in der deutschen Bürokratie – und gleichermaßen oft an die Grenzen unserer Frustrationstoleranz. Allerdings machten wir auch positive Erfahrungen mit Bürokrat/innen – denn letztlich kommt man auch hier mit Menschlichkeit und gegenseitigem Respekt manchmal ein Stück weiter. Zudem hatten wir Glück mit einer Übergangswohnung über Bekannte und konnten unseren Wunsch-Kitaplatz bereits im Jahr vorher über eine Warteliste sichern. Unsere jetzige schöne Wohnung in der Nähe von drei Seen fanden wir letztlich auch über Beziehungen.

Familienleben neu organisiert

Natürlich hat sich auch unser Familienleben nach unserer Rückkehr verändert: Während wir in Kapstadt sehr komfortabel in einem großen Haus mit Garten zusammen mit mehreren Geschwistern meines Mannes gelebt hatten und uns somit Haushaltsaufgaben aufteilen konnten, sind wir hier nun wieder mehr auf uns allein gestellt. Nach neun Monaten in einem kleinen Wohnwagen in Afrika während unserer Reise

* Hamba Kahle heißt „Auf Wiedersehen“ in Xhosa



Dayana Dreke mit ihrer Familie in Südafrika



Hallo Berlin – inzwischen gut als Familie eingelebt

freuen wir uns aber generell sehr über den deutschen Komfort und die Sicherheit. Anfänglich mussten wir viele Dinge neu absprechen und die Phase des Einlebens war recht stressig. Aber inzwischen sind wir wieder ein eingespieltes Team und haben neue Familienroutinen entwickelt. Dazu gehören zum Beispiel auch gemeinsame Familienwochenenden mit meinen Eltern und Großeltern oder Freunden, die wir während der Zeit in Südafrika oft jahrelang nicht sehen konnten.

Jobs, Führerschein und Kita

Besonders freue ich mich über meinen Job als Fachkraft für integrative Kinder- und Jugendarbeit bei einem kleinen sozialen Träger in meinem alten Berliner Kiez, wo

ich meine interkulturellen Erfahrungen aus Südafrika einbringen kann. Einige Herausforderungen bleiben noch: zum Beispiel die Umschreibung des ausländischen Führerscheins meines Mannes, wofür er noch mal den theoretischen und praktischen Test machen muss – und natürlich das Deutschlernen als Voraussetzung für seinen Aufenthaltsstatus. Ansonsten ist er mit dem Schneiden unseres Afrika-Dokumentationsfilms, kleineren Filmprojekten und seinem Minijob als Fahrer bei einem Lieferservice gut beschäftigt.

Unsere Tochter, die ja in Kapstadt geboren wurde, und während unseres Afrikatrips zwei Jahre alt war, genießt es nach all dem aufregenden Herumreisen und Leben in Kapstadt und Kinshasa nun ein neues beständiges Zuhause mit eigenem Kinder-

zimmer in Berlin zu haben. Sie war vor unserem Afrikatrip schon als „Gastkind“ für zwei Monate in ihrer jetzigen Kita, so dass sie nach der Rückkehr nach Berlin in unsere Wunsch-Kita zurückkonnte. Dort hat sie dann auch schnell Anschluss in einer multikulturellen Gruppe mit tollen Erziehern/innen gefunden und genießt es sehr, von ihren Großeltern und Urgroßeltern mit Aufmerksamkeit verwöhnt zu werden.

Nach all diesen Erfahrungen kann ich schlussendlich sagen: Wir sind gut als Familie in Berlin angekommen und genießen jetzt auch die langen Sommertage und Berlins vielfältige Angebote.

Dayana Dreke
Master in Development Management
und Social Development
2010 - 2015: Südafrika, EED/Brot für die Welt

iaf e.V. – Verband binationaler Familien und Partnerschaften



verband binationaler
familien und partnerschaften

Dieser Verband arbeitet bundesweit als Interessenvertretung binationaler und multinationaler Familien und Partnerschaften. Er setzt sich für eine stärkere Berücksichtigung interkultureller Lebenswelten ein, um das interkulturelle Zusammenleben in Deutschland gleichberechtigt und zukunftsweisend zu gestalten.

Zu den Aufgaben des Verbands gehören die interkulturelle und binationale Familienberatung und -mediation und Beratungs- und Aufklärungsarbeit zum Thema Binationalität und Mehrsprachigkeit.

Der Bundesverband wird gefördert durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Info: www.verband-binationaler.de

Meine Tipps für rückkehrende Familien:

- Beachten, dass ein Antrag auf Familienzusammenführung nur im Heimatland des Partners möglich ist. Das war in unserem Fall besonders wichtig zu bedenken, da mein Mann aus Kongo ist, wir aber seit Jahren in Südafrika lebten.
- Frühzeitig um Kitaplatz und Wohnung kümmern, am besten an einem Ort, wo man Unterstützung durch Familie und Freunde hat.
- Rechtzeitig prüfen, ob Lohnsteuerklassenwechsel beim Finanzamt beantragt werden müssen.
- Intensiv netzwerken über Rückkehrer/innen-Seminare zur Unterstützung, zum Austausch und zur Jobsuche.
- AGdD Seminare nutzen und auch das Feedback-Angebot für CV und Bewerbungsschreiben.
- Arbeitsmarkt „Migration – Integration“ checken: Da werden unsere vielfältigen interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen gebraucht!
- Mut zur Lücke zeigen! Arbeitslosigkeit nicht als Lücke im CV, sondern für wichtigen Eingewöhnungsprozess, Weiterbildungen, Coaching etc. nutzen.

Wieder in Deutschland angekommen



Bei einem Ausflug in die Bonner Rheinauen: Minka Grimm und ihre Kinder

Nach zwei Jahren als Entwicklungshelferin mit der GIZ in Mosambik bin ich mit meinem Mann und zwei kleinen Kindern nach Deutschland zurückgekehrt. Der Aufenthalt in der mosambikanischen Provinz war für uns als Familie eine prägende Zeit. Auch wenn wir dort nicht nur positive Erfahrungen gemacht haben, so war es für uns schwierig aus der gewohnten Welt herausgerissen zu werden und in das fremdgewordene Umfeld zu purzeln, das wir zwei Jahre zuvor verlassen hatten.

Insbesondere meine damals dreijährige Tochter tat sich schwer damit, ihre gewohnte Umgebung zu verlassen. Die Umstellung von einer schwarzen in eine weiße Mehrheitsgesellschaft war für meine Schwarze Familie eine Herausforderung, da meinen Kindern und meinem Mann eine Welle von verdecktem Rassismus entgegenschlug. Andererseits gab es auch positive Seiten der Rückkehr, zum Beispiel die Freiheit sich überall und zu jeder Uhrzeit zu Fuß bewegen zu können und natürlich auch die Spielplätze und Cafés.

Bewerbungsprozess gestartet

Nachdem wir eine Wohnung in Bonn gefunden hatten – was als arbeitslose EZ-Rückkehrerin eine Herausforderung darstellte – und die Kinder im nahegelegenen Kindergarten angemeldet waren, fühlte ich mich bereit, mich in den Bewerbungsprozess zu begeben. Hier hat mich auch die AGD

sehr unterstützt, durch persönlichen Austausch und durch ihre Seminare zur beruflichen Reintegration, die auch viele Möglichkeiten boten, Kontakte zu anderen ehemaligen Entwicklungshelfern/innen zu knüpfen.

Mein Fachgebiet ist die Finanzsystementwicklung. Hier war es für mich allerdings schwierig eine Stelle in Deutschland zu finden, da es nur eine Handvoll an Organisationen gibt, die sich damit auseinandersetzen. In der GIZ in Deutschland Fuß zu fassen, ist als Entwicklungshelferin aus meiner

Sicht fast unmöglich. Hinzu kam, dass sich auch die schlechten Kontaktmöglichkeiten innerhalb der Provinz, in der ich eingesetzt war, als Problem erwiesen sowie der mangelhafte Zugang zu Netzwerkmöglichkeiten in der Hauptstadt, wo die wichtigen Akteure sitzen.

Diese Umstände und die hohe Arbeitsbelastung machten es sehr schwer, sich in dieser kleinen Branche einen Namen zu machen und ein Netzwerk zu knüpfen. Dies wäre aber dringend notwendig, wenn man in diesem Spezialgebiet der EZ auch in Deutschland weiter tätig sein möchte, da passende Stellen nur selten veröffentlicht werden. So musste ich mich von der Erwartung lösen, im Bereich der internationalen Finanzsystementwicklung wieder tätig zu werden.

Wenig Akzeptanz für berufstätige Mütter

Zunächst bewarb ich mich auf Stellen im Bereich der Finanzadministration in der Entwicklungszusammenarbeit, einem Arbeitsfeld, das meinem bisherigen Fachgebiet verwandt ist. Hier kamen mir meine neu erworbenen Sprachkenntnisse und mein internationaler Lebenslauf zu Gute. Während der Gespräche stellte ich jedoch recht schnell fest, dass in Deutschland die Akzeptanz von berufstätigen Müttern sehr gering ist. Immer wieder stand die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Raum. Im afrikanischen Kontext habe ich das ganz

anders erlebt, da kann die Betreuungssituation bei einem guten Familieneinkommen flexibel geregelt werden. Und auch die Rolle der Frau wird anders verstanden. Ein weiblicher Head of Household ist dort durchaus üblich. In Deutschland wird Frau hingegen eher kritisch beäugt, wenn Frau sagt, dass sie aufgrund der besseren Erwerbsmöglichkeiten arbeiten geht und der Mann zu Hause bei den Kindern bleibt.

Auch als ich die Kinder im Lebenslauf und im Gespräch nicht mehr erwähnte, wurde mir als verheirateter Frau Anfang dreißig immer wieder direkt oder indirekt die Familienfrage gestellt. Dies empfand ich als sehr unangenehm und diskriminierend. Ich machte außerdem die Erfahrung, dass manche Unternehmen bei jungen Frauen das Gehalt drücken und zog daraus für mich den Schluss, dass solche Arbeitgeber für mich nicht in Frage kommen. Denn: Nicht nur ich muss auf die Stelle passen, sondern auch das Unternehmen zu mir.

Interessante Stelle bei der ZAV

An einem Spätsommertag während meiner Bewerbungsphase erreichten mich dann gleich zwei gute Nachrichten: Zum einen erhielt ich die Möglichkeit eines freiberuflichen Finanzconsultingauftrages und zum anderen lud mich die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Agentur für Arbeit ein meine Bewerbung zu schicken. Das Vorstellungsgespräch bei der ZAV empfand ich als sehr angenehm, da die Interviewer sehr sympathisch waren. Als Mitarbeiter einer Behörde hielten sie sich außerdem an die Gleichbehandlungsrichtlinien. Ich bekam die Stelle als Fachkraft im Virtuellen Welcome Center.

Diese Tätigkeit finde ich sehr spannend. Es geht darum, eine Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte zu gestalten. Über die Plattform www.make-it-in-germany.de, über Jobmessen und über Präsentationen im In- und Ausland informieren wir ausländische Fachkräfte zum Thema Arbeiten und Leben in Deutschland und vermitteln diese über den Internationalen Personalservice auch in offene Stellen. Die Arbeit ist sehr vielseitig, da ich zum einen mit vielen verschiedenen Menschen in Kontakt komme, Bewerber betreue und berate und mich zum anderen über Arbeitsgruppen zu diversen



Minka Grimm
Wirtschaftswissenschaftlerin
2012 - 2015: Mosambik, GIZ

Fachthemen und Ländern einbringen kann und hier Konzepte zur Kundenansprache entwickle.

Wechsel innerhalb der ZAV

Nach einem Jahr und der Geburt meines dritten Kindes erhielt ich die Möglichkeit, vorübergehend in den Bereich der internationalen Beziehungen zu wechseln. Hier wird das Drittstaatengeschäft aufgebaut. Das heißt: Die ZAV bietet in diversen Ländern außerhalb der EU Informations- und Rekrutierungsveranstaltungen an. In unserem Bereich bauen wir neben anderen Schwerpunkten ein Netzwerk auf und stellen Kontakte zu den jeweiligen Arbeitsverwaltungen her. Wir gestalten den Rahmen für die Zusammenarbeit und Rekrutierung von Fachkräften. Meine Aufgabe besteht darin, Konzepte zur Zusammenarbeit zu erstellen und die Verhandlungen mit Drittstaaten einzuleiten.

Ich habe bei der ZAV gemerkt, dass mir die Projektarbeit sehr viel Spaß macht und dass meine Stärke im Finanzbereich auch darin begründet liegt, dass ich Prozesse und Kommunikationsstrukturen erspüren kann. Dies kann ich in meiner jetzigen Tätigkeit sehr gut einsetzen. Ich fühle mich wohl bei meinem Arbeitgeber und habe sehr nette Kollegen, von denen viele auch „bunte“ Lebensläufe haben.

Allerdings hatten die Rückkehr aus der EZ und der damit verbundene Wechsel in eine neue berufliche Richtung zur Folge, dass ich – anders als bei einem geradlinigeren

Lebenslauf – in der Hierarchie nicht weiter aufgestiegen bin. Deshalb fällt mir schwer, mich mit meiner Position und meinen Möglichkeiten zufrieden zu geben. Ich habe inzwischen viel an Erfahrung gesammelt. Dementsprechend würde ich gerne auch mitreden und mitentscheiden können, was aber in meiner aktuellen Position häufig nicht möglich ist. Ich sehe das aber auch als eine große Motivation an, meine Arbeit gut zu machen und mich weiterzuentwickeln. Zudem macht mir meine Arbeit Spaß und ich stehe ethisch hinter ihr.

Herzensthema im Ehrenamt

Mit dem Bereich der Finanzsystementwicklung bin ich weiterhin über mein Ehrenamt verbunden. Dies ist mein Herzensthema und ich kann meine Erfahrungen weiterhin als Vorstandsmitglied bei „Oikocredit Westdeutscher Förderkreis“ einfließen lassen. Oikocredit ist eine Genossenschaft, die Gelder nachhaltig und ethisch im Globalen Süden anlegt und so diverse Projekte unterstützt. Auf die Idee, mich ehrenamtlich zu engagieren, brachte mich Gabi Waibel von der AGdD bei einem Rückkehrer-Seminar. Als ich mich bei Oikocredit meldete, erhielt ich die Möglichkeit, nicht nur ehrenamtlich über das Thema Finanzsystementwicklung in Deutschland zu informieren, sondern auch Teil des Vorstandes zu werden. Als Vorstand unterstützen wir die operative Geschäftsführung, steuern und partizipieren an der Konzeptionierung und Planung der strategischen Ausrichtung des Vereins. Ich konnte auch schon einige Kolleg/innen als Mitglieder gewinnen.

Jetzt, nach zweieinhalb Jahren kann ich sagen, dass ich so langsam wieder in Deutschland angekommen bin. Ich schließe soziale und berufliche Kontakte und bilde neue Netzwerke. Die Zeit als Entwicklungshelferin war sehr wertvoll für mich, da ich einen neuen Blickwinkel auf die Welt, Prozesse und Zusammenhänge erhalten habe. Insbesondere eine Eigenschaft, die Entwicklungshelfern im Allgemeinen nachgesagt wird, hilft mir bei meiner Tätigkeit in einer Behörde weiter: die berühmt-berüchtigte „Frustrationstoleranz“.

Angebot für Rückkehrende Ermäßigte Abos beim Wissenschaftsladen Bonn

Aufgrund einer Vereinbarung zwischen der AGdD und dem Wissenschaftsladen Bonn (WILA) können Rückkehrer/innen den „Infodienst für Berufe in Bildung, Kultur und Sozialwesen“ oder den „Infodienst für Berufe in Umwelt und Natur“ zu einem ermäßigten Preis abonnieren.



Die WILA Arbeitsmarkt-Hefte bieten jede Woche eine Übersicht von mehreren hundert Stellenangeboten. Arbeitsmarkt-Experten/innen des WILA werten dafür bundesweit das Stellenangebot in Tages- und Wochenzeitungen, in Fachzeitschriften sowie Jobbörsen und Firmenseiten aus. Die relevanten Stellen sortieren sie nach Berufsfeldern und Postleitzahlgebieten. Darüber hinaus beinhalten die wöchentlichen Hefte Tipps und Hintergründe über berufliche Perspektiven, die auch für Rückkehrer/innen spannend sind. Der Wissenschaftsladen Bonn e.V. als Herausgeber ist ein gemeinnütziger Verein und Europas größter Wissenschaftsladen.

Eine Ausgabe kostet für Rückkehrer/innen 3,45 Euro (statt 4,00 Euro). Bei Auslandsabos fallen zusätzliche Porto-kosten an.

Wenn Sie Interesse an einem Abo haben, melden Sie sich bitte per E-Mail bei uns (info@agdd.de). Sie erhalten von uns eine Bestätigung, mit der Sie dann das Abo zum ermäßigten Preis beim WILA bestellen können.

Die Mindestbezugszeit umfasst 16 Ausgaben. Eine Kündigung muss schriftlich unter Wahrung einer Frist von vier Wochen erfolgen (per E-Mail, Fax oder Brief). Sie ist frühestens zum Ende der Mindestbezugszeit, danach jederzeit fristgerecht möglich.

Weitere Infos sowie eine Probe-Ausgabe unter: www.wila-arbeitsmarkt.de

Facetten der Rückkehr

Der Entwicklungsdienst wirkt lange nach

Das Ende des Entwicklungsdienstvertrages bedeutet immer auch Abschied. So ist eine wichtige Frage im Zuge der Rückkehr: „Was bleibt?“. Unter dem Stichwort „Facetten der Rückkehr“ berichten Rückkehrerinnen und Rückkehrer diesmal, wie sie ihre Erfahrungen aufgearbeitet und welche Form des Erzählens sie gefunden haben. Oder wie es ihnen gelingt, auch über Jahre hinweg, Verbindungen zu Menschen in „ihren“ Ländern zu halten, Projekte zu unterstützen und am Entwicklungsdienst dran zu bleiben.

Die Berichte sind insofern faszinierend, als sie eine große Bandbreite von Ideen und Engagement auffächern, die nur durch den Entwicklungsdienst möglich geworden sind. Die eigenen Wissensschätze und interkulturell andere Perspektiven lassen sich zum Beispiel in Seminaren, Publikationen und Bildungsveranstaltungen weitergeben.

Friederike Repnik wiederum hat ihre Erfahrungen wissenschaftlich aufgearbeitet. Ihr ist wichtig: die Erkenntnisse sollen auch in Kolumbien nutzbar sein. Wulf und Gabriele Schubert sammeln spielerisch Spenden für den Frieden.

So geht es vielen Rückkehrerinnen und Rückkehrern. Sie wollen sich nicht nur in einer begrenzten Phase ihres Lebens für Frieden und Armutsbekämpfung einsetzen. Sie engagieren sich weiter, über Jahre, hier und dort. Und bleiben Menschen, Themen und Inhalten damit lange verbunden.

Wir finden die „Facetten der Rückkehr“, die unsere Autorinnen und Autoren beschreiben, großartig. Wenn sie ähnliche oder andere Ideen und Formen des Engagements entwickelt haben, schreiben Sie uns.

E-Mail: info@agdd.de

Bildungs- und Lobbyarbeit für die Zivile Konfliktbearbeitung



© privat
Agnes Sander (Mitte), Bildungsreferentin bei der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden

Von 2010 bis 2013 habe ich im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) in Yaoundé, Kamerun, gearbeitet. Im Zentrum meiner Arbeit stand die Gewalt- und Konfliktprävention bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Nach meiner Rückkehr habe ich mich erfolgreich auf eine Inlandsstelle beworben, die mir von Brot für die Welt angeboten wurde. Seitdem arbeite ich als Friedensbildungsreferentin im Projekt „zivil statt militärisch“ der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF).

Ich stelle meine Erfahrungen in Ziviler Konfliktbearbeitung unter anderem in Schulen, Jugendgruppen, Kirchengemeinden und bei Tagungen in Deutschland vor. Ein wichtiger Aspekt unserer Bildungsarbeit in diesem Projekt ist, dass wir selbst aus der praktischen Friedensarbeit kommen und unsere Erfahrungen einfließen lassen können. Da ich mich während meiner Zeit im ZFD vor allem mit dem Thema Jugendgewalt und generell mit der Situation Jugendlicher in afrikanischen Ländern befasst habe, kann ich gut an die Lebenswirklichkeit junger Menschen in Deutschland anknüpfen und so Brücken bauen zu Themen, die vielen Jugendlichen hier wichtig sind, zum Beispiel der Umgang mit Gewalt, mit Perspektivlosigkeit oder enttäuschten Zukunftsvisionen.

Fast alle Gruppen, mit denen ich arbeite, haben noch nie vom ZFD oder auch von Methoden der Zivilen Konfliktbearbeitung (ZKB) gehört. So ist das Minimalziel, dass die Teilnehmenden am Ende wissen, dass es Möglichkeiten Ziviler Konfliktbearbeitung

bei Gewaltkonflikten gibt und dass diese funktionieren können. Wir wollen eine Vorstellung davon vermitteln, wie ZKB konkret aussieht, welches Konfliktverständnis dahintersteckt, und warum militärische Mittel Konfliktsachen nicht bearbeiten können. Erfahrungen mit ZKB

zeigen sowohl im In- wie im Ausland, dass gewaltfreie Konfliktbearbeitung möglich ist. In Deutschland verfügen wir diesbezüglich über gute Instrumente und Programme. Dies ist aber viel zu unbekannt.

Meine Arbeit eröffnet mir die Möglichkeit, meine Erfahrungen kritisch zu reflektieren und in eine Form zu bringen, in der ich sie im Nachgang Menschen in Deutschland vermitteln kann. Dabei spielt unter anderem auch die kritische Frage nach der Wirksamkeit von Methoden eine Rolle: Es ist wichtig, auch Misserfolge zu benennen, nicht alles schön zu reden, sondern ein realistisches Bild zu zeichnen.

Mir ist bei meiner Arbeit bewusst geworden, dass diese Bildungsarbeit gleichzeitig auch Lobbyarbeit für das Thema ist und sein muss – diese ist sehr wichtig und notwendig. Diesbezüglich wünsche ich mir mehr Unterstützung aus anderen Bereichen. Vor allem die Politik sollte ein deutliches Signal setzen, dass ZKB im Vergleich zu militärischen Interventionen einen höheren Stellenwert erhält.

Agnes Sander
Afrikanistin M.A.
2010 - 2013: Kamerun, ZFD
www.friedenskreis-halle.de

Informationen zu Inlandsvertragsstellen finden Sie im Internet unter:
<http://info.brot-fuer-die-welt.de/inland>

Wissen vermitteln als Tutor für die Landesanalyse



© privat

Rainer Tigges
1995 - 1997: Tschad GIZ/DED
1999: Burkina Faso, Mali, Togo und
Kamerun GIZ/DED

Einige Jahre nach der Rückkehr aus dem Tschad – meine Frau und ich haben dort als Entwicklungsfachkräfte eine Selbsthilfe-Initiative beraten – haben wir für zwölf Monate eine tschadische Kollegin nach Deutschland eingeladen. In dieser Zeit fragte die Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) in Bad Honnef, ob ich kurzfristig als Tutor für die „Landesanalyse Tschad“ einspringen könne. Die Landesanalysen sind ein Kurs-Angebot der AIZ für Menschen, die sich vor einer Ausreise aktuell, kompakt und umfassend über ihr Zielland informieren wollen. Im Zentrum stehen dabei politische, wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Aspekte der Länder.

Unsere tschadische Freundin, von der wir während der Zeit in ihrem Land so viel gelernt hatten, spornte mich damals an, für ihr Heimatland eine gute Landesanalyse zu machen. Eine Woche später saß ich mit einem Stapel Bücher, Kalebassen, traditionellem Brautschmuck und meinem großen Bubu, einer westafrikanischen Männerbekleidung, mit meiner ersten Teilnehmerin zusammen, um mit ihr den Tschad zu erkunden.

Voraussetzung für eine gute Landesanalyse ist, dass die Teilnehmer/innen ihre Entscheidung zur Ausreise reflektieren und offen für viele neue Erfahrungen sind. Ein Land besteht nicht nur aus Sitten und Gebräuchen, aber gerade die „kleinen“ kulturellen und kulinarischen Besonderheiten sind ein wichtiges Bindeglied zu den Menschen. Mein Vorsatz ist, einerseits für das Land zu begeistern, andererseits aber auch die Herausforderungen realistisch darzustellen.

Zu Beginn eines Kurses bat mich ein zukünftiger Botschafter nichts zu berichten, was er selbst in Büchern nachschlagen könne. Er wolle vor allem **meinen** Blickwinkel erfahren. Mir ist es aber wichtig, nicht nur meine Perspektive darzustellen, sondern auch Menschen aus dem Tschad selbst sprechen und ihre Geschichten erzählen zu lassen. Durch den Einsatz unterschiedlicher Medien und Skype-Gesprächen mit Menschen vor Ort ist dies heutzutage auch von Bad Honnef aus machbar. Und wie unterschiedlich man ein Land sehen und erleben kann, habe ich im Austausch mit einem Projekt-Nachfolger im Tschad erfahren, der vorrangig Entbehrungen und Probleme wahrnahm, wo ich so viel Faszinierendes und Bereicherndes erlebt hatte. Ihm schmeckte das Hirsebier nicht und dabei blieb es auch.

Die Kurse zur Landesanalyse dauern üblicherweise drei Tage – bei dem umfassenden Programm eine Herausforderung für Teilnehmer/innen wie für den Tutor. Deshalb habe ich mir viele Gedanken über einen abwechslungsreichen Methodenmix gemacht, um meine Veranstaltungen möglichst authentisch und interessant zu gestalten. Moderne Kommunikationsmittel machen es inzwischen möglich, tagesaktuell zu arbeiten und meine Teilnehmer/innen müssen heute einen großen Teil ihres Landeswissens mit meiner Unterstützung selbst und aktiv erwerben. So üben wir beispielsweise, während eines Telefonats mit der Botschaft im Tschad Sicherheitshinweise einzuschätzen.

Gerade der Blick auf sogenannte fragile Staaten wie dem Tschad erfordert die Zusammenarbeit mit den Tutor/innen der Nachbarländer, um auch eine länderübergreifende Analyse und Einschätzung der Situation in der Region zu gewährleisten. Nicht zuletzt deshalb initiiert die AIZ Treffen der Tutoren und unterstützt so den Austausch zu aktuellen Themen und auch zu methodischen Fragestellungen.

Auch wenn die Landesanalysen in puncto Methodik, Analyse und Recherche herausfordernd sind, im Vordergrund stehen für mich immer die Menschen und das Schöne ist: Nach jedem Tutorium weiß ich selbst etwas mehr über den Tschad.

AIZ sucht Rückkehrende für Kursangebot „Landesanalyse“

Vorbereitung, Vernetzung, Begleitung: Das sind die Kernelemente des Weiterbildungsangebots der Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ). Das BMZ beauftragt die AIZ bereits seit vielen Jahren mit der Ausreisevorbereitung von Fach- und Führungskräften und deren mitausreisenden Partner/innen. Diese kommen von unterschiedlichen Entsendeorganisationen beispielsweise der GIZ, dem Auswärtigen Amt, dem BMZ, kirchlichen EZ-Trägern und politischen Stiftungen. Ein wichtiger Baustein der Vorbereitung sind die Landesanalysen, die zwei bis drei Tage dauern und zu über 120 Ländern weltweit angeboten werden. Hierfür setzt die AIZ externe Trainer/innen auf Honorarbasis ein. Die Trainings finden bei Bedarf zu festen Terminen in Bonn statt. Gesucht sind Landeskenner/innen, die sich durch weitreichende, fundierte, aktuelle Kenntnisse und Landeserfahrung auszeichnen und die das Training durch einen praxisorientierten Methodenmix zu einer bedarfsorientierten Lernerfahrung machen. Rückkehrende Fachkräfte verfügen über einen wertvollen Wissensschatz und langjährige Erfahrung bezüglich eines bestimmten Landeskontextes. Sie sind oft besonders gut qualifiziert, um andere auf das Leben und Arbeiten vor Ort vorzubereiten. Die AIZ bietet ihren Trainer/innen auch Möglichkeiten, sich über den Kurs hinaus weltweit online zu vernetzen und weiterzubilden. Zudem finden Trainertagungen statt, um Fachwissen im Bereich Erwachsenenbildung zu vermitteln.

Haben Sie Interesse ...

... an einem Einsatz als Trainer/in in der Landesanalyse? Bei der AIZ freuen wir uns über Ihre Rückmeldung an: rolf.sackenheim@giz.de.

Auch wenn Sie derzeit noch im Entwicklungsdienst aktiv sind und sich für eine solche Aufgabe nach Ihrer Rückkehr interessieren, können Sie schon gezielt Literatur oder sonstige landestypische Materialien sammeln, um diese später in der Landesanalyse einsetzen zu können.

Weitere Infos: www.aiz-programm.de

Engagement im Rückkehrer/innen-Ausschuss



Susanne Blochberger (li.)
Designerin
1997 - 2002 Simbabwe, EED
2004 - 2008 Südafrika, EED
2008 - 2014 Namibia, Brot für die Welt

Angela Grünert (re.)
Islamwissenschaftlerin, Politologin
2006 - 2008 Sudan, DED
2012 - 2014 Palästinensische Gebiete, EED

Wir, das sind: Susanne Blochberger, Designerin, zuletzt als Fachkraft für Brot für die Welt in Namibia zum Aufbau eines Kunst und Design Zentrums zur Einkommensförderung bei der Community Skills Development Foundation im Einsatz.

Und Angela Grünert, Islamwissenschaftlerin und Verwaltungsleiterin für das Berliner Missionswerk, vorher mit finanzieller Förderung des EED am Evangelischen Schulzentrum Talitha Kumi in den Palästinensischen Gebieten beschäftigt. Was uns verbindet: Wir sind beide Ende 2014 nach Berlin zurückgekehrt.

Angela hat gleich nach der Rückkehr ihre erste unbefristete Stelle als Verwaltungsleiterin bei der evangelischen Kirche angenommen. Susanne hat sich für die Selbständigkeit als Beraterin für Design und nachhaltige Entwicklung entschieden und arbeitet in Deutschland und Namibia.

Auf dem Weg in die persönliche und berufliche Re-Integration sind wir uns im Rückkehrer/innen-Ausschuss (RKA) von Brot für die Welt begegnet. Wir sind beide aus ähnlichen Gründen dort Mitglied geworden: um Menschen zu treffen, die das Leben in Übersee und die Hürden der Rückkehr kennen, und die, auch wenn sie schon länger wieder zurück sind, immer ein Stück zwischen den Welten leben. Wir empfinden beide die Rückkehr wie einen Prozess, der verschiedene Stadien durchläuft, aber letztendlich nie abgeschlossen ist. Dieser Prozess steht im Zentrum der Arbeit des RKA, der unter anderem Unterstützung für Fachkräfte bei der Rückkehr und während des Auslandseinsatzes anbietet. Zu unseren Aufgaben gehört die Mitarbeit in verschiedenen Gremien bei Brot für die Welt, um auf der Grundlage unserer vielfältigen Erfahrungen Impulse zu setzen. Darüber hinaus engagieren wir uns in

EZ-Netzwerken und lokalen Initiativen, Gemeinden und Schulen für entwicklungspolitische Bildungsarbeit. Der RKA hat etwa 30 aus dem Kreis der Rückkehrer/innen gewählte Mitglieder. Wir probieren gerade ein neues Wahl-Format aus und ermöglichen allen neuen Rückkehrer/innen eine „Probe“-Sitzung. Wer diese Chance bislang noch nicht genutzt hat, ist herzlich willkommen. Hier die E-Mail-Adresse zur Kontaktaufnahme: rka-eed@gmx.de Der RKA trifft sich dreimal im Jahr für ein Wochenende an wechselnden Orten, wobei das erste Treffen des Jahres immer in Berlin stattfindet. Dazu laden wir unsere Ansprechpartner von Brot für die Welt oder Gäste aus der Region ein, mit denen wir entwicklungspolitische oder relevante Themen für Rückkehrer/innen diskutieren. Darüber hinaus gibt es verschiedene Fachgruppen.

Viele der Mitglieder kennen sich seit Jahren, Es haben sich Freundschaften entwickelt, gemeinsame Projekte sind entstanden, man unterstützt sich gegenseitig, wobei die Zeit in Übersee und die Rückkehr den Zusammenhalt prägen. So auch bei uns. Nach über zwei Jahren nach der Rückkehr teilen wir das Gefühl, logistisch und weitgehend auch emotional angekommen zu sein. Wir haben uns beruflich eingefädelt, uns in unserem sozialen Umfeld, in unseren Wohnungen und im Alltag eingerichtet. Dennoch teilen wir das Bedürfnis nach Entfaltungsräumen, in die wir unsere Erfahrungen zwischen den Welten sinnvoll einbringen können. So engagiert Angela sich in der Integration von Geflüchteten und auch Susanne könnte sich vorstellen, sich im Bereich Migration/Integration einzubringen. Gemeinsam sind wir gerade dabei, die Möglichkeiten des Aufbaus eines Mentorenprogramms für geflüchtete Kinder im Grundschulalter auszuloten.

Mit den Opfern neu



Friederike Repnik,
Religionswissenschaftlerin M.A.,
Diplom-Sozialpädagogin (DH),
Traumafachberaterin
2009 - 2013: Kolumbien, AGEH

Es ist Donnerstagmittag. Meine Kollegin Laura und ich sitzen mit 25 Männern und Frauen im Stuhlkreis und plaudern über die vergangenen Tage und den Regen in Bogotá. Die Stimmung ist gelöst. Sie fragen mich Dinge über Deutschland, lächeln, weil ich mal wieder la corazón statt el corazón sage. Kaum zu glauben, dass wir zwei Stunden zuvor noch in einer scheinbar komplett anderen Welt waren – in einer Welt voller Gewalt und Leiden, ohne Lächeln. Denn das, was diese Menschen hier im Stuhlkreis verbindet und was sie zu diesem Treffen geführt hat, sind die Erfahrungen von Gewalt und Vertreibung. Im Workshop „Umgang mit Trauer“ erzählen, malen und schweigen sie über das, was ihnen widerfahren ist. Sie weinen, sind wütend und fassungslos, unermesslich traurig und: Sie sind verletzt. Aber sie haben überlebt, sind da, teilen sich mit, leben weiter. Das ist mehr, als sich viele der vertriebenen Menschen in Kolumbien vorstellen können.

„Wirst Du den Menschen in deinem Land von uns erzählen?“ fragen sie mich in unsere Plauderei hinein. Und dann ist der Schmerz plötzlich wieder da. Aber auch Mut und Hoffnung: Mut, ihre Geschichten zu erzählen, Hoffnung, dass sie gehört werden. Wie könnte ich nicht von ihnen erzählen, von den Menschen, die mir in vier Jahren so viel von sich gezeigt haben, die dem Wort Vertrauen nicht trauen und sich mir dennoch anvertraut haben, die mir mit ihrer Mischung aus Hoffnung und Angst, Lebensfreude und Trauer, Wut und Nachsicht jeden Tag aufs Neue vom Leben erzählt haben.

sehen lernen

„Wirst du den Menschen in deinem Land von uns erzählen?“ sind die ersten Worte meiner Doktorarbeit über Traumaarbeit in anhaltenden Gewaltstrukturen und die Rolle von Religion am Beispiel des bewaffneten Konflikts in Kolumbien, die ich im März 2017 an der Universität Bremen eingereicht habe. Diese Frage bildet meine Brücke zwischen den Menschen in Kolumbien, die erzählen, und den Menschen hier in Deutschland, die zuhören. Sie ist die Verbindung zwischen Menschen, die viel zu wenig voneinander wissen. Und sie ist die Vertiefung einer Arbeit, die mich kaum eingehender zugleich berühren, beleben und herausfordern könnte. Also erzähle ich von ihnen, schreibe meine Arbeit über den Konflikt in Kolumbien, setze mich weiter mit der psychosozialen Begleitung von vertriebenen Menschen auseinander und gehe der Frage nach, wie diese nach erlebter Gewalt zu einer selbstbestimmten Lebensgestaltung zurückfinden können. Und ich gehe der Frage nach, welche Rolle Religion im Umgang mit Vertreibung und Gewalterfahrungen spielt. Immer wieder stelle ich dabei ganz bewusst die Perspektive der Konfliktopfer in den Mittelpunkt.

Mit den Opfern neu sehen lernen. Ich gebe Einblicke in Erkenntnisse, die ich nur gewinnen konnte, weil ich mit den Menschen in Kolumbien Wege gemeinsam gegangen bin. So arbeite ich unter anderem heraus, wie umfassend Gewalt das Leben der Menschen in Kolumbien bestimmt, wie sie über Jahrzehnte hinweg zu einem endemischen Bestandteil der politischen Kommunikation geworden ist. Und auch, wie wichtig Stabilisierung in der Begleitung von Konfliktopfern ist und wie Religion und Kirchen aus Perspektive der betroffenen Menschen gerade hierbei einen wertvollen Beitrag leisten können. Denn sie bieten einen Rahmen für die Auseinandersetzung mit dem Erlebten und für die Neugestaltung des Alltags, ermöglichen Gemeinschaft und geben Halt als Artikulationsmedium im Umgang mit Gewalt und ihren Folgen. Ich erzähle das, was die Menschen mir erzählt haben, löse mein Versprechen ein und habe die Hoffnung, etwas von dem zurückgeben zu können, was ich in vier Jahren Kolumbien bekommen habe.

Bildung trifft Entwicklung – Globales Lernen unterstützen

Als ich vor zehn Jahren mit reichhaltigen Eindrücken und Erfahrungen aus Sambia zurückkehrte, suchte ich nach Möglichkeiten, mich weiterhin in der Bildungs- und Sozialarbeit sowie zu entwicklungspolitischen Themen zu engagieren. Daher freute es mich, als ich im Rahmen der DED-Rückkehrtage erstmals vom Programm Bildung trifft Entwicklung (BtE) hörte. Dieses Programm von Engagement Global vermittelt geschulte Referent/innen für Bildungsveranstaltungen des Globalen Lernens an Kindergärten, Schulen, Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen. Ich wandte mich sogleich an die Leiterin der Regionalen Bildungsstelle und vereinbarte mit ihr ein Einstiegsgespräch, um meine Einsatzmöglichkeiten bei BtE zu erörtern. Ich nahm an einem Einstiegsseminar zu Globalem Lernen teil und erarbeitete dann ein BtE-Veranstaltungskonzept zum Thema: „Jugendalltag in Sambia“. Dieser Workshop mit Neuntklässler/innen war mein Auftakt als BtE-Referentin.

Es folgten weitere BtE-Veranstaltungen, die ich entwickelt und mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen realisiert habe. Dabei ging es vor allem um Themen wie „Kinder- und Jugendwelten hier und anderswo“, „Globalisierung und nachhaltiger Konsum“ und „Gesundheit in der Einen Welt“. Neben den Veranstaltungen betreue ich auch BtE-Informationsstände und informiere und berate zu Möglichkeiten entwicklungspolitischen Engagements. In diesem Jahr habe ich beim Bonner Pilotprojekt „BtE mit Geflüchteten“ mitgewirkt, in dem wir künftige Referent/innen bei der Vorbereitung auf ihre Einsätze bei BtE begleitet und unterstützt haben.

In meiner Arbeit und auch im Alltag möchte ich im Sinne des Globalen Lernens dazu beizutragen, dass über Lebenssituationen von Menschen im Globalen Süden differenzierter und respektvoller berichtet wird. Dabei sind meine authentischen Alltags- und Arbeitserfahrungen sehr hilfreich: In Sambia habe ich selbst erlebt, wie wertvoll es ist, in einem neuen Land Menschen zur Seite zu haben, die helfen sich einzufinden und erste Einblicke in Lebenszusammenhänge zu gewinnen und die einen willkommen hei-



Bettina Waldt
Diplom-Pädagogin,
Diplom-Sozialpädagogin (FH)
2005 - 2007: Sambia, DED

ßen. Vor Ort konnte ich etliche Menschen mit ihrem Engagement, Knowhow, ihren Hoffnungen und Befürchtungen kennenlernen und mit einigen von ihnen konkret zusammenarbeiten, sodass wir mit- und voneinander lernen konnten. Selbsterlebte Geschichten, mitgebrachte Gegenstände und Bilder ermöglichen es mir, sambisches Alltagsleben vielfältig darzustellen. So kann ich die Teilnehmenden in einer Lokalsprache begrüßen, Infos zur Afrika-meisterschaft anhand eines Fußballtrikots einfließen lassen oder die Zubereitung eines Gerichts mittels eines Nshima-Löffels erläutern.

Durch das Netzwerken mit Personen und Organisationen, die ich unter anderem durch das Programm BtE kennenlernte, haben sich für mich auch Chancen der beruflichen Weiterentwicklung ergeben. Heute arbeite ich hauptberuflich als Schulsozialarbeiterin in Bonn und engagiere mich nebenberuflich als Referentin für Globales Lernen sowie als Lehrkraft für Deutsch als Zweitsprache.

Dies sind Aufgabenfelder, die mir bei allen Herausforderungen viel Freude machen und in denen ich im Sinne der Integrations- und Friedensförderung sowohl Notwendigkeit als auch Möglichkeiten der Vernetzung sehe und aus diesem Grund gerne mitwirke.

Weitere Infos zu BtE:
www.bildung-trifft-entwicklung.de

Das Ende des Dienstvertrags ist nicht das Ende der Beziehungen



Susanne Brenner
Theologin
2005 - 2012: Kolumbien, AGEH

Ehepaar Brenner-Büker
(Bildmitte) mit ihren
Projektnachfolgern in
Kolumbien, der Familie
Moresino-Zipper

„mitmenschen“ lautet das Motto der AGEH – und mit Menschen waren wir acht Jahre in Kolumbien unterwegs, wo wir in verschiedene Prozesse zu Friedens-, Stadtteilarbeit und Organisationsentwicklung eingebunden waren. Besonders intensiv waren die Beziehungen in den kleinen christlichen Gemeinschaften im Süden von Bogotá. Aber auch darüber hinaus entstanden in dieser Zeit durch das tägliche Ineinander von Leben und Arbeiten persönliche Freundschaften. Deshalb traf uns die Trennung von Menschen, mit denen wir über die Jahre Freude und Leid in einer von Gewalt geprägten Gesellschaft geteilt hatten, hart.

Erst seit sich gezeigt hat, dass Beziehungen auch auf Distanz bestehen bleiben können, empfinde ich die Trennung als Konsequenz der zeitlichen Befristung des Entwicklungsdienstes als weniger schmerzlich. Denn dank E-Mail, WhatsApp & Co leben unsere Freundschaften nach Kolumbien weiter. Der Rhythmus der Kontakte variiert, mal mehrmals die Woche, dann wieder deutlich weniger. Über die Jahre haben wir gemerkt, dass E-Mails für alle Beteiligten oft zu aufwendig sind. Aber der Facebook-Auftritt des Gemeinschaftszentrums hält uns auf dem Laufenden. Und für kurze Informationen und das Teilen von besonderen Augenblicken hat sich WhatsApp bewährt: Ein witziges Foto vom Kochkurs im Gemeinschaftszentrum in Bogotá gegen ein Foto von einem Spaziergang im Schnee. Doch wir bekommen längst nicht alles mit, was in Bogotá oder in den befreundeten Familien passiert. Und umgekehrt teilen auch wir nicht alles, was uns gerade beschäftigt.

Wir mussten und müssen Zeit und Energie ins Ankommen und in den Alltag in Deutschland investieren: Wohnungssuche,

Beruf, Aufbau und Pflege eines neuen privaten Umfelds. Mit einer gewissen Spannung haben wir unserem ersten Besuch in Kolumbien ein gutes Jahr nach unserer Abreise entgegengesehen: Wie werden die Begegnungen sein? Sind wir einander fremd geworden? Doch sehr rasch zeigte sich: Die Vertrautheit war geblieben, der Gesprächsfaden ging einfach weiter.

In der ersten Zeit nach der Rückkehr wurden wir noch aus der Ferne in Diskussionen um die Weiterentwicklung des Projekts einbezogen. Dann haben wir mit den Projektverantwortlichen vor der Ankunft unserer Nachfolger geklärt, dass wir nicht mehr zu inhaltlichen Fragen Stellung beziehen wollten, sondern dass diese mit den neuen Personen anzugehen seien. Unsere Nachfolger haben zwanzig Monate nach uns ihre Arbeit aufgenommen. Wir haben ihnen vor ihrer Ausreise nach Kolumbien und auch später mit Informationen und Rat zur Seite gestanden – wenn wir gefragt wurden. Wir sind dann erst wieder nach Kolumbien gereist, als unsere Nachfolger bereits zwei Jahre im Projekt arbeiteten und uns ausdrücklich zu einem Besuch eingeladen haben.

Die Beziehungen leben weiter, verändern sich – aber sie enden nicht mit dem Ende des Vertrags. Nun ergibt sich hoffentlich die Möglichkeit einer Deutschland- und Schweizreise des Koordinationsteams aus dem Gemeinschaftszentrum im Sommer 2018. Wir freuen uns jetzt schon, wenigstens vier Freund/innen bei den Besuchen von Partnerorganisationen zu begleiten, Austausch über globale Zusammenhänge hier bei uns zu gestalten und unsere Heimat zeigen zu dürfen. Es soll ein kleines Dankeschön sein für die vielen Jahre gelebter Gastfreundschaft, die wir erfahren durften.

Vom Flohmarkt zum



Der Zufall weckte vor zehn Jahren unsere alte Puzzleleidenschaft. Wir holten mal wieder Sachspenden für unseren Flohmarkt zu Gunsten eines peruanischen Vereins alter Menschen bei einer älteren Dame ab, in deren Keller sich viele Puzzles stapelten. „Ja, die können Sie auch gerne mitnehmen, wenn Sie die auf dem Flohmarkt loswerden.“ Die Frage, ob sie denn auch vollständig sind, blieb offen. Unsere Flohmarkt-Stammkunden waren von uns zuverlässig sehr gute Ware gewohnt. Somit war für uns klar: puzzeln, um die Puzzles dann als 100 Prozent vollständig anpreisen zu können. Damit war unsere Leidenschaft wieder entfacht und das gespendete Kontingent bald erfolgreich gelegt. Nun musste Nachschub her. Das Angebot in den Spielwarengeschäften hielt sich in Grenzen. Meine Frau Gabriele stieß im Internet auf ein Forum für Puzzler, in dem sie nun bereits seit zehn Jahren aktiv ist. So konnten wir uns eine vielfältige Puzzlewelt erschließen und können abends gemeinsam Puzzle um Puzzle legen, ohne Motive mehrfach puzzeln zu müssen.

Aufgrund der Umstrukturierung der EZ in Deutschland – der DED verschmolz mit der GTZ zur GIZ – mussten wir unser Projekt, die Zusammenarbeit mit „unseren Alten“ in Peru, dann leider einstellen. Über den Weltfriedensdienst e.V. unterstützen wir jetzt die Kleinbauernorganisation TSURO in Simbabwe.

Über diese Aktivitäten und unseren Spenden-Flohmarkt berichteten wir auch

Spendenpuzzle



in der „privaten Ecke“ des Puzzle-Forums. Bei Treffen in verschiedenen Städten kamen wir außerdem mit Forumsmitgliedern ins Gespräch und konnten sie für die Unterstützung unserer Aktivitäten gewinnen. Die Folge: Seit nunmehr acht Jahren schicken uns viele Unterstützer Puzzles zu, die Gabriele unter www.puzzle-forum.de in der Rubrik Spendenpuzzle vorstellt. Gegen eine Spende an TSURO/Weltfriedensdienst e.V. schicken wir den Spendern dann die Puzzles zu.

Zweimal im Jahr rufen Forumsmitglieder zu einem sogenannten Puzzle-Mega-Marathon auf. Unsere Anregung, den Sommer-Mega-Marathon im letzten Jahr unter das Motto „Puzzeln für den Frieden“ zu stellen, wurde begeistert angenommen. Wir haben selbst für jedes gelegte Puzzleteil eine Spende von einem Cent an TSURO in Simbabwe zugesagt. Schon vorab hatten weitere Puzzlerinnen eigene Aktionen angekündigt, zum Beispiel einen Cent Spende für jedes selbst gelegte Teil, einen Euro Spende für jeden Teilnehmer oder auch feste Spendenbeträge. Welch ein Ansporn! 38 Forenmitglieder, unterstützt von Freunden und Nachbarn, legten von Freitagmorgen 00:00 Uhr bis Sonntagabend 24 Uhr – einige hatten Freitag extra Urlaub genommen – Puzzle um Puzzle. Mit dem Ergebnis hatte niemand gerechnet: Sagenhafte 164.811 Teile wurden gelegt, das Vorjahresergebnis damit mehr als verdreifacht! Zusammen mit den vielen Zusatzaktionen wurden an diesem Wochenende 2.500 Euro für TSURO erpuzzelt – ein beeindruckendes Ergebnis eines fröhlichen Wochenendes für ein bisschen mehr Frieden.

Wulf Schubert, Gewerbelehrer
Gabriele Schubert
1989 – 1992: Peru, DE

„Keine bleibenden Schäden“



Heiko Schwarz
Architekt, Trickfilmzeichner, Autor
2002 - 2012: Guinea/Westafrika, CFI

Warum sollte man niemals einen Brief mit rotem Filzstift schreiben? Wie wirkt es sich auf den Biorhythmus aus, wenn die Moschee um die Ecke neue Lautsprecher einweihet? Was tun, wenn einem ein Fremder eine Dose Kieselsteine schenkt? Wie überlebt man als Geisterfahrer bei der Rallye Dakar? Und vor allem: Was passiert, wenn ein Stubenhocker und dessen Gemahlin mit einem Intensivkurs Französisch druckbefüllt und anschließend in das westafrikanischste aller Länder expediert werden?

Antworten auf diese Fragen liefert das Buch „Keine bleibenden Schäden“. Es erzählt über die ersten drei von insgesamt zehn Jahren, die meine Frau Romy und ich im Bergland des Fouta-Djalon verlebten. Wir arbeiteten in Guinea in der ländlichen EZ in diversen Bildungs- und Gesundheitsprojekten. In einem Umkreis von vier Autostunden waren wir die einzigen Portos, deutsch: Weißen. Ideale Bedingung, um ausgiebig Kulturschocks zu durchleben. Und anderen zu verpassen.

Auch in den Projekten trafen unsere nördlichen Erwartungen bisweilen frontal auf die südliche Realität. Für mich gab es zwei Möglichkeiten damit umzugehen: Verbittern oder lachen. Ich entschied mich für das Zweite. Aus Fettnapfauslotungen, interkulturellen Fehlleistungen und Projektbauchlandungen wurden humoristische Rundmails, die von einem wachsenden Empfängerkreis gelesen wurden. Irgendwann kam die erste Rückmeldung: Mach doch ein Buch draus! Nach der vierten Ermutigung machte ich mich an eine Überarbeitung der Geschichten. Und

tatsächlich interessierten sich zwei Verlage für das Manuskript.

Was hat mir das Buch gebracht? Viel, in jeder Hinsicht. Das Schreiben hat mein Leben bereichert. Nicht unbedingt monetär, wohl aber durch Begegnungen und Gespräche mit Leuten, die das Buch tatsächlich gekauft haben. Fremde Menschen schrieben mir über ihre „Genau so geht es mir gerade“-Erfahrungen. Nicht zuletzt ist das Buch oder vielmehr das darin beschriebene afrikanische Intermezzo indirekt für meine jetzige Arbeit im höheren Auswärtigen Dienst verantwortlich.

Keine Frage, Schreiben macht mir Spaß. Doch die guineischen Geschichten waren mehr. In mancher Hinsicht vielleicht sogar eine Art Schreibtherapie. Überfälle, Unruhen, Mangelversorgung oder simpler Projektdiebstahl waren leichter zu verdauen, wenn ich daraus eine Geschichte machte. Probleme wurden in eine „gesunde Perspektive“ gerückt. Ich lernte neu, über mich selbst zu lachen.

Mir ist ziemlich gut in Erinnerung, wie ich nach einem Überfall, bei dem ich einige Schläge einstecken musste, abends in meinem Arbeitszimmer saß. Mit Eis an der Stirn und im Whiskeyglas sinnierte ich darüber, was für eine abenteuerliche Story in dem traumatischen Trip steckte und tippte gleich eine erste Version in den Laptop.

Natürlich konnte (und kann) ich nicht über jedes Erlebnis lachen. Manche waren zu schrecklich oder zu traurig. Doch aktives Auseinandersetzen und – nebenbei bemerkt – aktives Vergeben haben mir geholfen, Frieden zu schließen – auch mit den unterirdischen Zeiten. Am Ende bleiben großartige Erinnerungen, ein paar Narben, aber vor allem: keine bleibenden Schäden.



„Keine bleibenden Schäden“ ist erschienen bei conception Seidel.

Interview

Rückkehrprozesse professionell vorbereiten und begleiten



© privat

Karin Busch war 16 Jahre im Ausland tätig, davon 14 Jahre im Rahmen der internationalen Entwicklungszusammenarbeit – unter anderem für Cap Anamur und die Deutsche Welthungerhilfe. 1995 kehrte sie nach Deutschland zurück. Das Kompetenzprofil der Diplom-Pädagogin umfasst auch einen MA Sc. in international Development und u.a. eine Ausbildung zur Psychodramaleiterin.

Sie arbeitet freiberuflich als Supervisorin und Trainerin in Großunternehmen und Institutionen der EZ. Ihre Schwerpunkte sind interkulturelle Supervision und Coaching, die Beratung und interkulturelle Vorbereitung bei Entsende- und Rückkehrprozessen, Selbstmanagement in Konflikt- und extremen Belastungssituationen sowie Rückkehrseminare für Fach- und Führungskräfte.

www.consulting-interkulturelle-kommunikation.de

AGdD: Frau Busch, Sie selbst haben 16 Jahre im Ausland gearbeitet. Wie haben Sie die Rückkehr nach Deutschland erlebt?

Es hat vier Jahre gebraucht, um wieder hier in Deutschland anzukommen. Ich habe damals völlig unterschätzt, wie sehr mich die Zeit im Ausland verändert hatte und wie viel Zeit nötig ist, sich hier neu zu orientieren. Dabei ist seit den 80er Jahren bekannt, dass Rückkehrprozesse große Herausforderungen für den Einzelnen und auch für die Familienmitglieder mit sich bringen. Ein solcher Prozess dauert mindestens ein Jahr, häufig deutlich länger. Das hängt von vielen Faktoren ab wie Dauer des Auslandsaufenthaltes, Alter, kulturelle Unterschiede des Gastlandes und auch von der Motivation für den Auslandsaufenthalt.

Heute weiß man, dass eine durchdachte Entsende- und Rückkehrbegleitung durch die Entsende-Organisation helfen kann. Leider standen mir damals derartige Angebote nicht zur Verfügung. Ich war auf

mich alleine gestellt und erinnere mich noch gut an meine Einsamkeit, verbunden mit der Hilflosigkeit, wie ich denn hier in Deutschland nach meiner Rückkehr mein Leben weiter gestalten sollte.

AGdD: Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?

Ich habe mir die Zeit genommen, mich mental und emotional wieder zu sortieren. Ich habe mir selbst eine Supervisorin gesucht, um dann mein fachliches Profil zu schärfen, mit dem ich in Deutschland beruflich wieder Fuß fassen konnte. Dabei war es ganz wichtig, mir einige grundlegende Fragen zu beantworten: Was mache ich mit meinen Erfahrungen und einer Fülle verschiedener Kompetenzen, die ich im Ausland gewonnen habe? Wo und wie kann ich sie hier einsetzen? Wo passe ich hin? Und für wen, mit wem will ich was arbeiten?

Das Ergebnis meiner Suche war die Selbstständigkeit als Supervisorin und Trainerin. Seit vielen Jahren arbeite ich nun für Unternehmen und Organisationen der EZ genau in den Bereichen, in denen ich Wissen und Erfahrungen sammeln konnte und bei denen ich weiß, wovon ich spreche und wozu ich wen beraten kann. Dafür bin ich sehr dankbar.

AGdD: Sie beraten seit Ende der 90er Jahre verschiedene Großunternehmen in internationalen Entsendungsprozessen. Ein Schwerpunkt Ihrer Arbeit ist der Repatriationsprozess von Auslandsrückkehrer/innen und ihren Familien. Wieso ist die Unterstützung dieses Prozesses so wichtig?

Auslandsrückkehrer/innen bringen viel Wissen und oft eine ausgeprägte soziale und interkulturelle Kompetenz mit, gepaart mit der Fähigkeit, diese auch unter schwierigen Bedingungen einsetzen zu können. Das zeichnet die meisten von uns aus. Man muss sich jedoch aktiv und reflektiv mit folgenden

Fragen auseinandersetzen: Wie kann man seine Fähigkeiten so konkret formulieren, dass sie hier in Deutschland als fachliche Kompetenzen erkennbar werden? Und wo kann man sie weiterhin nutzen? Zurück im deutschen Alltag bleibt oftmals dafür zu wenig Zeit. Und es fehlt oft die Handhabe, diesen Prozess konkret angehen zu können.

AGdD: Sie bieten hierzu Beratung und Seminare an. Wie sehen diese Angebote aus?

Mein Angebot umfasst ein Spektrum an Unterstützungsleistungen in Bezug auf Entsende- und Rückkehrprozesse, interkulturelle Supervision und Coaching bis hin zu spezifisch konzipierten Rückkehrer-Seminaren. Einige Wirtschaftsunternehmen lassen ihren Auslandsmitarbeiter/innen solche Unterstützung zukommen und diese beginnt dann im Idealfall bereits acht bis zwölf Monate vor der eigentlichen Rückkehr. Derartige Angebote sind normalerweise nicht verpflichtend, werden aber sehr intensiv wahrgenommen.

Großen Wert lege ich darauf, dass nicht nur die ausgereisten Mitarbeiter/innen, sondern auch deren Partner/innen einbezogen werden. Auch für die Kinder der rückkehrenden Familien gibt es oft Angebote, aber üblicherweise in Form separater Veranstaltungen.

AGdD: Welche Formen von organisatorischer Unterstützung bieten Firmen denn ihren Mitarbeiter/innen an?

Da gibt es große Unterschiede, aber bei der Ausreise gibt es in der Regel eine umfassende Begleitung und Vorbereitung, zum Beispiel ein Vorab-Besuch des Zielortes, Organisation des Umzuges, Hilfe bei der Wohnungssuche, der Vermittlung von internationalen Schulen usw. Bei der Rückkehr wird vor allem Unterstützung bei der Wohnungssuche und beim Umzug angeboten.

AGdD: Warum ist es so wichtig, die gesamte Familie im Rückkehrprozess zu unterstützen?

Nach der Rückkehr spielen häufig die schwierigen Anpassungsprozesse in der eigenen Familie im ersten Jahr nach der Rückkehr eine zentrale Rolle. Mir liegt besonders

am Herzen, dass die Rückkehrer/innen und ihre Partner/innen um die Probleme in der Rückkehrphase, deren Wirkungen auf alle Betroffenen und den Umgang damit wissen. Ich stelle seit ein paar Jahren fest, dass sich die Auswirkungen der Rückkehrprozesse auf den Einzelnen, auf die Paarbeziehung und insbesondere auf die Kinder deutlich verschärft haben. Hier tut Aufklärung not. Wenn ich weiß, dass bestimmte Reaktionen wie Bettnässen, Klammern an die Eltern oder wieder bei Licht schlafen wollen ein normales – hier temporäres Verhalten – auf eine anormale Situation sind, kann ich die Probleme besser auffangen. Das entlastet und hilft immens!

AGdD: Wie verbreitet sind diese Angebote denn inzwischen in der Wirtschaft?

Nur wenige Wirtschaftsunternehmen bieten eine durchdachte und konsequente Unterstützung bei der Vorbereitung, Begleitung und Rückkehr der Mitarbeiter/innen an. Es sind vor allem die großen international agierenden Unternehmen, die solche Leistungen anbieten.

Die Zahlen sprechen für sich: Deutschlandweit geht man in Unternehmen von einer Kündigungsrate von 25 bis 27 Prozent im ersten Jahr nach Rückkehr aus dem Ausland aus. Die Gründe: Viele Mitarbeiter/innen fühlen sich nicht mehr mit dem Mutterhaus verbunden, sie haben den Eindruck, dass ihre Qualifikationen nicht wertgeschätzt werden, und sie haben Sorge, dass ihre berufliche Weiterentwicklung stagniert. Dem gegenüber stehen Unternehmen, welche es schaffen, die Kündigungsrate auf eineinhalb bis zwei Prozent zu senken, weil sie das Potential der Mitarbeiter erkennen und entsprechend nutzen. Damit bleiben wertvolles Wissen und Erfahrungen in der Firma.

AGdD: Welche Unterschiede bestehen zwischen Wirtschaftsunternehmen und EZ-Organisationen bezüglich der Repatriationsprozesse?

In Wirtschaftsunternehmen haben die Führungs- und Fachkräfte nach ihren Auslandsaufenthalten zumeist Anspruch auf Weiterbeschäftigung und werden im besten Fall ihren neuen Qualifikationen entsprechend eingesetzt. Bei einigen Unternehmen hatte ich das Glück, konzeptionell von Beginn an Entsendeprozesse mitzugestalten. Im Rahmen von Organisationszielsetzung, Mitarbeiterbindung und Wissensmanagement wurden Maßnahmen entwickelt und diese werden seither konsequent umgesetzt.

Das ist aber ein anderer Kontext als der Entwicklungsdienst. Es macht einen großen Unterschied, dass Unternehmen oft langfristig in ihre Mitarbeiter/innen investieren.

Fachkräfte im Entwicklungsdienst haben immer zeitlich befristete Verträge. Auch wenn sie es sich wünschten, hätten sie keinen Anspruch auf eine Stelle in der Entsendeorganisation. Somit sind viele Fachkräfte mit der Rückkehr erst einmal sehr auf sich allein gestellt.

Dank der AGdD gibt es zwar Angebote, um die Rückkehrprozesse zu unterstützen, aber für manches reicht dies meines Erachtens nicht aus. Insbesondere könnten die Organisationen die Erfahrungen der Rückkehrer/innen viel besser aufnehmen und so standortspezifisches Wissen in ihre Entsendungskonzepte integrieren. Leider haben hier aus meiner Sicht jedoch viele EZ-Institutionen Nachholbedarf. Und so verspielen sie große Chancen zur eigenen Weiterentwicklung und zum Wissenstransfer.

AGdD: Sie empfehlen also den Organisationen bei den Repatriationsprozessen von bestimmten Unternehmen zu lernen? Ist das überhaupt möglich?

Ja, das ist möglich und notwendig, denn die Zeiten haben sich verändert. Die Welt ist nämlich für alle durch die Globalisierung und Nutzung der virtuellen Medien kleiner geworden. Kommunikation und Zusammenarbeit haben einen festen Platz in der verteilten Zusammenarbeit. Die dahinterstehenden Menschen finden sich selbstverständlich intern und extern auf Foren, in Netzwerken und institutionsübergreifend wieder. Der Einzelne ist heute deutlich vernetzter und präsenter nach außen. Darüber hinaus ist die Welt der internationalen Zusammenarbeit transparenter geworden. Und damit werden die Mitarbeiter/innen im Außeneinsatz deutlich stärker auch als Repräsentant/innen der Organisationen wahrgenommen.

Als sehr positiv sehe ich die Bildung neuer Netzwerke oder Unterstützungssysteme wie Supervision und Fortbildungen für die Fachkräfte – zumindest im ZFD Bereich. Die AGEH hat sogar ein Supervisionsangebot für die mitausreisenden Partner/innen, um auch diese in ihrer beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Dennoch: Ich würde mir hier noch klarere Konzepte und eine ziel- und ergebnisorientiertere Umsetzung der Rückkehrprozesse wünschen.

AGdD: Welchen Effekt hätte das für die Organisationen und für die Auslandsrückkehrer?

Für die Organisationen: die Stärkung nach innen und außen durch ein gutes Wissensmanagement, Mitarbeiterbindung und darüber hinaus ein gutes Image.

Für die Fachkräfte: die Möglichkeit Rückmeldungen geben zu können mit dem Ziel, Entsende- und Rückkehrprozesse zu optimieren. Des Weiteren die Reflektion und Nacharbeitung ihrer Erfahrungen, um die persönlichen und beruflichen Kompetenzen eindeutiger formulieren zu können und deren Übertragbarkeit auf andere berufliche Bereiche sichtbar zu machen.

AGdD: Welche Kompetenzen der EZ-Fachkräfte sind denn in der Wirtschaft gefragt?

Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst haben wie sonst kaum eine Berufsgruppe bewiesen, dass sie in der Lage sind, unter hohem Druck in einem multikulturell verteilten Kontext im Sinne einer gemeinsamen Zielerreichung zu planen, zu entwickeln und zu handeln. Und dies unter Gegebenheiten, die sich in Bezug auf Kontext, Verständnis von Führung und Kommunikation, Motivation und Konfliktmanagement von dem unterscheiden, was in Deutschland üblich ist. Sie haben bewiesen, dass sie mit dem immensen Spannungsbogen der unterschiedlichen Ansprüche und Interessen sowie den eigenen Ansprüchen konstruktiv umgehen können. Dazu gehört ein unglaubliches Maß an Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, die Fähigkeit kontinuierlich mit unsicheren und oft widersprüchlichen Situationen umzugehen und dabei handlungsfähig zu bleiben. Zudem sind sie sehr gut ausgebildet und bringen eine Lebenserfahrung mit, die im normalen Wirtschaftskontext ihresgleichen sucht. Ihre interkulturellen und sozialen Kompetenzen sowie ihre Fähigkeit zum Selbstmanagement unter schwierigen Bedingungen machen sie zu einer hoch kompetenten Berufsgruppe mit spezifischen Alleinstellungsmerkmalen. Die Frage ist jedoch: Ist das den Fachkräften selbst immer bewusst? Das ist die erste Voraussetzung dafür, diese spezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen besser in Wert setzen zu können.

AGdD: Frau Busch, wir danken für das Gespräch.

Für transfer sprach Dieter Kroppenberg mit Karin Busch.

Wiederankommen mit der Familie in der Schweiz



In der Schweiz wieder angekommen: Karin und Serge Agbodjan-Prince mit ihren Kindern Olivier, Mireille und Maryse

Serge: Ich bin gebürtiger Togoer und habe seit Mitte der Neunzigerjahre in Österreich und in der Schweiz gelebt und gearbeitet. 2010 entschied ich mit meiner österreichischen Ehefrau Karin und unseren Kindern, die Zelte in der Schweiz komplett für einige Jahre abzubrechen. Wir zogen für einen Einsatz mit dem Zivilen Friedensdienst (ZFD) der GIZ nach Benin in Westafrika. Ursprünglich reisten wir mit einem Zwei-Jahres-Vertrag aus, doch schließlich verbrachten wir sogar fast fünf Jahre im Feld.

Die Zeit in Benin war sehr intensiv und wir konnten richtig ins Land, in seine Realitäten und in seine Kultur eintauchen. Jedes einzelne Familienmitglied hat sich tatkräftig engagiert. Während ich mit meiner Partnerorganisation unterwegs in den Kommunen und Dörfern war, engagierte sich meine Frau ehrenamtlich bei einem außerschulischen „Deutschclub“. Dort vertiefen Schüler/innen und Lehrende ihre Deutschkenntnisse, dis-

kutieren über Filme, Theaterstücke, machen gemeinsam Kulturarbeit und vieles mehr. Unsere Kinder besuchten nicht die internationale, sondern eine lokale Schule. Sie bekamen schnell Kontakt zu einheimischen Kindern, schlossen Freundschaften und gewöhnten sich auch bald an die Besonderheiten der von Klosterschwestern geführten lokalen „Hibiscus“-Schule.

So war die Zeit für uns in Benin ebenso erfüllend wie gefüllt und dementsprechend schnell vergangen, als wir schließlich planten, wieder in die Schweiz zurückzukehren.

Um das Ankommen für alle, besonders für die Kinder, etwas zu erleichtern, entschieden wir uns, wieder in die Bodenseeregion zu ziehen, in die gleiche Gegend, wo wir vor der Ausreise schon gewohnt hatten. So hofften wir, auf Altbekanntes zurückgreifen und die alten Netzwerke wieder aktivieren zu können. Außerdem planten wir die Rückreise so, dass unsere Kinder gleichzeitig

mit den anderen Kindern in der Schweiz ins neue Schuljahr starten konnten.

Da mein Vertragsende nicht mit dem Schulstart zusammenpasste, nutzte ich meinen Urlaub, um den Start meiner Familie in der Schweiz zu unterstützen, bevor ich erneut nach Benin zurückkehrte, um dort meinen Vertrag fristgemäß zu beenden. Meine definitive Rückkehr in die Schweiz erfolgte dann sechs Monate später.

Karin: Wir starteten fast bei null: kein Job, keine Wohnung, keine Möbel, ... Eine gute Freundin nahm uns erst einmal auf. Der Sommer 2015 war ein Rekordsommer und viele Europäer kämpften mit der Hitze. So hatten wir klimatisch einen guten Start. Bald nach unserer Ankunft pflanzten wir zunächst etwa drei Wochen ein, um unsere Familienangehörigen und Freunde in der Schweiz und in Österreich zu besuchen. Nach dieser kleinen „Verwandten-Begrüßungsreise“ ging alles Schlag auf Schlag. Nach gerade einmal fünf Wochen Ferien starteten die Kinder in der neuen Schule, und kurz darauf fand ich bereits eine Arbeitsstelle und eine Wohnung. Serge konnte mir beim Umzug noch helfen.

Die darauffolgenden drei Monate waren sehr intensiv, da ich – neben Job und Haushalt – fast alleine damit beschäftigt war, mich um die Kinder und die Einrichtung einer Wohnung zu kümmern. Ich musste einfach gleich „zweihunderprozentig“ funktionieren und hatte so gar keine Zeit über vieles nachzudenken.

Zu Beginn war ich mit der Menge und Intensität an Post- und Werbematerial, an Informationen, Neuigkeiten, Trends und „hast du schon gehört“ völlig überfordert. Andererseits war ich an den Wochenenden teils schockiert, wie „ausgestorben“ unser Dorf wirkte: Jeder schien nur in seinem Haus mit seiner kleinen Familie in seiner Idylle zu leben.

Ich musste feststellen, dass ich mir in Benin Lebensgewohnheiten angeeignet hatte, die ich nun ständig revidieren und anpassen musste. Und dies betraf unsere Kinder genauso – seit der Geburt des jüngsten im Jahr 2012 sind sie zu Dritt. Im gemeinsamen Gespräch reflektierten wir, warum wir was



Serge: Für das Wiederankommen war unser aktives Gestalten bestimmter Ereignisse im Jahresverlauf hilfreich: Dazu zählten die Weihnachtsfeier mit Verwandten oder auch der Skikurs für die Kinder.

wie bisher gemacht hatten und warum es hier in der Schweiz anders funktioniert. In dieser Zeit war es auch wichtig, Freunde und Bekannte mit unseren Erzählungen nicht zu sehr zu überfordern und zu schockieren. Andererseits fehlte mir aber auch bisweilen das wirkliche Interesse von guten Freunden. Eigentlich ging es immer vor allem darum, hier so schnell wie möglich korrekt zu funktionieren. Ich holte mir bewusst „Bilder aus Afrika“ – und wählte dabei unbewusst nur die schönsten.

Serge: Nach meiner endgültigen Rückkehr aus Benin machte ich es mir zur Aufgabe, die Wohnung schöner zu möblieren und die Kinder bei der Bewältigung ihrer Herausforderungen in der Schule zu unterstützen. Die Sprachfächer stellten dabei für sie die größte Herausforderung dar. Sie hatten zwar auch während der Zeit in Benin Deutsch gesprochen, aber es gab Nachholbedarf in Rechtschreibung und Grammatik. Und in Englisch war das Niveau in Benin viel niedriger als das an den Schweizer Schulen. Es war zu Beginn so schlimm, dass die Kinder sich im englischen Unterricht nicht trautes etwas zu sagen und manchmal zu Hause weinten. Auch in Mathematik setzten die Schweizer Schulen andere Schwerpunkte als in Benin.

Neben den schulischen Umstellungen hat es auch Verhalten und Gewohnheiten gegeben, mit denen wir erst lernen mussten umzugehen. So haben sich die Kinder in der Schule vor der Pause schon abgesprochen, mit wem sie ihre Zeit im Pausenhof verbringen. Ebenso musste man für die freien Nachmittage immer früh genug ein Treffen festmachen. Spontan mit anderen etwas zu unternehmen war eher nicht möglich.

Trotz aller Bemühungen unserer Freundinnen und Freunde, uns das Ankommen zu erleichtern – einige Erlebnisse machten uns sehr bewusst, dass wir nicht mehr in Benin lebten. So habe ich beispielsweise eines Tages un-

sere beste Freundin gebeten, mir zu helfen und ein Dokument zu scannen. Ich brauchte die Kopie dringend, um eine Anmeldung vorzunehmen. Es lag nicht am mangelnden Willen uns zu unterstützen, aber: Das Dokument war auch nach drei Tagen noch nicht gescannt. Ich entschloss mich, mein Glück bei einer anderen Freundin zu versuchen, als ich mich eines Morgens zufällig in ihrem Wohnviertel aufhielt. Ich habe dann bei ihr geläutet. Sie öffnete und erzählte mir, dass sie sehr schlecht geschlafen habe. Dann nahm sie das Dokument entgegen und erklärte mir, sie wisse nicht, wie man das Gerät bediene, da ihr Ehemann immer die Kopien mache. Sie nannte mir einen Zeitpunkt, wann ich die Kopie abholen könne. Aber als ich die Unterlagen abholen wollte, stellte sich heraus, dass nur ein Teil erledigt war. Ich hätte also ein weiteres Mal vorbeikommen müssen. Dieses Ereignis machte mir einmal wieder bewusst, dass der Umgang mit der Zeit in der Schweiz ganz anders als in Benin ist. Und dass man hier eher versucht, individuell eine Lösung für ein Problem zu finden, ohne andere zu sehr zu beanspruchen.

Die Tatsache, dass ich erst 15 Monate nach meiner Rückkehr eine neue Arbeitsstelle antreten konnte, erschwerte mein Wiederankommen in der Schweiz erheblich.

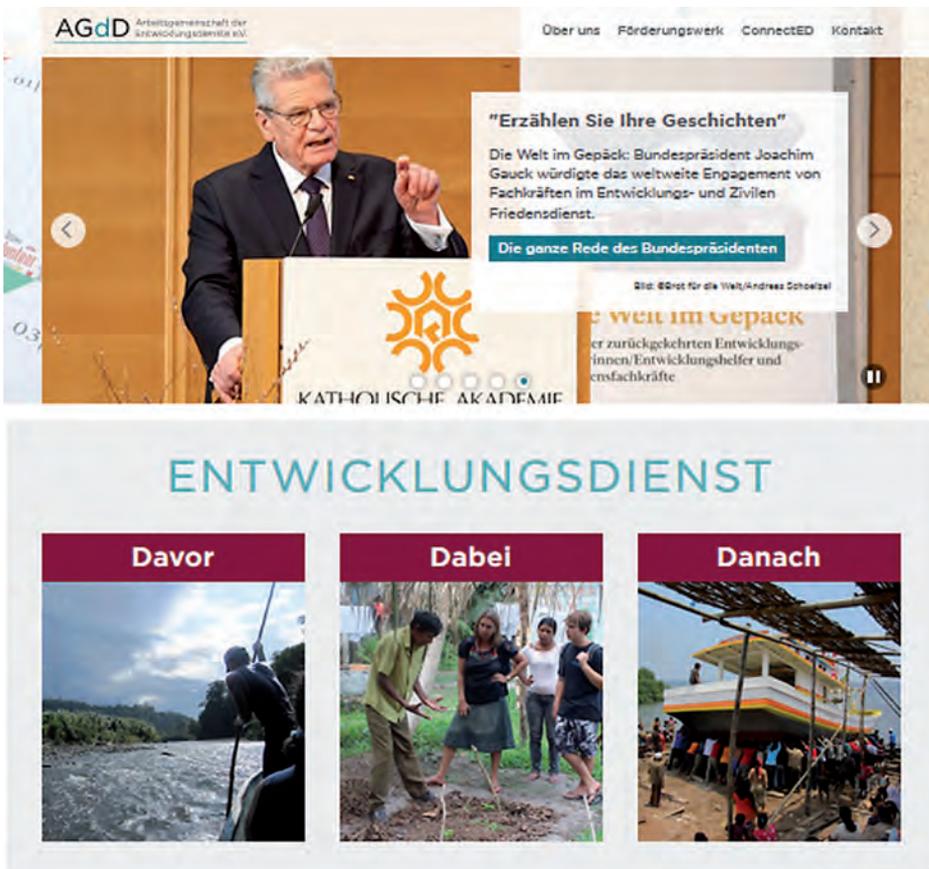
Auch wenn aus wissenschaftlichen Untersuchungen bekannt ist, dass die Reintegration sich in vielen Fällen als schwieriger erweist als die Integration, kann man sich kaum vorstellen, was Rückkehren wirklich bedeutet. Dadurch, dass ich ursprünglich aus Togo komme und mich schon einmal erfolgreich in Westeuropa integriert habe, hatte ich im Vorfeld zumindest eine Ahnung davon, welche Herausforderungen auf uns zukommen würden.

Karin: Wir sind trotz der Herausforderungen sehr dankbar für die fast fünf Jahre in Benin. Unsere Kinder und ich hatten die Möglichkeit intensiv in die afrikanische Kultur, die Kultur meines Mannes einzutauchen. Wir konnten durch das Erlebte mehr Verständnis für diese Kultur, ihre Gebräuche und Werte erhalten. Wir haben erfahren, dass es auch ganz andere Sichtweisen und Werte gibt, einen ganz anderen Umgang mit Problemen, und wir konnten erleben, wie anders Menschen dort beispielsweise mit Freude, Tod und Trauer umgehen.

Serge: Im Nachhinein betrachtet sind wir der Meinung, dass die meisten unserer Herausforderungen dabei, uns in der Schweiz wieder einzuleben, kaum vermeidbar sind. Geholfen haben uns sehr der Tag der zurückgekehrten Entwicklungshelfer/innen sowie die Seminare der AGdD, da wir hier viele Gelegenheiten hatten, uns mit anderen auszutauschen.

Karin und Serge Agbodjan-Prince
Ergotherapeutin und
Human-/Sozialwissenschaftler
2010 - 2015: Benin, GIZ

Die neue Homepage ist online – nutzen Sie unsere Angebote unter www.agdd.de



Wir haben in 2016/17 unsere Webseite ganz neu entwickelt und unser Online-Angebot auch gezielt für Fachkräfte, die noch im Entwicklungsdienst oder im Zivilen Friedensdienst sind, erweitert.

Für die Konzeption der Webseite haben wir mit dem Institut für Medienwissenschaften der Universität Bonn mehrere Studien durchgeführt. An den Befragungen haben sich fast 300 Entwicklungshelfer/innen und Rückkehrer/innen beteiligt – dafür bedanken wir uns an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich. Ihre Wünsche und Anregungen haben wir aufgenommen und bestmöglich umgesetzt. Der Entwicklungsprozess ist noch nicht abgeschlossen – unsere Online-Angebote werden wir kontinuierlich weiterentwickeln.

Was ist neu?

Entsprechend dem Wunsch vieler User/innen haben Sie auf der neuen Webseite ohne

Registrierung direkten Zugang zu fast allen Inhalten.

Vielfältige Informationen rund um das Thema Rückkehr und berufliche Orientierung finden sich in der Rubrik „danach“.

| |
|---|
| Danach |
| Tipps zur Rückkehr |
| Beruflicher Wiedereinstieg |
| Unsere Angebote für Rückkehrer/innen |
| Seminare |
| transfer |
| Beratung |
| Fortbildungsförderung |

Praktische Services wie unser Kontaktformular, eine Seminar-Anmeldefunktion, eine Online-Beratungsanfrage und unser Download-Bereich (zum Beispiel für aktuelle

und vergangene Ausgaben von *transfer*) vereinfachen die Nutzung unserer Angebote. Der interne Stellenpool für Rückkehrer/innen ist vorerst nicht mehr erreichbar. EZ-relevante Stellenportale und die Stellenangebote unserer Mitgliedsorganisationen finden Sie auf unserer Seite. Andere Empfehlungen zur Jobsuche im Internet sowie eine Auswahl interessanter Links zu Online-Stellenbörsen finden Sie auch auf unseren Seiten „danach“. Ebenfalls neu: im Oktober 2017 bieten wir erstmals ein Webinar an.

Vernetzen Sie sich!

Mit unserem neuen Fachkräftenetzwerk ConnectED bieten wir aktiven Fachkräften und Rückkehrer/innen die Möglichkeit, sich zu kontaktieren und auszutauschen. ConnectED befindet sich im Aufbau – registrieren Sie sich mit einer aktuell gültigen E-Mail-Adresse und helfen Sie mit, das Netzwerk zu beleben: www.agdd.de/connected (die Login-Daten der früheren Website www.foerderungswerk.de sind leider nicht mehr gültig).

Schicken Sie uns Ihre Fotos und machen Sie Vorschläge für Beiträge

Mit unserem Online-Portal möchten wir den Entwicklungsdienst in all seinen Facetten abbilden und aktiven und rückkehrenden Fachkräften zukünftig eine Plattform bieten, über Ihre Arbeit und Erfahrungen zu berichten. Wenn Sie aus der Zeit Ihres Entwicklungsdienstes schöne Fotos haben, freuen wir uns, wenn Sie uns diese digital zur Verfügung stellen.

Ihr Feedback hilft uns, Ihren Wünschen nachzukommen und unsere Angebote nach Ihren Bedürfnissen für Sie auszubauen. Schreiben Sie uns: info@agdd.de

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Neues AGdD-Angebot: Webinare für Fachkräfte weltweit



Ab Oktober 2017 bieten wir Webinare an. In einem virtuellen Seminarraum diskutieren wir mit Ihnen das Thema „Möglichkeiten und Chancen der Vernetzung“. Das Angebot richtet sich sowohl an Rückkehrer/innen als auch an Fachkräfte, die noch im Ausland sind, sowie ihre mitausgereisten Partner.

Was ist ein Webinar?

Ein Webinar („Web+Seminar“) ist ein Seminar, das über das Internet abgehalten wird. Es ist interaktiv ausgelegt und ermöglicht einen Austausch zwischen Vortragenden und Teilnehmenden. Per Chat können Fragen zur Präsentation gestellt werden und die Anwesenden können im virtuellen Seminarraum diskutieren. Unsere Webinare werden von Brigitte Binder geleitet.

Thema: Netzwerke(n)

Inhaltlich geht es um die Chancen der Vernetzungsmöglichkeiten: Wie vernetze ich mich und wie kann ich Netzwerke für meine berufliche Entwicklung sinnvoll nutzen? Welche Netzwerke sind nützlich und worauf muss ich achten? Dabei steht nicht nur zur Diskussion, was online passiert, sondern auch das persönliche Netzwerk „offline“ und Möglichkeiten, dieses zu erweitern.

Termine (jeweils ca. 45 min)

Wir bieten das gleiche Seminar zu unterschiedlichen Uhrzeiten an, um Fachkräften, die sich in anderen Zeitzonen aufhalten, die Teilnahme zu ermöglichen. Die angegebenen Uhrzeiten beziehen sich auf die deutsche Zeit.

16.10.2017, 14.00 - 14.45 Uhr
19.10.2017, 18.00 - 18.45 Uhr
24.10.2017, 10.00 - 10.45 Uhr

Anmeldung

Bitte melden Sie sich spätestens zwei Wochen vor Termin per E-Mail (info@agdd.de) oder über das Anmeldeformular auf www.agdd.de/seminare an. Sie erhalten dann von uns weitere Informationen und den Zugangslink per E-Mail. Es fallen keine Kosten an.

Technische Voraussetzungen

Sie können mit jedem PC oder Laptop mit einem aktuellen Betriebssystem von Windows, Mac OS oder Linux und mindestens 4 GB Arbeitsspeicher an unseren Webinaren teilnehmen. Es muss kein gesondertes Programm installiert werden.

Grundsätzlich funktioniert es mit jedem Browser, der das Flash-Plugin aktiviert hat (<https://get.adobe.com/de/flashplayer/>). Zu empfehlen ist die Verwendung von Mozilla Firefox oder Google Chrome.

Alternativ kann eine App für mobile Endgeräte mit Android bei Google Play oder im AppStore kostenlos heruntergeladen werden: <https://www.edudip.com/edudipApp>

Wichtig: Die Internetverbindung sollte stabil sein, wenn möglich über LAN-Kabel erfolgen.

Weitere Informationen dazu bietet die Webseite des Software-Anbieters:

<https://blog.edudip.com/technische-empfehlungen/>

Wir freuen uns, falls Sie Anregungen oder Ideen für weitere Themen und/oder Online-Angebote haben.

Digitale Bildung: Online lernen

Online-Akademien oder Lernplattformen bieten Kurse und Webinare zu unterschiedlichen Themen an – von IT-Kenntnissen bis Persönlichkeitsentwicklung. Es gibt ein breites Spektrum an Anbietern: kommerzielle und gemeinnützige (Stiftungen, NGOs, Universitäten, staatliche Stellen). Auch die Kosten weisen eine große Bandbreite auf. Manche Kurse verlangen eine Prüfung und werden mit einem Zertifikat abgeschlossen. Sogenannte MOOCs (Massive Open Online Courses) bieten meist gratis Kurse auf Universitätsniveau mit entsprechenden Zertifikaten an.

Wichtig ist, sich genau mit den Anbietern und ihren AGBs zu beschäftigen. Insbesondere bei kostenpflichtigen und längeren Kursen sollte man auch auf Seriosität und Renommee des Anbieters und der Dozenten achten. Inzwischen erkennt die Agentur für Arbeit manche Angebote an und bezuschusst die Kurse mit Bildungsschecks.

Es lohnt auf alle Fälle, sich mit diesem Markt auseinanderzusetzen; auch als Dozent/in. Denn die Digitalisierung macht auch vor dem Weiterbildungsmarkt nicht Halt.

Hier eine Auswahl an Anbietern:

www.edx.org: Gegründet u. a. von der Harvard University, weltweit größter MOOCs-Anbieter; kooperiert mit verschiedenen Unis, Studienkurse mit Abschlusszertifikat und Prüfungen.

www.open.edu/openlearn: The Open University (OU) ist Anbieter flexibler Online-Fernstudien mit mehr als 600 Kursen.

www.lecturio.de: Kurse für Beruf, Studium und Freizeit, aber auch Online-Weiterbildungen mit Prüfung und Zertifikat.

www.udemy.com: US-amerikanisches Unternehmen mit mehr als 45.000 Kursen von der App-Entwicklung bis zur Fotografie.

www.edudip.com: Plattform für live Online-Seminare mit einem großen Marktplatz für Teilnehmende und Dozenten.

<https://de.udacity.com>: Lern- und Weiterbildungsplattform aus dem Silicon Valley, v. a. IT-Kurse für Berufstätige.

Aktuelles aus dem Team der AGdD

Anfänge ...



Hinterere Reihe v.l.n.r.:
Brigitte Binder,
Silke Wesemann,
Sabine Maier
und Gabi Waibel
Vorne:
Gabriela Jäkel,
Carina Spieß,
Clara Karlson,
Annette Höroldt

In 2017 heißt das Team der AGdD vier neue Mitarbeiterinnen willkommen. Seit Februar unterstützt Clara Karlson die AGdD als Verwaltungsassistentin bei administrativen Anpassungsprozessen und treibt

die Modernisierung von Verwaltungsabläufen voran. Mit dem Relaunch des neuen Online-Portals im April hat Silke Wesemann als Redakteurin die Betreuung der Webseite übernom-

men. Zusätzlich ist sie für die Zeitschrift *transfer* zuständig. Als Referentin für Personalentwicklung kümmert sich Sabine Maier um Qualitätsmanagement und Weiterentwicklung des Beratungsansatzes im Förderungswerk. Sie hat ihre Aufgaben zum 1. Mai aufgenommen. Mit dem Einstieg von Gabriela Jäkel als Verwaltungs- und Finanzassistentin im Juli ist das neue Team der AGdD komplett. Sie tritt die Nachfolge von Andreas John an und bearbeitet den Bereich Finanz- und Darlehensverwaltung.

Wir freuen uns auf die neuen Impulse für unser Team und auf eine spannende und erfolgreiche Zusammenarbeit.

... und Abschiede



Heidi Hampe

Aber das war es nie. Ganz im Gegenteil: Ich hatte das Glück, ein breites Spektrum von Aufgaben zu haben. Planung und Begleitung der Seminare, Gestaltung und

1995 war mein erster Arbeitstag im Förderungswerk. Damals hätte ich nicht gedacht, 22 Jahre zu bleiben. Man stellt sich ja vor, dass es irgendwann langweilig wird.

redaktionelle Betreuung von *transfer*, individuelle Beratung und Unterstützung bei der Stellensuche. Diese Bandbreite, eine große Selbständigkeit und die Möglichkeit und Notwendigkeit, mich immer wieder mit neuen Themen zu befassen und zu Weiterentwicklungen beizutragen, fand ich sehr reizvoll. Noch entscheidender für die Freude an der Arbeit war für mich die Zielgruppe des Förderungswerks. Vom ersten Seminar an fand ich die Begegnungen mit Rückkehrer/innen immer interessant und bereichernd. Vor ihren Leistungen im Entwicklungs-

dienst und Zivilem Friedensdienst habe ich großen Respekt und fand es spannend, von ihren (beruflichen) Lebenswegen und Erfahrungen zu hören – und schön, wenn ich sie in der Phase der Rückkehr unterstützen konnte. So sind 22 interessante und abwechslungsreiche Jahre schnell vergangen. Ich bin gespannt, welche Aufgaben und Begegnungen zukünftig auf mich warten, und wünsche allen *transfer*-Leserinnen und Lesern alles Gute für ihren beruflichen Weg.

Heidi Hampe



Andreas John

e.V. das Dach für das Förderungswerk. Die Mitarbeiter/innen des Förderungswerks zogen nach Bonn um und bildeten fortan eine Bürogemeinschaft mit dem Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e.V., kurz AKLHÜ in der Thomas-Mann-Str. 52. Für

Seit nunmehr fast zwanzig Jahren bin ich dabei. Anfangs noch unter der juristischen Trägerschaft bei den Carl-Duisberg-Centren in Köln übernahm 2002 die AGdD

mich zumindest war das eine völlig neue berufliche Erfahrung, denn: Ich wurde nun Berufspendler. Ein ziemlich breit gefächertes Arbeitsfeld ließ die Arbeit nie langweilig werden. Circa 630 Anträge auf Fortbildungsförderung flatterten in dieser Zeit zur Bearbeitung auf meinen Schreibtisch – davon wurden fast 490 Anträge bewilligt und in eine Förderung umgesetzt.

Man möge mir verzeihen, dass ich im Jahre 2008 meinen Geburtsnamen „Rypczynski“ abgelegt und fortan den Namen meiner Frau angenommen habe. Nun hatte es ein Ende mit der Buchstabiererei. In unseren Büros und auf Seminaren traf

ich auf unzählige Rückkehrer/innen, die mit leidenschaftlichen und spannenden Geschichten aus der EH-Zeit meine Meinung gefestigt haben: schade, dass ich nicht selber den Schritt zum Entwicklungshelfer gewagt hatte. Trotzdem blicke ich auf ein facettenreiches und ausgefülltes Berufsleben zurück.

Ich verabschiede mich zum 30.06.2017 in den Ruhestand und sage Danke und Ade an alle. Es war mir eine Ehre mit Euch/ mit Ihnen zusammen – oder für Euch/Sie gearbeitet zu haben.

Andreas John

EIRENE – 60 Jahre gewaltfrei für den Frieden. Wir gratulieren!



Am 14. September wird EIRENE 60 Jahre alt. Insgesamt haben sich in dieser Zeit über 3.000 Freiwillige und Fachkräfte für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Einen Welt eingesetzt. Gefeierte wurde der Geburtstag bereits am 2. Juni mit einem Festakt in der Jugendakademie Walberberg. 200 Gäste aus dem In- und Ausland gratulierten EIRENE für sechs Jahrzehnte gewaltfreier Arbeit für den Frieden. Höhepunkt der Feier war die Taufe einer weißen Rose auf den Namen EIRENE. Die Rose soll symbolisch den Frieden in der Welt aufblühen lassen.

Antje Heider-Rottwilm, Vorsitzende des europäischen Netzwerks Church and Peace, Thomas Silberhorn, parlamentarischer Staatssekretär im BMZ sowie die nicaraguanische Menschenrechtsverteidigerin Maria Teresa Castilblanco Mairena taufte eine Rose auf den Namen EIRENE.

EZ-Fachmesse im Dezember ENGAGEMENT WELTWEIT 2017

Am 9. Dezember 2017 findet in Siegburg die „ENGAGEMENT WELTWEIT“ statt, die Fachmesse zur Arbeit von Fachkräften in der Entwicklungszusammenarbeit. Dort werden sich mehr als 50 namhafte Organisationen der EZ, der Not- und Katastrophenhilfe und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit präsentieren. Vorträge, Diskussionsrunden und persönliche Gespräche bieten die Gelegenheit, sich direkt und umfassend über das Arbeitsfeld Entwicklungszusammenarbeit, Qualifizierungsangebote und aktuelle Trends zu informieren. ENGAGEMENT WELTWEIT ist die einzige Fachmesse zu diesem Themenfeld in Deutschland und richtet sich an berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, an Hochschulabsolventen und Berufseinsteiger. Eine Online-Registrierung wird empfohlen, da mit großem Interesse gerechnet wird.

Rhein-Sieg-Halle, Bachstraße 1, 53721 Siegburg
Eintrittspreis: 9 €

www.engagement-weltweit.de

women&work 2017 – den Entwicklungsdienst stärken

„Veränderung und Transformation“ – diesen Schwerpunkt hatte die siebte „women&work“, Europas größter Messenkongress für Frauen. Rund 7.000 Besucherinnen nutzten die Messe am 17. Juni im World Conference Center Bonn, um mit Vertreterinnen und Vertretern von über 100 Unternehmen ins Gespräch zu kommen und zu netzwerken.

Zum zweiten Mal waren auch wir als AGdD mit einem Stand auf der Messe vertreten und konnten erneut spannende Eindrücke gewinnen. Unser Ziel war es, zusammen mit Kolleginnen und Rückkehrerinnen aus den Diensten, Wahrnehmung und Image des Entwicklungsdienstes in der Öffentlichkeit zu stärken. Mehr als 250 Besucherinnen informierten sich an unserem Stand über Stellen und Projekte im Entwicklungsdienst – oft auf der Suche nach einer „sinnhaften“ Tätigkeit. Neu war für die meisten, welche vielfältigen Arbeitsbereiche der Entwicklungsdienst bietet und wie wichtig neben sozialem Engagement auch fachliche Qualifikationen sind. Auf großes Interesse stießen außerdem der Zivile Friedensdienst und die



Der AGdD-Stand auf der women&work

Möglichkeit der Weiterbildung zur Friedensfachkraft.

Auch für Rückkehrerinnen aus dem Entwicklungsdienst/Zivilen Friedensdienst ist die „women&work“ ein spannender Anlaufpunkt. Nicht nur geben verschiedene Vorträge und die Präsenz zahlreicher deutscher und internationaler Arbeitgeber Anregungen für den persönlichen Karriereweg, es besteht auch die Möglichkeit, mit Personalern direkt in Kontakt zu kommen und vor Ort

Bewerbungsgespräche zu führen. Besonders interessant für Rückkehrerinnen: Die Initiatoren der „women&work“ legen Wert darauf, Möglichkeiten zum Wiedereinstieg ins Berufsleben auf der Messe zu präsentieren. Die nächste „women&work“ findet am 28. April 2018 unter dem Motto „Lebensdesign“ statt, diesmal in Frankfurt.

Weitere Informationen:
www.womenandwork.de

Die nächsten Seminare des Förderungswerks der AGdD

Bewerbungstraining und strategische Orientierung für die Stellensuche **08. - 10. September 2017 | Heppenheim**

Professionelle Bewerbungsunterlagen sind der Türöffner, um sich bei potentiellen Arbeitgebern zu präsentieren. Doch wie wecke ich das Interesse für mich und meine berufliche Kompetenz? Wie erziele ich die beste Wirkung bei einem Vorstellungsgespräch? Bei diesem Workshop geht es um Ihre individuelle Selbstdarstellung. Durch gezielte Hinweise von Personalfachleuten und ein simuliertes Vorstellungsgespräch mit Feedback erhalten Sie wertvolle Tipps für Ihre Bewerbungen. Zudem lernen Sie Strategien einer erfolgreichen Stellensuche kennen.

Kompetenzbilanz: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und erschließen

22. - 24. September 2017 | Heppenheim

20. - 22. Oktober 2017 | Königswinter (Zusatztermin)

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.

Entwicklungszusammenarbeit, -politik, -forschung: Berufliche Optionen **17. - 19. November 2017 | Siegburg**

Viele Rückkehrer/innen möchten in der internationalen Zusammenarbeit tätig bleiben, sei es in Deutschland oder wieder im Ausland. Das Seminar bietet Ihnen einen Überblick über Trends und Herausforderungen im Arbeitsfeld „Entwicklung“ im In- und Ausland. Tauschen Sie sich mit Personalverantwortlichen und Ressource-Personen ausgewählter Organisationen sowie „älteren“ Rückkehrer/innen aus. Wie ist die Situation auf dem Markt? Welche Möglichkeiten bestehen und wie sehen die Anforderungen aus?

Bitte beachten Sie auch unser neues digitales Bildungsangebot, die **AGdD-Webinare** (siehe Seite 25).

Teilnahmebedingungen:

Teilnahmeberechtigt sind zurückgekehrte Entwicklungs- und Friedensfachkräfte, die mit einem Vertrag nach EhfG tätig waren, sowie ihre mitausgereisten 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/seminare. 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 mitausgereiste 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/seminare

Mit finanzieller Unterstützung des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung