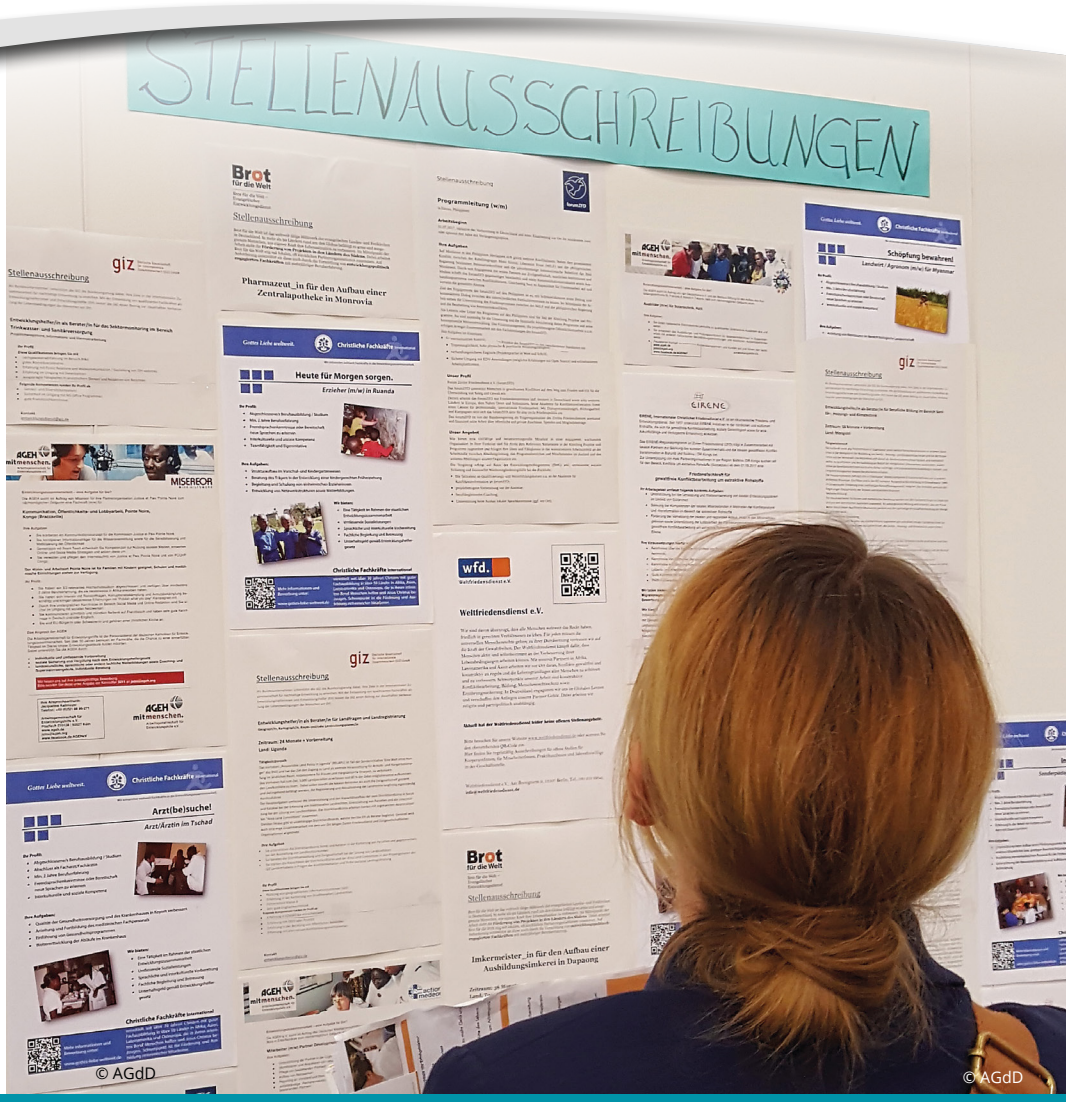
AGdD Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk

transfer

INFORMATIONEN FÜR RÜCKKEHRENDE FACHKRÄFTE

Stellensuche und Bewerbung



Rückkehrende haben für den Arbeitsmarkt viel zu bieten
Seite 04

Interview: Mit Perspektivwechseln zu einer erfolgreichen Bewerbung
Seite 10

Soziale Medien bei der Stellensuche nutzen
Seite 16

Inhalt

Editorial 3

STELLENSUCHE UND BEWERBUNG

Rückkehrende haben für den Arbeitsmarkt viel zu bieten
Mit einem guten Konzept auf Stellensuche gehen 4

Beratung beim AGdD Förderungswerk 5

Wissen Sie eigentlich, was Sie alles können?
Der ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst 6

Bewerbung aus dem Einsatzland 7

Wertvolle Reflexion mit dem ProfilPASS
Nach der Rückkehr aus Afrika die eigenen Kompetenzen und Stärken neu bewertet 8

Internationale Stellensuche 9

Interview mit Bernd Slaghuis:
Mit Perspektivwechseln zu einer erfolgreichen Bewerbung 10

Der verdeckte Arbeitsmarkt
Was ist das? Wie kann ich ihn erschließen? 12

Gut vernetzt auf Jobsuche
Alte Kontakte während der Zeit in Nepal gepflegt 14

Vernetzung kann man lernen 15

Soziale Medien für die Stellensuche nutzen
Wer auf den richtigen Kanälen aktiv und präsent ist, wird wahrgenommen 16

Interview mit Katja Schramm:
Deutliche digitale Fußabdrücke erleichtern uns die Suche sehr 18

Informationen zum Themenschwerpunkt 20

FACETTEN DER RÜCKKEHR

Aktiv im Pazifik-Netzwerk
Auch als Rückkehrer noch im Ausland engagiert 21

IN EIGENER SACHE

60 Jahre WFD
60 Jahre AGEH/AGIAMONDO
20 Jahre Ziviler Friedensdienst 22

Blick zurück: 50 Jahre EhfG – das Jubiläumsjahr 23

AGdD Förderungswerk:
Seminare, Foren, Webinare 2020 23

Impressum

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

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

Basislayout: cap communications
Druck: Druckservice Zillekens

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der AGdD.

transfer erscheint i. d. R. dreimal jährlich.

30. Jahrgang – Ausgabe 2 – Dezember 2019

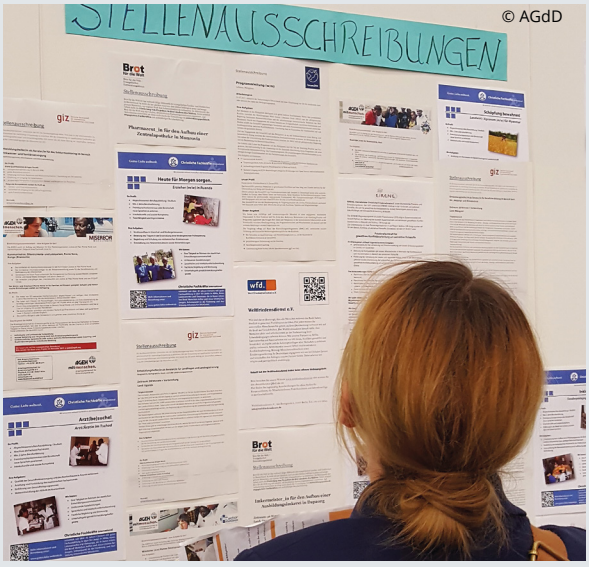
Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

im AGdD Förderungswerk ist es seit vielen Jahren unsere Aufgabe, Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen. Dazu stellen wir – unter anderem hier in der ***transfer*** – aktuelle Informationen über Arbeitsmarktentwicklungen, Trends und Veränderungen in verschiedenen Branchen zur Verfügung und bieten eine persönliche und individuelle Beratung im Bewerbungsprozess an.

Bei unserer Arbeit wird immer wieder deutlich: Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst bringen viel für den hiesigen Arbeitsmarkt mit. Doch wenn auch viele von ihnen interessante Stellen finden, mit denen sie gut an ihre vorherige Tätigkeit im Entwicklungsdienst anknüpfen können, ist der Weg dahin nicht immer leicht. Vielmehr setzt die erfolgreiche Job-Suche oft eine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst, dem beruflichen wie persönlichen Werdegang und den bisherigen Erfahrungen voraus.

In der vorliegenden Ausgabe berichtet Sabine Maier aus dem Beratungsteam des AGdD Förderungswerks über diesen Prozess und die besonderen Herausforderungen, die Rückkehrenden bei der Stellensuche begegnen, und zeigt auf, wie wir in unserer Beratung darauf eingehen.



© AGdD

Häufig fällt es schwer, Fähigkeiten und Kompetenzen, die man sich durch das bisherige berufliche und persönliche Tun angeeignet hat, klar zu benennen. Dies ist aber gerade im Bewerbungsprozess und in anderen Übergangssituationen hilfreich. Mit dem „ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst" unterstützen wir Fachkräfte in diesem Reflexionsprozess.

Ein großes Netzwerk und gut gepflegte Kontakte sind bei der Stellensuche oft von Vorteil. Welche Rolle dabei Soziale Medien spielen, erklärt Netzwerkexpertin Ute Blindert. Um den sogenannten „verdeckten Arbeitsmarkt" geht es bei Diplom-Psychologin Stephanie Boeker: Sie stellt vor, wie man abseits öffentlicher Stellenausschreibungen von vakanten Positionen erfährt und worauf es bei der Kontaktpflege ankommt.

Netzwerkpflege war auch der Schlüssel zum Erfolg bei Rückkehrerin Martina Bungert: Sie hat sich von Nepal aus um ihre Kontakte in Deutschland gekümmert und ist so letztendlich auf der für sie richtigen Stelle gelandet. Warum neben virtuellen und realen Kontakten auch der eigene „digitale Fußabdruck" eine Rolle spielt, erklärt Katja Schramm, die mit ihrer Agentur Mission Talent geeignete Kandidat*innen für Positionen im Non-Profit- und Entwicklungszusammenarbeits-Sektor findet.

Als systemischer Coach begleitet Bernd Slaghuis Angestellte und Selbstständige in ihrer beruflichen Entwicklung. Im Interview gibt er Tipps und Informationen zum Jobwechsel, zu Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräch und dazu, wie man damit umgehen kann, wenn es bei der Jobsuche etwas länger dauert.

Eine spannende Lektüre und viel Erfolg!

Ihre

Silke Westmann

Stellensuche und Bewerbung

Rückkehrende haben für den Arbeitsmarkt viel zu bieten

Mit einem guten Konzept auf Stellensuche gehen

Mit dem nahenden Ende des Entwicklungsdienstes stellen sich viele Fachkräfte und deren Angehörige umfängliche Fragen zu ihrer beruflichen und persönlichen Zukunft. Für viele stellt die Suche nach einer geeigneten beruflichen Tätigkeit eine große Herausforderung dar – und häufig ist damit ein tiefgreifender Veränderungsprozess verbunden, der seine Zeit benötigt.
Die gute Nachricht: Der aktuelle Arbeitsmarkt ist für Arbeitssuchende entspannt und viele Rückkehrende finden interessante Stellen, mit denen sie gut an ihre Tätigkeit im Entwicklungsdienst anknüpfen können. Allerdings variiert der Arbeitsmarkt je nach Branche und Region stark – um passende Stellen und Tätigkeiten zu finden, muss man meist Initiative und Geduld mitbringen.

WAS PASST ZU MIR?

Viele Rückkehrende konzentrieren sich ausschließlich auf die Suche nach Stellenausschreibungen über Webseiten, Jobportale und andere Anbieter. Hierbei stehen häufig die Fragen im Vordergrund: „Welche der geforderten Voraussetzungen erfülle ich und kann ich mich darauf bewerben?" Einige verfallen in Aktionismus und schicken möglichst viele Bewerbungen ab. Dieser wird durch hohe Zielvorgaben der Bundesagentur für Arbeit – beispielsweise wöchentlich fünf Bewerbungen abzusenden – noch verstärkt.

Die Suche nach Stellenausschreibungen ist sicherlich eine richtige Strategie. Sie sollte jedoch stärker durch die Frage geleitet sein: „Was passt zu mir?" Die Beantwortung dieser einfach klingenden Frage setzt eine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst, dem beruflichen wie persönlichen Werdegang und den bisherigen Erfahrungen voraus. Welche Werte möchte ich in der Arbeit gelebt sehen? Welche Unternehmenskultur passt zu mir? Welches Fachwissen und welche Kompetenzen habe ich? Und: Welche davon möchte ich zukünftig in meinem Berufsleben einsetzen?
Kompetenzen sind nicht immer offensichtlich und es bedeutet Arbeit, diese sichtbar zu machen, so dass sie auch greifbar kommuniziert werden können. Hinzu kommen die eigenen Interessen, die nicht nur in der Freizeit wichtig, sondern auch für das Berufsleben wesentlich sind. Wofür brenne ich? Was begeistert mich? Was ist mir bei der Arbeit wichtig? Häufig versperrt man sich selbst den Blick auf die eigenen Möglichkeiten und bewegt sich in einem Tunnel.
In unserer Beratung unterstützen wir rückkehrende Fachkräfte, den Sack der Möglichkeiten richtig zu öffnen und neu zu schnüren, um sich damit gezielt auf die Suche nach einer geeigneten Arbeit zu machen. Wenn Rückkehrende die erwähnten Fragen für sich beantworten, wird das weitere Vorgehen wesentlich gezielter und die Energie bewusster eingesetzt. Dann gehört das Schreiben von Bewerbungen für Stellen, die nur zu 20 Prozent auf die eigene Person passen, der Vergangenheit an.

© AGdD/Zumbusch

Sabine Maier (links) vom AGdD-Beratungsteam berät beim Förderungswerk rückkehrende Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst. Sie ist ProfilPASS- und Laufbahn-Beraterin.

© AGdD

DAS EIGENE NETZWERK EINBEZIEHEN

Darüber hinaus lohnt es sich, nicht nur auf Stellenausschreibungen zu reagieren. Nicht jede Stelle, die zu besetzen ist, wird öffentlich ausgeschrieben. Um über interessante Bewegungen und Trends auf dem Arbeitsmarkt informiert zu sein, ist eine intensive Netzwerkpflege das A und O: Möglichst viele Menschen sollten erfahren, dass man auf Jobsuche ist, damit man schon zeitig von neuen Projekten oder Programmen erfährt und sich ins Spiel bringen kann. Wichtig in diesem Zusammen-

hang sind auch Kontakte zu anderen (rückkehrenden) Fachkräften. Im AGdD Förderungswerk unterstützen wir dieses Netzwerk: Wir vermitteln Kontakte, wenn sich ein konkreter Bedarf ergibt. Auch in unseren Seminaren und Veranstaltungen finden Sie viele Anknüpfungspunkte, um sich mit anderen Fachkräften zu vernetzen.

WAS SONST NOCH WICHTIG IST

Neben der Konkretisierung der eigenen Wünsche bezüglich der zukünftigen Stelle und dem Bewusstsein der eigenen Kompetenzen gibt es weitere Komponenten, die für die Stellensuche ausschlaggebend sind und die sich Bewerber*innen vor Augen führen sollten.
Viele Rückkehrende wünschen sich weiterhin in der Entwicklungszusammenarbeit in Deutschland/Europa tätig zu sein, da sie in dieser Branche über einen oft langen Zeitraum Kenntnisse und Erfahrungen gesammelt haben, an die sie gerne anknüpfen möchten. Dabei gilt es allerdings zu bedenken, dass ein großer Teil der Stellen in EZ-Organisationen in Deutschland andere Arbeitsschwerpunkte hat als die Stellen in den Einsatzländern: Oftmals handelt es sich um administrative Aufgaben wie Antragsstellung, -prüfung oder Mittelverwaltung. Die inhaltliche Arbeit, die sich viele wünschen, ist dort nur bedingt gegeben. Unter Umständen lohnt es sich daher, über den Tellerrand zu schauen und sich auch außerhalb der Entwicklungszusammenarbeit zu orientieren, denn: Arbeitgeber in anderen Kontexten bieten gegebenenfalls eher diese inhaltliche Ausrichtung und suchen die Erfahrungen und Kompetenzen wie Programm- und Projektmanagement oder Qualitätssicherung.
Bei Bewerbungen, die sich an Unternehmen und Organisationen außerhalb der Branche der Entwicklungszusammenarbeit richten, ist es wichtig, dass der „EZ-Jargon" allgemein verständlich oder – noch besser – in die jeweilige Branchensprache übersetzt wird, da viele Arbeitgeber mit Begrifflichkeiten und gängigen Methoden der Entwicklungszusammenarbeit nicht vertraut sind und wenig über den Entwicklungsdienst wissen. Hier können Freunde und Familienangehörige Hilfestellung und wertvolle Rückmeldungen geben.
Generell sollte die Sprache als Teil der Unternehmenskultur ernst genommen und beim Schreiben einer Bewerbung berücksichtigt werden. Hinweise dazu liefern die Stellenausschreibung, die Webseiten der Unternehmen und deren Auftritte auf anderen Medienkanälen. Die dort verwendete Sprache dient als hilfreicher Anhaltspunkt, um die Bewerbungsunterlagen und insbesondere das Anschreiben entsprechend anzupassen.

AUCH AUF DAS BAUCHGEFÜHL ACHTEN

Schlussendlich lohnt es sich, Arbeitgeber*innen kritisch zu prüfen und Unternehmenswerte und -Leitbild mit den eigenen Vorstellungen und Werten abzugleichen. Hierbei ist es sinnvoll, die eigene Voreingenommenheit und Bilder zu hinterfragen. Plattitüden wie „Wirtschaftsunternehmen sind unsozial und ausbeuterisch" sind genauso unpassend wie die Annahme „Nichtregierungsorganisationen gehen grundsätzlich wertschätzend und fair mit den Mitarbeitenden um". Spätestens wenn man es bis zum Auswahlgespräch oder Assessment Center geschafft hat, bietet sich für die bewerbende Person die Möglichkeit zu prüfen, ob der oder die Arbeitgeber*in zu den eigenen Vorstellungen und Werten passt. Eine Vielzahl von Reizen und Eindrücken werden hier bewusst wie unterbewusst auf Seiten der Arbeitgeber*in wie der bewerbenden Person verarbeitet und ergeben ein Bild im Kopf und im Bauch für beziehungsweise gegen eine Zusammenarbeit. Hierbei ist es wichtig, sich als Bewerber*in bewusst zu machen, dass diese Prüfung nicht nur seitens des Arbeitgebers erfolgt – auch für die eigene Entscheidung für oder gegen eine Stelle sind der erste Eindruck und das Bauchgefühl ein ernst zu nehmender Indikator.

BERATUNG BEIM AGdD FÖRDERUNGSWERK

Im AGdD Förderungswerk unterstützen wir Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst – sowohl während ihrer Zeit im Ausland als auch danach –, ihre bisherige berufliche Laufbahn zu reflektieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Dieses Angebot ist für Fachkräfte und auch für ihre Angehörigen kostenlos.

Durch unsere langjährige Erfahrung wissen wir, dass die Zeit im Entwicklungsdienst einen ganz besonderen Lebensabschnitt darstellt. Im persönlichen Gespräch in unserer Geschäftsstelle in Bonn oder auf Distanz via Videochat, Telefonat oder schriftlich gehen wir auf die jeweilige individuelle Situation und Fragen ein.

Unsere Beratung öffnet den Blick für Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven. Damit unterstützen wir Fachkräfte, berufliche Chancen und Risiken realistisch einzuschätzen und etwaige Schwierigkeiten zu überwinden. Ziel der Beratung ist es, gemeinsam mit den Rückkehrenden ihre Ressourcen zu erschließen, die sie für einen aktiven Lern- und Entwicklungsprozess benötigen. Dabei fördern wir ihre Fähigkeit zur Selbststeuerung und zum eigenverantwortlichen Handeln.

Je nach Anliegen der Ratsuchenden geben wir Tipps beispielsweise zur Stellensuche und Weiterbildung, Feedback zu Bewerbungsunterlagen oder simulieren ein Vorstellungsgespräch. Wir beraten und begleiten Rückkehrende bei Bedarf auch über eine längere Zeit in ihrem beruflichen Veränderungsprozess – und dies auch dann, wenn die Rückkehr bereits länger zurückliegt.

Inhalte der Beratung können dabei zum Beispiel eine Standortbestimmung, Reflexion von Werten, Bedürfnissen, Stärken, Kompetenzen und Interessen sowie die Entwicklung neuer Zukunftsentwürfe oder Berufsideen sein. Auch unterstützen wir dabei, Entscheidungen zu treffen, und helfen bei Bedarf, einen Aktionsplan zu erstellen.

Beratungsanfragen können Sie per info@agdd.de oder über unser Online-Formular unter www.agdd.de/beratung stellen.

© AGdD

Das AGdD Förderungswerk veranstaltet regelmäßig Seminare zum Thema ProfilPASS. Das nächste findet vom 19. bis 21.06.2020 in Königswinter bei Bonn statt.

Wissen Sie eigentlich, was Sie alles können?

Der ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst

Als Bildungsreferentin beim AGdD Förderungswerk verantwortet Brigitte Binder den Seminarbereich. Außerdem ist sie ProfilPASS-Beraterin und Teil des AGdD-Beratungsteams.

Fast unbemerkt nutzen wir tagtäglich verschiedene Fähigkeiten und Kompetenzen, die wir uns durch unser bisheriges berufliches und persönliches Tun angeeignet haben. Diese klar zu benennen, fällt uns aber oft nicht leicht. Dabei ist es nicht nur in der Bewerbungsphase hilfreich zu wissen, was man kann, sondern auch – und insbesondere – in Übergangssituationen. Mit dem „ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst" unterstützen wir beim AGdD Förderungswerk Fachkräfte oder mit-gereiste Partner*innen in Ihrem Reflexionsprozess.

EIN PROFILPASS FÜR DEN ENTWICKLUNGSDIENST/ZIVILER FRIEDENSDIENST

Unsere Studie „Entwicklungsdienst qualifiziert: Wie Fachkräfte lernen und ihre Kompetenzen entwickeln" (2017) zeigt, dass gerade im Entwicklungsdienst das informelle Lernen und die dabei erworbenen Kompetenzen eine besondere Rolle spielen. Gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und in Zusammenarbeit mit den Entsendediensten und Rückkehrer*innen haben wir daraufhin den „ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst" entwickelt. Seit 2019 setzen wir diesen in unserer Beratung und unseren Seminaren ein.
Der ProfilPASS ist das in Deutschland am weitesten verbreitete und das von der Stiftung Warentest als bestes bewertete Instrument zur Kompetenzbilanzierung.
Durch seine Systematik erfasst er informell und non-formal erworbene Kompetenzen, macht diese sichtbar und dokumentiert sie.

DEN ÜBERBLICK GEWINNEN

Im Mittelpunkt des Prozesses stehen Ihre individuelle Lernbiografie und Ihre Ressourcen. Unterstützt durch kreative Methoden und eine Vielzahl von Materialien reflektieren Sie, angeleitet von zertifizierten ProfilPASS-Berater*innen, Ihre bisherigen Berufs- und Lebenserfahrungen, Ihre Kompetenzen und Ihre weitere Lebensplanung. Besonders berücksichtigt werden Kompetenzen, die Sie non-formal und informell, das heißt außerhalb von Ausbildung oder Studium erworben haben. Daraus erarbeiten Sie Ihr persönliches Kompetenzprofil und leiten gegebenenfalls Zukunftsziele sowie erste Schritte zur Umsetzung ab.

BEWERTEN, GEWICHTEN, BILANZIEREN

Wir setzen den ProfilPASS sowohl in Einzelberatungen als auch in Seminaren erfolgreich ein. Die Ergebnisse über-

Auf der AGdD-Website finden Sie den ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst als PDF zum Download sowie Informationen zur Beratung, die das AGdD Förderungswerk in diesem Kontext anbietet.

www.agdd.de/profilpass

raschen die Nutzer*innen immer wieder. „Ich wusste gar nicht, was ich alles kann!“, resümiert manche Fachkraft und fühlt sich gestärkt im Umgang mit den Tätigkeiten, die sie im Entwicklungsdienst geleistet hat. Dabei betrachten wir aber nicht nur die Arbeitswelt genauer, sondern auch weitere Tätigkeitsbereiche wie beispielsweise die Organisation des Haushalts und der Familie, womit im Entwicklungsdienst oft neue Herausforderungen verbunden sind. Ihre hierfür genutzten Kompetenzen herauszufiltern, ist mit der ProfilPASS-Methode möglich. Viele Tätigkeiten werden oft erst durch diese systematische Herangehensweise bewusst in den Blick genommen. Insbesondere bei unseren Seminaren werden durch den Austausch mit anderen Teilnehmenden Tätigkeiten (wieder)entdeckt. Indem diese dann in kleine Schritte zerlegt werden – „Was genau habe ich wie getan?“ –, kommen die dabei genutzten Kompetenzen zum Vorschein.
Nachdem Sie sich mit verschiedenen Tätigkeitsbereichen beschäftigt haben, erstellen Sie Ihre Kompetenzbilanz. So überblicken Sie, welche Kompetenzen sich häufig zeigen und somit eventuell Ihre Kernkompetenzen sind. Sie erkennen außerdem, welche Kompetenzen Sie auch zukünftig gerne nutzen und welche Sie vielleicht stärker ausbauen möchten – beispielsweise durch eine Fortbildung.

GESTÄRKTES SELBSTBEWUSSTSEIN

Nachdem Sie sich mit sich selbst und Ihren Stärken und Kompetenzen intensiv beschäftigt haben, fällt es leichter zu formulieren, was Sie können und was Sie wollen. So berichtete ein Rückkehrer begeistert nach einem Vorstellungsgespräch, dass er dank der intensiven Arbeit mit dem ProfilPASS auf viele Fragen konkrete Beispiele und Geschichten präsent hatte, um seine Kompetenzen zu belegen. Eine gute Basis, um mit gestärktem Selbstbewusstsein in die Jobsuche oder in Ihre berufliche Neu-Orientierung zu starten.

PROFILPASS-BERATUNG UND -SEMINARE

Der ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst richtet sich nicht nur an aktive oder rückkehrende Fachkräfte, sondern auch an mit-gereiste Partner*innen.
Eine individuelle ProfilPASS-Beratung nimmt etwas Zeit in Anspruch. Mit unserer Unterstützung arbeiten Sie mit dem ProfilPASS-Arbeitsheft. Nach einer Einführung reflektieren und resümieren wir in Zwischenschritten Ihre Ergebnisse. Oft ist die ProfilPASS-Beratung auch Teil eines umfassenden Beratungsprozesses.
Mehrmals jährliche veranstalten wir außerdem ProfilPASS-Seminare. Die Arbeit in der Gruppe ergänzt die individuelle Bilanzierung der Kompetenzen.

Seminartermine zum Thema ProfilPASS finden Sie auf Seite 23 und unserer Webseite: **www.agdd.de/seminare**

Bewerbung aus dem Einsatzland

Die Frage nach Chancen und Möglichkeiten der beruflichen Zukunft nach Ende des Entwicklungsdienstes beschäftigt viele Fachkräfte bereits während ihrer Zeit im Einsatzland. Für alle, die nach der Rückkehr möglichst schnell eine neue Stelle antreten möchten, kann es sinnvoll sein, sich schon während des Dienstes zu bewerben.

Zunächst ist es wichtig, den Arbeitsmarkt im Rückkehrland aufmerksam zu beobachten und Veränderungen der jeweiligen Berufsbranche zu verfolgen. Nutzen Sie dazu auch die Informationen, die wir Ihnen im Förderungswerk mit unseren Schwerpunktthemen und Erfahrungsberichten in ***transfer*** und auf unserem Online-Portal zur Verfügung stellen und nehmen Sie unsere Beratung schon aus dem Ausland in Anspruch. Darüber hinaus ist es sinnvoll, Kontakte zu früheren Arbeitskolleg*innen, Vorgesetzten sowie Studienkolleg*innen zu halten bzw. zu reaktivieren. Hier sind insbesondere Online-Vernetzungstools hilfreich, um Kontakte wiederaufzubauen oder zu stärken. (Zur „Vernetzung“ siehe Artikel auf Seite 12 und Seite 16).

Für manche Arbeitgeber mag es ungewohnt sein, Bewerbungsunterlagen von einer ausländischen Absenderadresse zu erhalten. Aber das sollte niemanden abschrecken, schon während des Dienstes Bewerbungen aus dem Ausland zu verschicken. Im Anschreiben ist es wichtig, die Situation zu erklären und das Vertragsende zu nennen, um so ein echtes Interesse für die gewünschte Stelle zu dokumentieren.
Der Einstieg in die „heiße“ Bewerbungsphase beginnt dann etwa acht bis sechs Monate vor Vertragsende. Der Lebenslauf muss aktualisiert und die Zeit im Entwicklungsdienst verständlich dargestellt werden. Dazu können Sie sich durch unser Beratungsteam im Förderungswerk unterstützen lassen. Wichtig ist es, frühzeitig ein qualifizierendes Arbeitszeugnis anzufragen und fehlende Zeugnisse nachzufordern. Bei manchen Bewerbungen sind Nachweise über Qualifikationen und Referenzpersonen erforderlich, um die man sich frühzeitig kümmern muss.

Bewerbungsverfahren können im zeitlichen Verlauf und in der Durchführung stark variieren. Bei einer Bewerbung aus dem Ausland sollte ersichtlich sein, ab wann man persönlich für ein Auswahlverfahren zur Verfügung steht oder ob es möglich ist, für ein solches Verfahren anzureisen. Bei einigen internationalen Organisationen wird das Verfahren auf Distanz durchgeführt. Auch manche Arbeitgeber in Deutschland führen Vorauswahl und Bewerbungsgespräche per Telefon oder Videotelefonie durch.

AGdD-ANGEBOT: BEWERBUNGSCOACHING PER WEBINAR

Was macht ein gutes Anschreiben aus? Wie gestalte ich den Lebenslauf? In unseren Webinaren gehen wir auf Ihre ganz spezifischen Fragen zu Ihrem Bewerbungsprozess ein.
Unsere Webinare dauern etwa 60 Minuten und haben maximal acht Teilnehmer*innen. Bei Bedarf vereinbaren wir weitere Termine mit der gesamten Gruppe als Chat oder als Einzelberatung.
Weitere (auch technische) Informationen: **www.agdd.de/seminare**

Termine:	03.03.2020, 18 Uhr	06.05.2020, 18 Uhr
	08.10.2020, 14 Uhr	14.12.2020, 12 Uhr

Wertvolle Reflexion mit dem ProfilPASS

Nach der Rückkehr aus Afrika die eigenen Kompetenzen und Stärken neu bewertet

Laura Krings
Geographin
2016 - 2019:
Benin, Togo; GIZ

Als ich nach meinem Einsatz in einem Umweltprojekt der GIZ in Benin und Togo wieder nach Deutschland zurückkehrte, hatte ich keine genaue Vorstellung davon, wohin mich mein weiterer beruflicher Weg führen würde. Ich wusste nur: Die nächste Arbeitsstelle sollte weiterhin im Bereich Umwelt sein, ich wollte gerne international arbeiten, aber in Deutschland und in einer Stadt leben.
Nachdem ich wochenlang den Arbeitsmarkt beobachtet und die ersten Bewerbungen abgeschickt hatte, beschlichen mich Zweifel: War mein berufliches Profil in Deutschland überhaupt gefragt?

BEDÜRFNIS NACH NEUORIENTIERUNG

In meinem Geographiestudium hatte ich immer die beiden Schwerpunkte Umwelt und Entwicklungszusammenarbeit verfolgt und mit Forschung, Praktika und FSJ insgesamt über zwei Jahre in Südamerika und Westafrika verbracht. Nach einer kurzen Beratertätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit habe ich die Stelle in Benin und Togo angenommen. Mein berufliches Profil war also fast ausschließlich davon geprägt, mit lokalen Akteuren in Ländern des Globalen Südens zusammenzuarbeiten. Auch im GIZ-Projekt entwickelte ich zusammen mit der lokalen Bevölkerung und Umwelt-NGOs Managementpläne in einem neu gegründeten und von der UNESCO anerkannten Biosphärenreservat. Ich unterstützte diese beispielsweise dabei, von ihnen aufgestellte Nutzungsregeln rechtlich anerkennen zu lassen und den Anrainerdörfern das offizielle Mandat für die Verwaltung ihrer Schutzgebiete zu überschreiben. Die Arbeit war sehr spannend und vielfältig, arbeiteten wir doch vom Dorfkomitee über die nationale Ebene und unter Berücksichtigung internationaler Standards auf verschiedenen politischen Ebenen.
Dennoch hatte ich nach meiner Rückkehr das Gefühl, dass sich meine dort erworbenen Kenntnisse nicht auf eine neue Arbeit übertragen ließen. Als rückkehrende Entwicklungshelferin hatte ich einfach sehr spezielle Erfahrungen gemacht, die erst einmal in die Raster des deutschen Stellenmarktes übertragen werden mussten. Für das Berufsberatungsangebot der Bundesagentur für Arbeit war ich allerdings viel zu exotisch. Ich hatte das Bedürfnis nach einer Neuorientierung und brauchte eine Systematik, um meine Erfahrungen für die Bewerbungsphase zu strukturieren.

DAS EIGENE PROFIL KLÄREN

Durch meine Arbeit als EH-Interessensvertreterin in Benin war ich bereits mit der AGdD in Berührung gekommen und erinnerte mich an deren Beratungsangebot für rückkehrende Fachkräfte. Schon bald hatte ich die Möglichkeit, mehrere Beratungstermine in Anspruch zu nehmen. In diesen Gesprächen wurde relativ schnell klar, wie sinnvoll es war, vor einer Analyse der aktuellen Stellenangebote erst einmal gründlich meine Zeit als Fachkraft im Entwicklungsdienst zu reflektieren und mir über mein persönliches Profil klar zu werden.
Und dazu bildete die Arbeit mit dem neuen „ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst“ eine gute Grundlage. Zunächst haben wir festgehalten, welche un-

© privat

Togo: Laura Krings bei einem Workshop zum Thema „Öko-Monitoring“ mit lokalen Forstbeamten und Vertretern der lokalen Bevölkerung

terschiedlichen Rollen ich im Entwicklungsdienst, aber auch in vorigen Tätigkeiten innehatte. Davon ausgehend haben wir die in einer Rolle anfallenden Tätigkeiten systematisch zerlegt: Was habe ich im Einzelnen getan? Wie bin ich bei bestimmten Aufgaben genau vorgegangen? Was kann ich aus diesen Bestandteilen über meine Fähigkeiten sagen? In welchen Kontexten habe ich diese Fähigkeiten genutzt? Daraus konnte ich dann am Ende ganz konkrete Qualifikationen ableiten.

EIGENE STÄRKEN NEU BEWERTET

Interessant war, dass ich Kompetenzen und Eigenschaften an mir entdeckte, die ich vorher gar nicht benennen konnte. So habe ich beispielsweise durch die Arbeit mit vielen unterschiedlichen Akteuren einiges an flexibler Gesprächsführung, Einfühlungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit gelernt. Im Prozess habe ich gemerkt, dass dies Stärken sind, die ich während meines Entwicklungsdienstes entwickelt und ausgeprägt habe und die mich in meiner Qualifikation und meinem individuellen Profil ausmachen.
Für meinen Bewerbungsprozess war dies eine enorme Unterstützung: Durch die systematische Betrachtung der Erfahrungen konnte ich nicht nur in den schriftlichen Bewerbungen gezielt auf den Punkt bringen, was ich mitbringe. Ich konnte auch im Bewerbungsgespräch die passenden Beispiele heranziehen, was die Selbstdarstellung viel authentischer macht.
Ein guter Nebeneffekt war, dass ich auch Stellenausschreibungen anders gelesen habe: Jeden Punkt habe ich zerlegt und überlegt, was genau dahintersteckt und ob ich dies wirklich erfüllen kann und möchte.
Der Vorteil des ProfilPASSes ist es, dass er individuell verwendet und an den persönlichen Beratungsbedarf angepasst werden kann. Neben der beschriebenen Erfassung der Kompetenzen gibt es viele andere Elemente, die zur Reflexion der Zeit im Entwicklungsdienst anregen, nicht nur im beruflichen, sondern auch im privaten Bereich und in der gesamtgesellschaftlichen Situation im Land.
Auch wenn durch Rückkehrseminare und Gespräche im persönlichen oder beruflichen Netzwerk und mit anderen Rückkehrer*innen schon viel aufgearbeitet werden kann, fand ich den ProfilPASS eine gute gedankliche Anleitung, um die Dienstzeit zu reflektieren. Für den Wiedereinstieg in den deutschen Arbeitsmarkt waren die intensive Beratung im Förderungswerk und der ProfilPASS eine wichtige Begleitung.

DEN OPTIMALEN JOB GEFUNDEN

Bei mir ging es dann doch schneller als anfangs gedacht: Mittlerweile arbeite ich beim Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe im Bereich Internationales zum Thema Waldbrand. Hier kann ich nicht nur fachlich auf mein bisheriges Profil aufbauen, sondern in den Partnerländern gezielt meine Erfahrungen einbringen – meine Kriterien für die Arbeit nach der Rückkehr wurden also optimal erfüllt.

International auf Stellensuche

BEWERBEN IN ENGLISCH

Viele Fachkräfte möchten sich nach dem Entwicklungsdienst international bewerben. Dabei ist oft eine Bewerbung in englischer Sprache gefragt, bei der es einige Besonderheiten zu beachten gibt. So sollte man beim Formulieren der Unterlagen die Unterschiede zwischen britischem (BE) und amerikanischem Englisch (AE) berücksichtigen. Auch im englischen CV (BE), Resume oder Personal Resume (AE) gibt es Unterschiede zum deutschen Lebenslauf.
Wer sich international bewerben möchte, sollte sich vorab informieren, welche Standards bei Bewerbungsunterlagen in verschiedenen Ländern gelten. Eine Übersicht darüber bietet zum Beispiel die Website karrierebibel.de. Hier finden sich auch weitere Tipps und Formulierungshilfen zu Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgesprächen in englischer Sprache.

https://karrierebibel.de/bewerben-im-ausland

Buchtipp:
Bright, Jim; Earl, Joanne; Winter, David:
How to write a brilliant CV. Pearson Education Limited 2015

BEWERBEN BEI INTERNATIONALEN ORGANISATIONEN

Wichtige Hinweise für die Stellensuche bei Internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen sowie Musterbeispiele für Lebenslauf und Anschreiben bietet die Website des Auswärtigen Amtes im Themenbereich „Karriere“ unter den Menüpunkten „Karriere in Internationalen Organisationen“ und „Karriere in Europa“. Hier ist auch die kostenfreie Datenbank „Jobs-IO“, ein Internationaler Stellen- und Personalpool, veröffentlicht.
Individuelle Beratung erteilt das „Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO)“ der Arbeitsagentur.

www.auswaertiges-amt.de
www.arbeitsagentur.de

EUROPASS LEBENSLAUF

Der Europass Lebenslauf ist eine Vorlage zur Gestaltung des individuellen Lebenslaufes. Auf der Europass-Website findet man eine vorgefertigte Maske, den sogenannten Lebenslauf-Editor. Dort trägt man seine persönlichen Angaben zu Person, Berufserfahrung, Schul- und Berufsbildung sowie zu Kompetenzen und Sprachkenntnissen ein. Das kann man online vornehmen – oder auch offline, indem man sich das Formular herunterlädt.
Darüber hinaus gibt es einen Leitfaden und Musterbeispiele in deutscher Sprache und auch anderen EU-Sprachen.

www.europass-info.de
https://europass.cedefop.europa.eu/de

„HOW TO APPLY FOR JOBS IN UN ORGANIZATIONS AND INTERNATIONAL NGOs“

So lautet der Titel eines englischsprachigen AGdD-Seminars vom 15. bis zum 17. Mai 2020 in Siegburg. Sie erhalten wertvolle Tipps zu verschiedenen internationalen Standards für Lebensläufe, Anschreiben und Bewerbungsabläufen. Simulierte Bewerbungsgespräche mit HR-Fachleuten sind ebenfalls Teil des Seminars.

www.agdd.de/seminare

Interview

Interview:

Mit Perspektivwechseln zu einer erfolgreichen Bewerbung

Bernd Slaghuis ist systemischer Coach und Ökonom. In seinem Kölner Büro unterstützt er Angestellte und Selbstständige in ihrer beruflichen Entwicklung. Dabei verbindet er gezielt Coaching, Feedback und Beratung.

Auf seinem Karriereblog „Perspektiv-Wechsel" gibt er Tipps rund um die Themen Jobwechsel, Neuorientierung im Beruf, Bewerbung sowie gesunde Führung.

www.bernd-slaghuis.de/karriere-blog

Herr Slaghuis, als Coach haben Sie sich auf die Themen berufliche Neuorientierung, Karriereplanung und Bewerbungsstrategien spezialisiert. Darum geht es auch in Ihrem Blog „Perspektiv-Wechsel". Wofür steht dieser Name?
In meinen Coachings spielen Perspektivwechsel eine wichtige Rolle. Eingefahrene Denkmuster zu verlassen und eine andere Sicht auf sich selbst und den eigenen beruflichen Weg zu gewinnen, kann in Veränderungsphasen sehr sinnvoll sein. Ich arbeite häufig mit Menschen, die sagen: „Ich sehe vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr. Ich stochere im Nebel und komme nicht richtig weiter." Dann hilft es, die Perspektive zu wechseln, sich selbst auch einmal kritisch in Frage zu stellen, um nach neuen Orientierungspunkten zu suchen. Ich verwende da gerne das Bild von der Taschenlampe. Man leuchtet normalerweise immer wieder in die gleichen Ecken, die man bereits kennt. Mir ist es wichtig, den Lichtstrahl einmal in andere bislang weniger beleuchtete Ecken zu lenken. Darum arbeite ich übrigens in meinem Blog auch gerne mit Ironie, um Leser*innen – manchmal auch etwas provokativ – auf neue Gedanken zu bringen und „Das macht man so"- Standards aufzubrechen.

Was gibt es denn an Standards für Bewerbungsunterlagen, die man möglichst einhalten sollte?
Das Gros der Stellenausschreibungen verlangt ja immer noch den Dreiklang Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse/Referenzen. Es gibt relativ selten Ausnahmen, wo es heißt: „Schicken Sie uns ein Video oder für ein Auswahlverfahren nur einen Lebenslauf."
Darüber hinaus vertrete ich aber den Standpunkt, dass man gar nicht so fixiert auf mögliche Standards, sondern möglichst frei in Bewerbungsverfahren gehen sollte.
Es gibt beispielsweise Bewerber*innen, die sagen, ein Lebenslauf darf nur zwei Seiten haben. Ich habe aber bis heute keine Quelle gefunden, wo das gefordert ist. Es gibt ja keine „gesetzliche Vorgabe für die Länge von Lebensläufen". Trotzdem steckt das aber in ganz vielen Köpfen drin. Die Folge sind kaum lesbare Lebensläufe, bei denen 20 Jahre Berufserfahrung mit vielen Stationen und vielfältigen Tätigkeitsfeldern auf zwei Seiten gequetscht werden. Es gibt auch keine Regel, dass ein Anschreiben aus vier Absätzen bestehen muss. Ebenfalls ein Irrglaube, der mir oft begegnet.
Andererseits bin ich aber auch kein Freund von übertrieben originellen Designs oder von Ratschlägen, das Anschreiben einfach einmal auf Pizzakarton zu drucken, um besonders aufzufallen. Das funktioniert bestenfalls bei Kreativberufen, wo die Bewerbung zugleich die erste Arbeitsprobe sein kann.

Gibt es hinsichtlich der Bewerbung Unterschiede zwischen der freien Wirtschaft, dem öffentlichen Dienst und Vereinen oder Verbänden?
Ich sehe da keine großen Unterschiede: Egal, ob es sich um Personalverantwortliche in der Stadtverwaltung einer Großstadt, in einem Autokonzern oder in einem Umweltverband handelt – alle wollen vorrangig etwas über einen Menschen erfahren, indem sie den CV und das Anschreiben lesen. Sie wollen sich ein Bild davon machen, ob jemand auf die ausgeschriebene Stelle in der Organisation oder in ein Team passt.
Man muss allerdings darauf achten, dass für bestimmte Positionen im öffentlichen Dienst spezifische Qualifikationen und Nachweise Teil einer Bewerbung sein müssen, was in der Wirtschaft nicht unbedingt so streng und formell der Fall ist. Darüber hinaus ist es nach meiner Erfahrung aber nicht nötig, Unterschiede beim Aufbau und der Struktur der Bewerbungsunterlagen zu machen.

In manchen Ländern und Institutionen ist es bereits Praxis, persönliche Daten wie das Geburtsdatum oder ein Bewerbungsfoto wegzulassen. Gibt es diesen Trend in Deutschland auch?
Im angelsächsischen Raum ist es mittlerweile üblich, sich anonym zu bewerben, aber in Deutschland würde ich diese persönlichen Informationen nicht weglassen. Es sei denn, es ist in der Stellenausschreibung ausdrücklich gefordert, sich anonymisiert zu bewerben. Ist das nicht der Fall, dann würde ich auf keinen Fall auf ein Foto, Angaben zum Geschlecht und zum Alter verzichten. Denn ich halte es für wichtig, möglichst viel Klarheit mit einer Bewerbung zu schaffen.
Ich kann in Deutschland auch keinen Trend in Richtung anonymer Bewerbungen erkennen. Bei größeren international aufgestellten Konzernen ist das ab und an zu beobachten, aber in der Breite spielt es kaum eine Rolle.

Worauf achten Personaler*innen denn, wenn sie die Unterlagen sichten?
Anschreiben und Lebenslauf sollten formal korrekt – ohne Rechtschreib- und Zeichensetzungsfehler – in

einer klaren, verständlichen Sprache aufgesetzt sein. Bei Unsicherheiten in dieser Hinsicht empfiehlt es sich unbedingt, jemanden Korrektur lesen zu lassen.
Die allermeisten Personaler*innen schauen zuerst auf den Lebenslauf, weil sie so schnell ein erstes Bild eines Bewerbers gewinnen – von heute bis zurück zur Schulzeit. Deshalb sollte der Lebenslauf gut lesbar und nachvollziehbar sein. Das ist wichtig: Ich habe kürzlich den CV eines Physikers gesehen, der so fachlich, so physikalisch-wissenschaftlich formuliert war, dass ich kaum ein Wort verstanden habe. Das würde Personaler*innen ähnlich gehen, der Lebenslauf würde möglicherweise zur Seite gelegt, weil er zu kompliziert ist. Die Kunst liegt genau darin, Fachlichkeit und Kompetenz lesbar, verständlich und nachvollziehbar auf den Punkt zu bringen.
Man sollte im CV nicht nur Hauptaufgaben und -stationen herausstellen. Auch Sonderprojekte können wichtig sein und ebenso das Umfeld, in dem man sich mit seinen Aufgaben bewegt hat. Es ist ein Unterschied, ob man schreibt „Monatliches Umsatzreporting" oder „Umsatzreporting und Abstimmung mit dem Vorstand". Das ist eine ganz andere Aussage über die Relevanz, die man im Unternehmen gehabt hat.
Bei der Gewichtung und Darstellung des Lebenslaufs spielt auch der Perspektivwechsel wieder eine Rolle. Die Ausgangsfrage sollte nicht sein: Was habe ich bislang alles schon gemacht? Sondern: Welche Kompetenzen und Erfahrungen sind für die anvisierte Stelle besonders nützlich?

Welche Funktion übernimmt dann das Anschreiben?
Häufig lese ich in Anschreiben zu viel über die Vergangenheit, das Studium, Erfahrungen und so weiter. Das steht ja aber schon alles im Lebenslauf. Das Anschreiben sollte daher mehr in die Zukunft gerichtet sein. Hier kann man dem potenziellen Arbeitgeber noch etwas über den Lebenslauf hinaus mitgeben. Dann erst hat das Anschreiben einen echten Mehrwert.
Ich empfehle, mit einer klaren Darstellung der eigenen Motivation für die Bewerbung zu beginnen. Das können sehr individuelle Gründe sein, etwa: Es ist ein guter Karriereschritt oder es ist – nach der Rückkehr aus dem Ausland – ein guter Schritt, um in Deutschland wieder Fuß zu fassen. Oder: Es ist eine spannende Stelle, die inhaltlich begeistert.
Dann sollten Bewerber*innen die Top-Kompetenzen benennen, die für die angestrebte Position relevant sind. Des Weiteren sollte man ansprechen, was einem im Beruf wichtig ist: Will man mitgestalten, Freiheiten haben, Entscheidungen mittreffen, gemeinsam im Team Ziele erreichen?
Darüber hinaus ist es wichtig, ein Bild der eigenen Persönlichkeit zu vermitteln. Das gelingt mit Formulierungen wie: „Meine Kollegen schätzen an mir meine freundliche und verbindliche Art." oder „Ich bin gerne im Gespräch mit Kunden.".
Schließlich gehören in das Anschreiben Angaben zur aktuellen Kündigungsfrist: Ab wann ist man für einen neuen Arbeitgeber verfügbar?
Und falls die Stellenausschreibung es fordert – und nur dann –, sollte man im Anschreiben Gehaltsvorstellungen benennen und zwar in Form eines Bruttojahresgehaltes: „Meine Gehaltsvorstellung liegt bei X-Tausend Euro pro Jahr."

Der nächste Schritt im Auswahlverfahren ist ja dann das Bewerbungsgespräch. Können Sie Tipps zur Vorbereitung des Bewerbungsgesprächs geben?
Bei der Vorbereitung sollten Bewerber*innen zwei Perspektiven einnehmen: Zum einen ist es wichtig, sich gut selbst darzustellen und den eigenen Lebenslauf kurz und bündig im Gespräch zusammenfassen zu können. Ich rate aber davon ab, vorab bestimmte Passagen auswendig zu lernen, das verhindert eine natürliche Gesprächssituation. Aber man sollte sich im Vorfeld Gedanken machen – auch eine Idee haben, was man auf eine Frage wie „Was sind denn Ihre drei größten Schwächen?" antwortet, die bis heute leider immer noch in dieser Form gestellt wird.
Dann empfehle ich, sich über das neue Unternehmen und dessen Branche gründlich zu informieren. Was steht an Infos im Internet? Was in der Presse? So kann man im Gespräch zeigen, dass man sich für den potenziellen Arbeitgeber interessiert.
Zum anderen spielt aber auch eine zweite Perspektive eine Rolle: Was möchte man als Bewerber*in über den neuen Arbeitgeber und dessen Organisationskultur erfahren. Ich sehe die Funktion eines Vorstellungsgesprächs so: Es ist ein Gespräch auf Augenhöhe über die jeweils gegenseitigen Vorstellungen. Es ist für beide Seiten die Gelegenheit zu prüfen, „ob es passt", ob es sinnvoll ist, in Zukunft zusammenzuarbeiten. Und mit diesem Grundverständnis sollten Bewerber*innen offen und neugierig in das Gespräch gehen.

Manchmal dauert es länger, bis die Zusage für den richtigen Job kommt. Nach mehreren erfolglosen Bewerbungen stellen sich dann schon mal Selbstzweifel ein. Wie sollte man damit umgehen?
Man geht heute davon aus, dass die Einladungsquote bei etwa zehn Prozent liegt, das heißt: Im Schnitt gibt es auf zehn verschickte Bewerbungen eine Einladung. Man sieht also: Absagen gehören dazu. Natürlich gibt es ab und an den Traumjob, auf den man sehr setzt. Und wenn das dann nicht klappt, ist der Frust groß. Ich finde es richtig und wichtig, ein paar Tage zu trauern: „Schade, dass es nicht geklappt hat." Dann sollte man sich aber wieder aufraffen und es aufs Neue versuchen.
Absagen sind auch deshalb für alle Bewerber*innen so frustrierend, weil meist im Dunkeln bleibt, warum es nicht geklappt hat. Wenn man schon im Gespräch war und dann die Absage kommt, so kann man – finde ich – aber auch nachfragen, woran es gescheitert ist. Viele Arbeitgeber antworten nicht, weil sie befürchten, verklagt zu werden. Aber kleinere Unternehmen und Start-Ups geben auch schon einmal wertvolle Rückmeldungen. Wenn man allerdings eine größere Zahl an Bewerbungen erfolglos rausgeschickt hat, dann lohnt es sich, über einen Perspektivwechsel nachzudenken: Vielleicht sollte man das Anschreiben anders aufbauen und gestalten oder den Lebenslauf überarbeiten. Gegebenenfalls ist es dann auch sinnvoll, Beratung zu suchen oder sich in ein Coaching zu begeben.

Herzlichen Dank für das Gespräch, Herr Slaghuis.

Interview:
Dieter Kroppenberg

Der verdeckte Arbeitsmarkt

Was ist das? Wie kann ich ihn erschließen?

Nach Wikipedia „bezeichnen Personalverantwortliche als verdeckten Arbeitsmarkt Stellen, die ohne eine öffentliche Ausschreibung besetzt werden. Im Unterschied hierzu versteht man unter dem öffentlichen Arbeitsmarkt alle Stellenausschreibungen die über Webseiten, Jobportale sowie Stellenanzeigen in Printmedien ausgeschrieben werden."

Experten schätzen, dass 70 bis 80 Prozent der Stellenbesetzungen über den verdeckten Arbeitsmarkt erfolgen. Das heißt im Umkehrschluss: Bewerber*innen, die sich ausschließlich auf offizielle Stellenausschreibungen konzentrieren, haben nicht einmal ein Drittel der zu besetzenden Stellen im Blick. Und die Konkurrenz ist größer: 95 Prozent aller Bewerber*innen bewerben sich ausschließlich auf offen ausgeschriebene Positionen und nur 5 Prozent auf Positionen des verdeckten Arbeitsmarktes.
Aus meiner Erfahrung möchte ich den Begriff „verdeckter Arbeitsmarkt" noch weiter fassen. Wie sieht es in der Praxis aus? Vakante Stellen entstehen unter anderem, wenn Jobs neu geschaffen werden oder Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Personalverantwortliche stellen dann im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung aktuellen Personalbedarf fest. Bei ihren ersten Überlegungen, wer für die Stelle geeignet ist, berücksichtigen sie dann zuerst oft ihr persönliches Netzwerk: Wen kennt man im internen oder externen Umfeld? Wer davon passt optimal auf die betreffende Stelle? Wer kann interessante Kandidaten*innen empfehlen. Von der Feststellung des Personalbedarfs bis hin zu einer konkreten Stellenausschreibung und Vorauswahl können mehrere Wochen bis Monate vergehen. Und das ist genau der richtige Zeitpunkt, um sich aktiv ins Spiel zu bringen.
Daher ist es wichtig, von Entscheider*innen wahrgenommen zu werden, sich am verdeckten Arbeitsmarkt bekannt zu machen und zu platzieren. Es geht um die eigene Sichtbarkeit in relevanten Fachkreisen, um Initiativbewerbungen und schlichtweg auch um „Vitamin B".

Wenn man den „verdeckten" Arbeitsmarkt erschließen will, muss man auf der einen Seite wissen, wer man ist, was man kann und was man will. Und auf der anderen Seite muss man „Jobsearcher" in eigener Sache werden: Wo finde ich das, was ich will? Das bedeutet, dass Sie rechtzeitig vor Ihrem geplanten Jobeinstieg, also möglichst bereits vom Ausland aus etwa sechs bis zwölf Monate im Voraus aktiv werden sollten.

STANDORTBESTIMMUNG UND ZIELSETZUNG

Für die Ich-Analyse empfiehlt es sich, eine Inventur der eigenen Persönlichkeitseigenschaften, der Stärken und Schwächen sowie der beruflichen Handlungskompetenzen vorzunehmen. Des Weiteren sollten Sie Ihre persönlichen und beruflichen Interessen hinterfragen. Darüber hinaus wichtig sind auch Fragen nach dem Arbeitsumfeld und den Rahmenbedingungen, an welchem Ort und mit wem Sie arbeiten möchten, Gehaltsvorstellungen, Werte und Organisationskultur und so weiter.

DEN MARKT ANALYSIEREN

Für die Analyse des verdeckten Arbeitsmarktes sind folgende Fragen entscheidend: Wer braucht Sie? Wie können Sie den verdeckten Arbeitsmarkt Ihrer Branche verstehen und erfassen?
Hier benötigen Sie viel Recherchegeschick und einen eigenen Projektplan für das weitere Vorgehen. Neben dem Internet gibt es umfangreiche Nachschlagewerke auch als Datenbanken, etwa das Firmenverzeichnis Hoppenstedt zu Organisationen und Firmen.
Wichtige Informationsquellen sind außerdem Pressemitteilungen, Berufsverbände oder auch Veranstaltungen wie Fachmessen, Vorträge und Tagungen. Inzwischen spielen auch soziale Netzwerke wie LinkedIn und Xing eine wichtige Rolle.
Ich rate allerdings davon ab, sich nur auf die sozialen Netzwerke zu konzentrieren. Der persönliche Kontakt wiegt doch immer noch sehr viel mehr.

ERFOLGREICH NETZWERKEN

Beim offline-Netzwerken geht es in erster Linie um den Aufbau und die Pflege des eigenen Kontaktnetzwerkes. Wie sieht Ihr persönliches Netzwerk aus? Mit wem können Sie Orientierungsgespräche führen, um die angestrebte Branche wirklich zu verstehen und sich gleichzeitig bekannt zu machen. Wen kennen Sie? Und welche Kontakte können Sie wieder aktivieren?
Ziele des Networkings sind, Wissen oder Informationen auszutauschen, sich gegenseitig zu unterstützen und zu inspirieren, sich Vorteile bei der Jobsuche und Karriereplanung zu erarbeiten oder auch Partner für gemeinsame Projekte oder Kooperationen zu finden.
In Abhängigkeit von Ihren beruflichen Zielvorstellungen können Sie eine Bestandsaufnahme Ihres persönlichen und beruflichen Netzwerkes vornehmen: Kennen Sie genügend Menschen, die ähnliche Ziele haben wie Sie? Oder Menschen, die schon dort arbeiten, wo Sie hin wollen? Welche Networking-Veranstaltungen besuchen Sie, wie gehen Sie auf neue Personen zu?
Nutzen Sie Messen, Fachforen, Weiterbildungen, Mitgliedschaften in beruflichen Fachverbänden, berufsbezogene Stammtische und so weiter. Verabreden Sie sich zum Mittagessen oder besuchen Sie Events Ihrer Organisation oder Abteilung. Dabei ist es hilfreich, sich

Stephanie Boeker ist Diplom-Psychologin und seit vielen Jahren Beraterin und Partnerin beim Zentrum für Management- und Personalberatung, Edmund Mastiaux und Partner, Bonn, www.zfm-bonn.de. Ihre Schwerpunkte sind Talent- und Karrieremanagement, Personalsuche und -auswahl, psychologische Eignungsdiagnostik, Führungskräfteentwicklung und Potenzialanalysen.

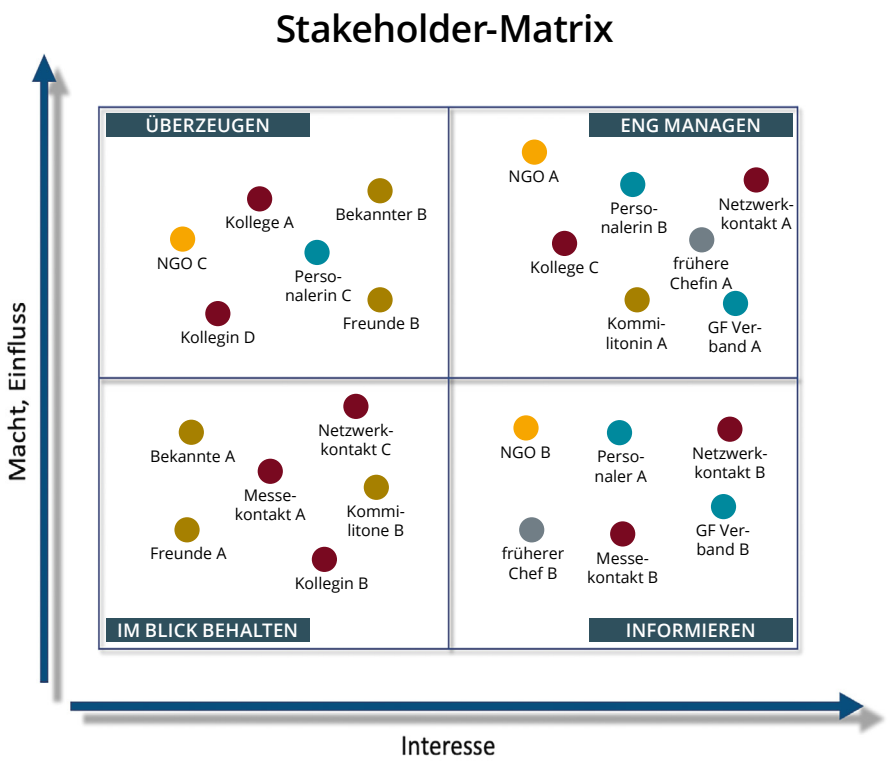
im Vorfeld zu überlegen, wen man konkret ansprechen und welche Fragen man stellen möchte. Small Talk will geübt sein: Oft reichen gute Fragen und echtes Zuhören, um einen Kontakt aufzubauen. Vermeiden sollte man dagegen eine übertriebene Selbstdarstellung und zu ernste, aber auch religiöse oder politische Themen.
Es geht beim Kontaktaufbau nicht vorrangig darum, direkt nach einem Jobangebot zu fragen, sondern eher sich selbst authentisch und überzeugend darzustellen und von seinen beruflichen Zielvorstellungen oder Neuorientierungen zu erzählen. Erzeugen Sie eine positive und angenehme Atmosphäre, an die Ihre Gesprächspartner*innen sich gerne erinnern.
Beim erfolgreichen Netzwerken ist das Verhältnis von „Geben und Nehmen" wichtig. Der bekannte Social Media-Berater Mike Sansone formulierte die sogenannte 70-20-10 Regel: 70 Prozent Ihrer Netzwerkzeit sollten Sie in die Unterstützung anderer investieren, 20 Prozent, um sich selbst zu präsentieren, und 10 Prozent, um andere um Hilfe zu bitten. Geben Sie daher zuerst und fordern Sie nicht zu schnell. Netzwerke aufbauen braucht Zeit und ist eine Investition in Ihre Zukunft.
In Seminaren werde ich häufig gefragt, wie man netzwerkt, wenn man sich entweder nicht traut oder es sogar als Anbiedern bewertet. Ein psychologischer Grundsatz lautet: Einstellung bedingt Verhalten. Ich rate daher, zunächst die innere Einstellung zum Netzwerken zu reflektieren und die positiven Aspekte in Augenschein zu nehmen. Sie haben interessante Erfahrungen und eine überzeugende Persönlichkeit, es wäre schade, diese nicht zu teilen. Darüber hinaus empfehle ich, in kleinen Schritten vorzugehen und das Netzwerken mit einer spielerischen, sportlichen Attitüde zu üben und zu betreiben.

WIE KOMME ICH IN KONTAKT MIT DEN FÜR MEIN ANLIEGEN WICHTIGEN PERSONEN?

Nachdem Sie ein Verständnis für Ihren favorisierten Arbeitsmarkt gewonnen und Ihr Netzwerk auf- und/oder ausgebaut haben, gilt es im nächsten Schritt eine Strategie für Ihre Marktansprache zu entwickeln. Die Frage ist, wie machen Sie Ihre Zielgruppe auf sich aufmerksam? Wer den verdeckten Arbeitsmarkt für sich erschließen will, muss ein klares Selbstverständnis haben und dieses präzise schriftlich oder mündlich kommunizieren können.
Allgemeinplätze und breit gestreute Aktivitäten nach dem Gießkannenprinzip führen nach meiner Erfahrung nicht zum Erfolg. Trauen Sie sich vielmehr, auch einmal mutig und spontan auf eine Person zuzugehen. Eine gute Initiativbewerbung sollte sehr gezielt und präzise aufgebaut sein. Auf der Grundlage Ihrer Recherchen und Ihres konkreten Kompetenzprofils sollten Sie gut in der Lage sein, eine treffende Bewerbung zu adressieren.

PRIORITÄTEN BEI DER NETZWERKARBEIT

Im Trainingsbereich erarbeiten wir für das erfolgreiche Netzwerken eine sogenannte Stakeholder-Matrix mit vier Feldern. Auf den Achsen bilden Sie einerseits den



Einfluss beziehungsweise die Macht und andererseits das Interesse Ihrer Kontaktpersonen an Ihnen ab. Auf diese Weise entstehen vier Matrixfelder, denen Sie im ersten Schritt die Personen Ihres Netzwerkes zuordnen. Personen, die keinen Einfluss und kein Interesse an Ihnen haben, können Sie im Blick behalten. Personen, die wenig Einfluss, jedoch ein großes Interesse an Ihnen haben, sollten Sie regelmäßig informieren, beispielsweise über Ihre beruflichen Entwicklungen. Kontakte, die einen hohen Einfluss und ein großes Interesse an Ihnen haben, sollten Sie „eng managen" – etwa durch regelmäßige E-Mails oder auch Anrufe, gemeinsame Aktivitäten und Treffen, Informationen zu Ihren Entwicklungen, nützliche Informationen zu inhaltlichen Themen oder Veranstaltungen oder auch Geburtstagsgrüße. Für die Personen im vierten Quadranten, die einen hohen Einfluss, jedoch (noch) kein Interesse an Ihnen haben, benötigen Sie dagegen vor allem Überzeugungskraft, Strategien und teilweise auch mutige Ideen für ein Kennenlernen.

Auch wenn die geschilderten Aktivitäten bei Ihnen vielleicht ein Umdenken fordern: Es gilt bei der erfolgreichen Bearbeitung des verdeckten Arbeitsmarktes, eigene Schwerpunkte zu setzen, den eigenen Weg zu finden und dann auch zu gehen. Viel Erfolg!

Gut vernetzt auf Jobsuche

Alte Kontakte während der Zeit in Nepal gepflegt

Als ich nach knapp sechs Jahren Tätigkeit als Psychiaterin und Psychotherapeutin 2008 aus Nepal nach Deutschland zurückkehrte, hatte ich große Bedenken, wie mir der berufliche Wiedereinstieg gelingen würde. In Nepal hatte ich unter anderem beim Aufbau einer psychiatrischen Grundversorgung in Healthposts auf dem Land und beim Aufbau eines großen Projekts für kriegstraumatisierte Familien mitgearbeitet. Das unterschied sich schon sehr von dem, was man üblicherweise als Fachärztin in einem psychiatrischen Krankenhaus in Deutschland macht. Dass meine Zeit in Nepal hier nicht so recht zählen würde – darüber machte ich mir keine Illusionen.

Ich hatte mir eigentlich vorgenommen, zunächst einen Monat in einer psychiatrischen Klinik zu hospitieren, um Neuerungen in meinem Fachgebiet aufzuholen. Aber stattdessen bot man mir dort sogleich eine Stelle als Assistenzärztin an. Dabei war allen klar, dass ich zwar einerseits eine gewisse Einarbeitungszeit brauchte,

© privat

Martina Bungert
mit einem jungen Patienten und dessen Familie in Mugu, Nepal, 2004

dann aber auch andererseits mit zwei Facharztausbildungen in der Tasche und einer Menge an Berufserfahrung eigentlich überqualifiziert war. Nun – es war ein guter Wiedereinstieg, und der Aufstieg in eine Oberarztposition, die nach ein paar Monaten frei werden sollte, war angedacht.

PER RUNDBRIEF IN KONTAKT GEBLIEBEN

Warum hat man mir so schnell – noch vor meiner Anfrage – die Stelle angeboten? Ein wichtiger Grund war: Man kannte mich noch, ich war unter anderem mit Kolleg*innen in Verbindung geblieben. Während meiner Zeit in Nepal berichtete ich in regelmäßigen Rundbriefen über meine Arbeit vor Ort und auch über interessante kulturelle Aspekte des Landes. Zunächst verschickte ich diese Informationen per Post, aber dann stellte sich die Kommunikation per E-Mail als die einfachere heraus. Anhand von Fotos und kurzen Texten vermittelte ich Freund*innen und früheren Kolleg*innen – mein Verteiler umfasste etwa 40 Adressen – ein Bild davon, was wir vor Ort leisteten. Daher wusste man in Deutschland auch, wann ich wieder zurückkommen würde. Und so konnten mich meine früheren Kolleg*innen beim neuen Chefarzt der Klinik ins Gespräch bringen, als eine Stelle frei wurde.
Eine unerwartete Schwierigkeit kam dann allerdings von Seiten der Klinikverwaltung. Man stufte mich als Berufsanfängerin ein. Zunächst hielt ich das für ein Versehen, wurde aber von der Sachbearbeiterin eines Besseren belehrt: Ich sei ja in den letzten Jahren „nur im Ausland gewesen" – letztlich habe ich um die angemessene Einstufung nach Tarifvertrag mit Nachweis der Inhalte meiner Tätigkeit in Nepal über die Ärztekammer kämpfen müssen.
Die Oberarztstelle, auf die ich mich dann mitten in der „Rückkehrdepression" bewarb, habe ich letztlich nicht bekommen – aus verschiedenen Gründen, die nicht alle mit mir zu tun hatten. Ich habe mich dann etwas später in einer anderen Klinik als Oberärztin beworben, besser vorbereitet. Wichtig war, mir noch einmal klarzumachen, was ich neben der beruflichen Qualifikation an Erfahrungen und an zusätzlichen Fähigkeiten durch meine Auslandstätigkeit mitbrachte. Im Anschreiben war mir wichtig, neugierig zu machen durch eine Ultrakurzzusammenfassung, was ich in Nepal gemacht habe, und deutlich zu machen, warum ich jetzt genau diese Stelle wollte.

SELBSTÄNDIGKEIT AUSPROBIERT

Ich habe dann über drei Jahre als leitende Oberärztin in einer psychosomatischen Klinik gearbeitet, dort unter anderem auch an Change-Prozessen mitgewirkt, was mir viel Spaß machte. Nun hatte ich, schon bevor ich nach Nepal ging, den Plan, mich mit einer eigenen Praxis niederzulassen. Unmittelbar nach der Rückkehr schien mir das noch unrealistisch. Ich hatte erst einmal damit zu tun, in die Gesellschaft hier wieder hineinzufinden – wobei mir übrigens meine Vernetzung im Rückkehrerausschuss von Brot für die Welt/EED sehr geholfen hat. Als sich dann 2012 eine Möglichkeit ergab, habe ich mich tatsächlich selbstständig gemacht – und sehr schnell festgestellt, dass das für mich nicht der richtige Weg war. Die Praxis war erfolgreich, zu sehr sogar – ich sehnte mich wieder nach geregelten Arbeitszeiten und

der Arbeit im Team. Nach knapp fünf Jahren bewarb ich mich noch einmal um eine Oberarztstelle in der ersten Klinik. Dorthin hatte ich weiterhin Kontakt gehalten – unter anderem über Kooperationen bei gemeinsamen Patienten, über Fortbildungsveranstaltungen und über private Kontakte. Ich arbeite jetzt mit Freude wieder dort, leite seit 2017 als Oberärztin die Psychotherapieabteilung der psychiatrischen Klinik.

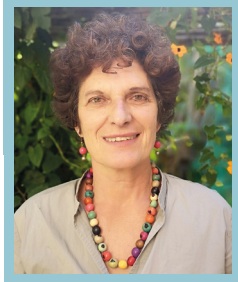
Manchmal ist es nicht der direkte Weg, der zum Ziel führt, manchmal verändert sich auch das Ziel: Warum auch nicht? Mein Schlüssel zum Erfolg war, dass ich mir immer wieder klarmachte, was ich eigentlich wollte, dass ich gelernt habe, zu meinen Stärken zu stehen und diese auch zu benennen und dass ich auch vor einer Veränderung nicht zurückschreckte. Ganz wichtig und hilfreich war es darüber hinaus, gut vernetzt zu sein, mit den Kolleg*innen in Kontakt zu bleiben und positive Spuren zu hinterlassen. Und natürlich kam mir auch die aktuelle Arbeitsmarktsituation für Ärzte sehr entgegen.

Dr. Martina Bungert
Psychiaterin und Psychotherapeutin
2002 - 2008:
Nepal, Brot für die Welt/EED

AGdD-SEMINAR „GUT VERNETZT IST HALB GEWONNEN“:
VERNETZUNG KANN MAN LERNEN

Ein gutes Netzwerk kann gerade in der Zeit der beruflichen (Neu-) Orientierung sehr hilfreich sein. Deshalb haben wir im Oktober 2019 das Seminar „Gut vernetzt ist halb gewonnen: Netzwerke sinnvoll nutzen“ angeboten. Als Referentin hat Netzwerk-Expertin Ute Blindert ihre Erfahrungen geteilt und hilfreiche Tipps gegeben, wie sich das persönliche und berufliche Netzwerk aktivieren und ausbauen lässt. Teil des Seminars war auch ein Besuch der Fachmesse „ENGAGEMENT WELTWEIT“ in Siegburg.

Claudia Heid, Rückkehrerin aus Bolivien, berichtet, wie sie das Seminar nutzen konnte:



Claudia Heid
1999 - 2002 und
2016 - 2019:
Bolivien, GIZ

Als ich Ende Juli 2019 meinen Vertrag als Entwicklungshelferin in der GIZ beendete und meinen beruflichen Wiedereinstieg in Deutschland plante, war mir schon ein bisschen bang zumute. Ich wusste nicht, wie ich das erfolgreich angehen könnte und mit welcher Unterstützung dabei zu rechnen ist. Die Entdeckung der Rückkehrer*innen-Angebote der AGdD war eine positive Überraschung. Inzwischen habe ich nun schon zwei Wochenend-Seminare besucht und auch einen Beratungsprozess begonnen, um die Übergangszeit zwischen Entwicklungsdienst und Arbeitsaufnahme für Klärungsprozesse, Orientierung und Reintegration fruchtbar zu nutzen – und dabei den Blick nicht nur auf die Stellensuche einzuengen.
Das Vernetzungsseminar hat mich besonders angesprochen, da es Networken auf verschiedenen Ebenen übte und auch den Besuch der Fachmesse „ENGAGEMENT WELTWEIT“ als Praxisübung einschloss. Gut vorbereitet durch die „Trockenübungen“ machte ich dort dann ganz wichtige Erfahrungen beim Kontakten, Mich-Präsentieren und Ins-Gespräch-Kommen mit Vertreter*innen von Hilfswerken, Consultingfirmen und Entsendeorganisationen. Mit dem Themenblock „Digitales Networken“ schloss dann das Seminar, das sehr spannende neue Dimensionen für die Vernetzung in der Arbeitswelt, Bewegung und Gesellschaft aufzeigte und kritische Denkanstöße weit darüber hinaus mitgab. Meine Begeisterung, neue Ideen und Anregungen wirklich auszuprobieren, war eines der wichtigsten Ergebnisse dieses Wochenendes.

KARRIEREMESSE: INTERNATIONALE ORGANISATIONEN, EUROPÄISCHE INSTITUTIONEN

Diese Karrieremesse findet am 25. Januar 2020 in Berlin statt. Sie wird vom Auswärtigen Amt ausgerichtet und wendet sich an Studierende, Absolventen und Berufstätige, die an einer internationalen Tätigkeit interessiert sind. Vertreter*innen einer Vielzahl internationaler Organisationen und europäischer Institutionen werden Fragen zu Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten beantworten.

www.auswaertiges-amt.de

FACHMESSE: ENGAGEMENT WELTWEIT

Alle zwei Jahre findet die Fach- und Jobmesse ENGAGEMENT WELTWEIT zur Personellen Entwicklungszusammenarbeit statt. Die Messe ist vom „AKLHÜ e.V. – Netzwerk und Fachstelle für internationale Personelle Zusammenarbeit“ initiiert und die einzige deutsche Fach- und Jobmesse zum Thema Arbeiten in der Entwicklungszusammenarbeit. Sie richtet sich an berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, an Hochschulabsolvent*innen und Berufseinsteiger*innen.

www.engagement-weltweit.de

© AGdD

Ute Blindert (rechts) war 2019 Referentin im Seminar „Netzwerken“ beim AGdD Förderungswerk.

Soziale Medien für die Stellensuche nutzen

Wer auf den richtigen Kanälen aktiv und präsent ist, wird wahrgenommen

Bei etwa 30 Prozent aller Stellenbesetzungen – so eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – finden Organisationen und Bewerber*innen über Empfehlungen aus ihren Netzwerken und persönliche Kontakte zusammen. Gerade für Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst sind digitale Netzwerke und soziale Medien für die Stellensuche besonders interessant, weil sich mit deren Hilfe – auch über große Distanzen – Kontakte hervorragend knüpfen und pflegen lassen.

DIE ERSTEN SCHRITTE

Eines vorweg: Der Aufbau eines (Online-)Netzwerks braucht Zeit und die Nutzung will gelernt werden. Natürlich müssen Sie zunächst eine Auswahl unter den vielen Kanälen und Netzwerken treffen. Um dabei strategisch vorzugehen, empfehle ich, zunächst mit ein paar Überlegungen Ihre Ziele zu konkretisieren:

- Wo möchten Sie gerne arbeiten? Weiter in der Entwicklungszusammenarbeit oder auch in anderen Bereichen?
- Welche Unternehmen kommen für Sie in Frage?
- Für welche Themen setzen Sie sich gerne ein?

Konkretisieren Sie Ihren Wunsch. Beschreiben Sie wie in einer Art „umgekehrter Stellenanzeige“, was Sie wo wie arbeiten möchten. Dann erweitern Sie Ihr Feld, überlegen Sie sich verwandte Begriffe, beziehen Sie weitere Arbeitsbereiche mit ein.
Im nächsten Schritt entscheiden Sie, welche Ressourcen Sie bereit sind einzusetzen. Dazu gehören: Zeit, Geld und Ihr Fachwissen. Denn wenn Sie Präsenz in Social Media zeigen, brauchen Sie zumindest Zeit und gerade als Fachexpert*in ist es schön, wenn Sie Ihre Expertise zu teilen bereit sind. Die Entscheidung liegt bei Ihnen:
Wer aktiv und präsent ist, wird eher wahrgenommen als jemand, der sich nur einmal im Monat in einem Kanal zeigt. Meistens ist es gerade zu Beginn wichtig, über eine längere Zeit stärker präsent und aktiv zu sein und sich zu vernetzen. Dann kann man es sich später eher „leisten“, auch mal abzutauchen.
Eine weitere wichtige Frage ist: Wie weit wollen Sie gehen? Viele zögern, sich in sozialen Medien zu zeigen, weil diese vermeintlich oberflächlich sind. Wenn man sich aber dann genauer mit diesen auseinandersetzt, stellt man oft fest, dass sich hier Menschen ernsthaft und fachlich austauschen, Fragen stellen, lernen und – ja, auch – sich so mit ihrem Fachwissen zeigen.

ADÄQUATE KANÄLE AUSWÄHLEN

Wenn Sie diese Fragen geklärt haben, geht es darum, die richtigen Kanäle zu bestimmen. Für Fachmenschen

DATENSCHUTZ & SICHERHEIT:

- In allen Kanälen können Sie einstellen (meist unter „Konto & Privatsphäre-Einstellungen“), wo Sie sichtbar sein wollen. Dort können Sie auch unterdrücken, dass man Sie etwa über Google findet.
- Es gibt immer mal wieder Berichte zu Datenlecks – das muss man wissen. Auf der anderen Seite braucht ein Netzwerk auch Informationen über Sie, um Ihnen passende Inhalte zukommen zu lassen. Es ist also immer eine Frage des Abwägens.
- Trennen Sie zwischen Privatem und Beruflich-Persönlichem. Mit privaten Angaben würde ich restriktiv umgehen, Berufliches offen(er) zeigen. Ich stelle mir immer die Frage: Könnte ich mir diese Information auch auf einem Plakat in der Öffentlichkeit vorstellen?

in der Entwicklungszusammenarbeit kommen vor allem folgende soziale Netzwerke in Frage:

- **Die Online-Berufsnetzwerke Xing und LinkedIn:** LinkedIn halte ich wegen der internationalen Reichweite für interessanter. Wer allerdings in Deutschland arbeiten möchte, kann auch über Xing in Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern treten.
- **Facebook, die Kollegen- und Jobaustauschmaschine:** Bei Facebook empfehle ich vor allem, sich verschiedenste Gruppen anzuschauen. Gerade in Gruppen werden oft Jobempfehlungen ausgesprochen, die noch nicht in einem Stellenportal erschienen sind. So können Sie sich schnell persönlich vorstellen – oder klären, ob eine Stelle überhaupt in Frage kommt.
- **Wissenschaftsnetzwerke:** Wer wissenschaftlich arbeitet, wird an einem dieser Netzwerke wie etwa Researchgate oder Academia nicht vorbeikommen.
- **Twitter:** Twitter ist einerseits gut als schneller und internationaler Informationskanal zu nutzen, andererseits aber auch, um mit dem eigenen Fachthema bekannt(er) zu werden.

WIE GEHT ES WEITER?

Das Prinzip ist bei allen Online-Netzwerken ähnlich. Zeigen Sie Ihrem Netzwerk relevante Informationen zu Ihrer Person und Fachkenntnis. Diese Informationen sind auch für die Software hinter den Kanälen wichtig, um Ihnen passendere Vernetzungsmöglichkeiten und relevantere Inhalte vorschlagen zu können. Folgende Aspekte halte ich in diesem Zusammenhang für wichtig:

- **Vollständigkeit:** Füllen Sie Ihr Profil so vollständig wie möglich aus – vor allem bei Berufsnetzwerken wie Xing, LinkedIn und Researchgate. Stellen Sie sich am besten die Frage: Welche Informationen würde ich mir wünschen, wenn ich auf der anderen Seite – also in der Organisation – sitzen würde?
- **Profil- und Hintergrundbild:** Ihr Profilbild ist an jeder Stelle im Online-Netzwerk sichtbar. Daher sollten Sie ein gutes, professionelles Foto verwenden. Als Hintergrundbild – etwa bei LinkedIn – empfehle ich ein Foto, das etwas zu Ihnen beziehungsweise zu Ihrem Beruf aussagt.
- **Unterscheidbarkeit:** Zeigen Sie sich mit Ihrem Know-how, benennen Sie Ihre Fähigkeiten und werden Sie so konkret wie möglich. Das heißt: Softskills wie Teamfähigkeit oder Kommunikationsstärke sind toll, Projektmanagement und „Agile PM-Methoden" noch besser.
- **Vernetzung:** Vernetzen Sie sich mit Kolleg*innen, Kommiliton*innen und neuen Kontakten. Suchen Sie auch gezielt nach Ansprechpartner*innen in Unternehmen. Formulieren Sie eine möglichst konkrete Nachricht, die den Nutzen für Ihr Gegenüber herausstellt. Denken Sie immer daran: Ihr Fachwissen und Ihre Erfahrung sind gefragt.

Dabei geht es nicht darum, einfach mit möglichst vielen Menschen vernetzt zu sein und Kontakte zu sammeln. Meist bietet sich der Mittelweg an: Es ist gut, mit vielen Menschen aus der eigenen Branche verbunden zu sein und auch darüber hinaus Kontakte zu knüpfen.

HILFT VIEL WIRKLICH VIEL?

Wenn Sie dann einmal in sozialen Netzwerken präsent sind und erste Kontakte geknüpft haben, geht es darum, noch sichtbarer zu werden. Dafür bieten sich Beiträge bei LinkedIn, Facebook beziehungsweise Tweets bei Twitter an. Zu Beginn ist es für viele etwas ungewohnt, vielleicht helfen Ihnen folgende Tipps:

- **Lesen Sie mit und werden Sie vertraut:** So lernen Sie schnell, wie und worüber gern diskutiert wird.
- **Folgen Sie Fachleuten:** Ein gutes Motto: „Von den Besten lernen!" Deren Aktivitäten bestehen oft aus einer Mischung aus Fach- und Diskussionsbeiträgen, Fragen und Persönlichem.
- **Teilen Sie gute Beiträge**: Verweisen Sie auf den interessanten Gedankenansatz, merken Sie auch Kritisches an. Das zeigt, dass Sie wissen, wovon Sie reden.
- **Bringen Sie sich in Diskussionen mit ein:** Hier können Sie neben Ihrem Know-how auch Ihren Stil zeigen. Eher frech, ausgewogen, ironisch, logisch, auch mal streitbar – kurz: Hier lernt man Sie als Menschen mit Ecken und Kanten kennen.
- **Stellen Sie Fragen:** Sie werden erstaunt sein, wie viel Resonanz einfache Fragen erzeugen.

Ihre Jobsuche über Social Media sollte immer eine Mischung aus Sichtbarkeit, Kontakten und Vernetzung mit den für Sie relevanten Personen sein. Auf der einen Seite können Sie passende Personen direkt ansprechen, um Vernetzung bitten und – ja, auch – mit der „Tür ins Haus fallen". Ebenso wahrscheinlich ist es aber auch, dass Sie für eine Stelle empfohlen werden oder sich über den „kurzen Dienstweg" vorstellen können.
Daher gilt nicht unbedingt: Viel hilft besonders viel – Nichtstun ist aber erst recht keine Lösung. Ich halte es dagegen für besonders sinnvoll, sich dann ein Netzwerk, auch über Social Media aufzubauen, wenn Sie noch keinen Druck haben. Eher nach dem Motto: „Wenn ich mein Netzwerk brauche, ist es da!"

Ute Blindert arbeitet als Beraterin und Autorin in Köln. Ihr Thema: Netzwerken in digitalen Zeiten für Unternehmen und Organisationen. Sie hält Vorträge und berät, wie sich Netzwerken und Community Building für Veränderungsprozesse nutzen lassen. Ehrenamtlich engagiert sie sich als Beirätin bei den Digital Media Women e.V.

WEITERLESEN UND -HÖREN

Ute Blindert: Per Netzwerk zum Job. Insider zeigen, wie du deine Träume verwirklichen kannst. Campus 2015

Tijen Onaran: Die Netzwerkbibel, Springer 2019

Podcast: Karrierebooster Netzwerke(n)

Blog zum Thema: www.uteblindert.de

TIPPS FÜR DIE PROFIL-ERSTELLUNG

- LinkedIn: www.karriereletter.de/linkedin-profil-erstellen/
- Xing: www.karriereletter.de/10-tipps-fuers-xing-profil/
- Researchgate: www.karriereletter.de/researchgate-das-netzwerk-fuer-wissenschaftler/

Interview:

Deutliche digitale Fußabdrücke erleichtern uns die Suche sehr

© MARYL Fotografie

Katja Schramm ist seit über 15 Jahren in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit tätig und hat für eine Reihe zivilgesellschaftlicher Organisationen in den Bereichen Governance, Bürgerbeteiligung und Management natürlicher Ressourcen in Südafrika gearbeitet.

Seit 2009 leitet sie ihre eigene Agentur Mission Talent, die auf das weltweite Recruiting von Führungskräften für den internationalen Entwicklungssektor spezialisiert ist.

www.missiontalent.com
https://af.linkedin.com/in/katjaschramm

Frau Schramm, mit Ihrer Agentur Mission Talent vermitteln Sie weltweit Personal an Organisationen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit. Ist Mission Talent so eine Art Headhunting-Agentur? Und wie gehen Sie bei Ihrer Arbeit vor?
Der Begriff „Headhunting" ist zwar weit verbreitet, aber ich mag ihn – offen gesagt – überhaupt nicht. Es ist einfach keine schöne und auch keine treffende Metapher für unsere Arbeit. Wir sind nicht auf der Jagd nach Köpfen, wir bringen vielmehr Menschen und Organisationen, die Personal suchen, zusammen.
Wir nennen uns selbst eine Excecutive Search Agentur. Leider gibt es dafür keinen wirklich gängigen deutschen Begriff, am ehesten lässt sich unsere Arbeit mit „Recherche und Direktansprache" umschreiben. Unsere Klienten sind Organisationen, die bestimmte Positionen zu besetzen haben – beispielsweise die eines Regionaldirektors oder einer Landesdirektorin für eine bestimmte Region – und die dabei Unterstützung benötigen.
Wir führen dann zunächst intensive Gespräche mit Menschen aus dieser Organisation und ihrem Umfeld, um die Ausgangssituation möglichst präzise zu erfassen und zu analysieren: Welches Profil ist genau gesucht? Was für ein „Typ Mensch" passt in diese Organisation? Welche Ziele verbindet diese mit der gesuchten Führungsperson? Das können durchaus lange und ausführliche Gespräche mit vielen Leuten der Organisation und deren Stakeholdern sein.
Auf dieser Basis erarbeiten wir Vorschläge, welche Schlüsselkriterien geeignete Kandidat*innen für diese Stelle erfüllen müssen. Und diese stimmen wir mit dem Klienten ab, bevor wir uns auf die Suche machen.
Danach erarbeiten wir eine Recherche-Strategie „Wo und wie kann man geeignete Kräfte finden?" und sprechen dann potenzielle Kandidat*innen direkt an.
Schließlich schlagen wir der Organisation eine gewisse Zahl von Bewerber*innen vor. Wir beraten und begleiten auch während des dann folgenden Auswahlprozesses, wobei die Entscheidung für die Stellenbesetzung immer bei unseren Klienten selbst liegt.

Welche Bedeutung haben Stellenbesetzungen über Direktansprache im Vergleich zu anderen Verfahren?
Über Agenturen wie uns wird nicht die große Masse der Stellenbesetzungen bedient. Das ist ja auch eine Kostenfrage. Uns beauftragt man dann, wenn die Suche schwierig ist, weil es beispielsweise nur wenige Kandidat*innen mit dem gewünschten Profil gibt. Oder auch dann, wenn eine Organisation nicht über die Strukturen verfügt, um einen Bewerbungsprozess komplett im eigenen Hause abzuwickeln. Das kann beispielsweise bei NGOs der Fall sein, wo ein ehrenamtlicher Vorstand für die Stellenbesetzung der Führung der Organisation verantwortlich ist.

Werden Sie denn vor allem mit der Suche nach Führungskräften beauftragt?
Es geht oft um Führungskräfte. Aber es gibt auch Anfragen nach Stellenbesetzungen unterhalb des so genannten Senior-Management-Levels, also im eher operativen Bereich. Die kommen meist von Organisationen, die selbst nicht die Strukturen oder Kapazitäten haben, um im größeren Umfang Stellenbesetzungen – beispielsweise bei neu anstehenden Projekten – vorzunehmen. Aber normalerweise werden Stellen in diesem Segment eher über klassische Stellenausschreibungen besetzt.
Das ist ab der Senior-Management-Ebene sehr viel schwieriger und darum wenden sich Organisationen dann auch öfter an uns, wenn solche Führungspositionen zu besetzen sind. Gerade auch dann, wenn es noch weitergehende spezifische Anforderungen gibt – beispielsweise was Sprachkompetenzen, Geschlecht oder Herkunft angeht oder, wenn es darum geht, Vielfalt in ein existierendes Team zu bringen.

Suchen Ihre Kunden vor allem nach Fachkräften für den Globalen Süden?
Nein, wir vermitteln beispielsweise auch Stellen im deutschsprachigen Raum, aber überwiegend sind wir wirklich weltweit unterwegs. Wir haben in den vergangenen Jahren in 63 Ländern fast 400 Stellen besetzt.
Dabei ist inzwischen eine ganz starke Tendenz zu beobachten: Egal ob in Europa, Nordamerika, Lateinamerika, Afrika und Asien – mehr und mehr Organisationen suchen nach Leuten, die repräsentativ für das Land oder die Region sind, wo der Schwerpunkt der Arbeit liegt.

Das heißt: Für Deutschland suchen wir meistens deutsche Kandidat*innen, für Nordamerika Leute aus Kanada oder den USA, für Afrika Afrikaner*innen und so weiter. Gerade in Afrika kommt es immer seltener vor, dass Expats gesucht werden. Das ist nach unserer Beobachtung schon ein ganz deutlicher Trend.
Derzeit besetzen wir im Senior Management Bereich 53 Prozent der Stellen mit Frauen – auf Geschäftsführungsebene sind es 47 Prozent. Unser Ziel ist es, diese Prozentsätze zu steigern. Es gibt immer noch eine Disbalance in den Führungsetagen zwischen Männern und Frauen. Wir wollen die Anzahl der Frauen in den Führungsebenen deutlich erhöhen und arbeiten dabei eng mit unseren Klienten zusammen, um dies zu erreichen.

Ihre Agentur arbeitet ja für den Non-Profit- und internationalen Entwicklungssektor. Bringen Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst gute Voraussetzungen für diese Branche mit?
Ja, das sind sehr interessante Kräfte. Wir haben beispielsweise gerade eine Stelle für Ärzte ohne Grenzen in Deutschland zu besetzen. In diesem Zusammenhang suchen wir auch nach Leuten, die noch im Feld sind, die zurück möchten oder gerade zurückkehren. Und da sind Rückkehrer*innen aus dem Entwicklungsdienst mit ihrer Felderfahrung, ihren sprachlichen Kompetenzen und interkulturellen Erfahrungen sehr attraktive Kandidat*innen.

Auf welchen Wegen beziehungsweise über welche Kanäle suchen Sie nach potenziellen Kandidat*innen für Ihre Kunden?
Wir betreiben das Geschäft ja bereits seit fast zehn Jahren und haben – wie gesagt – in sehr vielen Ländern schon Stellen besetzt. Dadurch haben wir uns ein umfassendes Netzwerk aufgebaut, über das wir sehr differenziert recherchieren können. Wir arbeiten bei Mission Talent außerdem in einem internationalen 10-köpfigen Team – und jede Kollegin bringt zusätzlich ein großes persönliches Netzwerk mit weltweiten Kontakten mit. Wir suchen in jedem konkreten Fall dann eine Strategie, wie wir diese Vielfalt an Quellen nutzen und wen wir kontaktieren können, um geeignete Kandidat*innen zu finden.
Darüber hinaus nutzen wir auch Soziale Netzwerke wie Xing oder LInkedIn. Wir schauen, wo Menschen auf Konferenzen oder anderen Veranstaltungen waren, wir recherchieren in Publikationen, Fachmedien und so weiter.
Man kann definitiv sagen: Wir finden alle, die schon einmal irgendwo einen digitalen Fußabdruck hinterlassen haben. Wesentlich schwieriger ist es, Leute zu finden, die einen solchen digitalen Fußabdruck nicht haben. Und die gibt es heute auch noch. Aber solche Menschen haben wir auch schon vermittelt. Die finden wir etwa durch persönliche Anrufe und informative Gespräche in unseren Netzwerken oder im Umfeld der Organisation ganz nach dem Motto: „Kennen Sie jemanden, die oder der für ein bestimmtes Profil geeignet wäre?“ Aber: Ohne digitale Spuren ist es erheblich schwieriger.
Man sollte in diesem Kontext noch einen weiteren Aspekt beachten. Heute ist es in vielen Positionen sehr wichtig, dass die Leute gut kommunizieren und netzwerken können – auch und gerade innerhalb der digitalen Welt. Darum kann ich nur empfehlen zu prüfen: Welchen digitalen Fußabdruck habe ich? Wie trete ich in den digitalen Medien in Erscheinung? Wie aktuell und aussagekräftig sind meine Profile bei LinkedIn oder Xing?
Und noch eine Anmerkung zu diesen beiden Netzwerken: Es gibt viele, die sich zwar bei Xing aufhalten, aber nicht bei LinkedIn. Das ist schade. Wenn es um internationale Stellenbesetzungen geht, dann sind diejenigen, die nach Kandidat*innen suchen, eher bei LinkedIn unterwegs als bei Xing.

Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst sind in der Regel zunächst arbeitssuchend, wenn ihr Vertrag ausläuft. Wie finden Sie diese Potenziale?
Unsere genannten Recherchewege sind ja nicht davon abhängig, dass die Leute gerade in Arbeit sind. Es ist überhaupt kein Hindernis, wenn jemand arbeitslos ist. Auch solche Kandidat*innen haben wir bereits vermittelt. Wenn sie „zwischen Jobs“ sind oder auch im Sabatical, dann kann das für unsere Klienten sogar günstig sein, da in diesen Fällen Kündigungsfristen und Verfügbarkeiten kein Thema sind und die offenen Stellen sehr schnell besetzt werden können. Entscheidend ist, dass die Leute kommunizieren, was sie gemacht haben, warum sie gerade nicht in Arbeit sind oder dass sie nachvollziehbar begründen, warum sie ein Jahr Pause machen.

Was kann man als Arbeitssuchende*r tun, um von Ihnen gefunden zu werden?
Manchmal wenden sich Leute direkt an MIssion Talent, schildern ihre Situation und fragen an, ob wir für sie eine Stelle suchen können. Auch, wenn mir das oft persönlich sehr leid tut, kann ich dann nur antworten, dass wir eine derartige Dienstleistung nicht anbieten können. Unsere Suchrichtung und Arbeitsweise ist anders: Wir suchen im Auftrag von Organisationen nach geeigneten Menschen, die eine bestimmte Stelle besetzen können. Dabei in unser Blickfeld zu gelangen, ist gar nicht schwierig.
Wie bereits gesagt: Deutliche digitale Fußabdrücke und gute aussagekräftige Profile in den sozialen Netzwerken sind sehr hilfreich für uns. Auf unserer Website kann man auch den Lebenslauf hochladen, den wir dann in unserer Datenbank speichern und bei zukünftigen Recherchen berücksichtigen. Ich empfehle aber auch, dann nicht einfach abzuwarten, ob man angesprochen wird, sondern aktiv zu werden und selbst zu recherchieren: Welche Agenturen gibt es, die Leute vermitteln? Es lohnt sich, auf deren Websites zu schauen: Für welche Stellen suchen die gerade Kräfte? Und falls ein interessantes Stellenprofil dabei ist, dann sollte man direkt Kontakt aufnehmen.

Frau Schramm, wir danken für das Gespräch.

Interview:
Dieter Kroppenberg

BEWERBUNG BEI CONSULTINGFIRMEN

In der Regel erwarten Consultingfirmen von potenziellen Mitarbeiter*innen mehrjährige Arbeitserfahrung in Entwicklungs-/Schwellenländern. Dabei sind Erfahrungen aus Projekten der GIZ, der KfW oder der EU besonders von Vorteil.

Unterschiede zu „normalen" Bewerbungen für andere Arbeitgeber gibt es hauptsächlich beim Erstellen des Lebenslaufs. Hier gilt **nicht** die Regel „in der Kürze liegt die Würze": Für Consultingunternehmen ist es wichtig, sehr detailliert zu erfahren, welche Aufgaben Sie in der Vergangenheit übernommen haben. Darum sollten Sie Ihre einzelnen Stationen ausführlich beschreiben. Was haben Sie in den verschiedenen Positionen genau gemacht? Hatten Sie Budget- und/oder Personalverantwortung? In diesem Fall sollten Sie auch beziffern, wie groß das Team beziehungsweise das Budget war. Consultingunternehmen brauchen diese Informationen für ihre eigenen Projektangebote, da sie in Ausschreibungen genau darstellen müssen, dass sie die geeigneten Expert*innen zur Verfügung haben.

Es empfiehlt sich, Lebensläufe in der geforderten Verkehrssprache als Word Dokument zu verfassen. Der Lebenslauf sollte im EU-Format (siehe Info zum EuroPASS auf Seite 9) erstellt werden, es sei denn, es wird eigens eine Vorlage bereitgestellt. In Consultingfirmen sind Menschen mit viel Erfahrung gefragt, also gerne auch lebensältere Menschen. Ein CV darf gerade dann auch mehr als fünf oder sechs Seiten haben, solange die Stationen mit relevanten Informationen belegt sind.

Manche Consultingfirmen pflegen einen Expert*innen-Pool, in den Sie sich eintragen lassen können. Infos dazu können Sie auf den jeweiligen Homepages finden oder auch telefonisch direkt erfragen. Eine zunehmend wichtige Rolle für die Expert*innen-Suche spielen auch soziale Business-Netzwerke wie LinkedIn. Hier lohnt es sich also, ein gutes und möglichst englischsprachiges Profil anzulegen. Letztlich checken Personaler*innen unter Umständen auch, welches Netzwerk Sie beispielsweise im Einsatzland haben, was Ihre Eignung für einen Einsatz gegebenenfalls unterstreichen kann.

Zum Thema **Arbeiten als Consultant in der Entwicklungszusammenarbeit** bietet das AGdD Förderungswerk regelmäßig Seminare an. Das nächste findet vom 20. bis zum 22. März 2020 in Siegburg statt. Das Thema **Consulting** wird 2020 auch Schwerpunkt einer *transfer*-Ausgabe sein.

GEHALTSVORSTELLUNGEN REALISTISCH EINSCHÄTZEN

Viele Bewerber*innen tun sich schwer, die Frage nach der Gehaltsvorstellung zu beantworten.
Die Arbeitsagentur veröffentlicht eine Gehaltsdatenbank mit Richtwerten für viele Berufsfelder und Ausbildungen: **https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de**

Auf seinem Karriereblog hat Bernd Slaghuis einen Beitrag zum Thema „Gehaltvorstellung in der Bewerbung" mit interessanten weiterführenden Links veröffentlicht: **www.bernd-slaghuis.de/karriere-blog/gehaltsvorstellung-bewerbung/**

tbd* ist eine Karriereplattform für soziale und nachhaltige Jobs. Einen Überblick über Gehälter und Mitarbeiter-Zufriedenheit im sozialen Sektor bietet der tbd*-Gehaltsreport , den man auf **www.tbd.community/de** kostenfrei herunterladen kann.

AKTUELLE RECRUITING TRENDS

Seit über 15 Jahren untersucht die Studienreihe „Recruiting Trends" des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Erlangen-Nürnberg Trends der Bewerbungspraxis und zeigt auf, wie Unternehmen nach Kandidat*innen suchen und umgekehrt. Mitautor Professor Sven Laumer hat für die AGdD die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst. Seinen Beitrag finden Sie unter **www.agdd.de/recruiting-trends**

JOBBÖRSEN IM INTERNET

Neben Stellenangeboten – überwiegend aus der Wirtschaft – bieten folgende Jobbörsen viele Anregungen zu den Themen Stellensuche und Bewerbung:

www.arbeitsagentur.de
www.jobware.de
www.monster.de
www.stellenanzeigen.de
www.stepstone.de
www.karrierebibel.de

Auf den Bereich Entwicklungszusammenarbeit und Internationales sind folgende Jobportale spezialisiert:

www.entwicklungsdienst.de
www.epojobs.de
www.jobs-io.de
www.reliefweb.int/jobs
www.cinfo.ch
www.developmentaid.org/jobs
www.devnetjobs.org

Darüber hinaus gibt es viele themenspezifische Jobbörsen, zum Beispiel zu den Bereichen Bildung, Grüne Berufe, Nachhaltigkeit oder Soziales.

Wir haben die genannten Jobbörsen und viele weitere für Sie recherchiert und auf unserer Website unter dem Menüpunkt „Stellensuche und Bewerbung" veröffentlicht: **www.agdd.de/stellensuche-bewerbung**

Aktiv im Pazifik-Netzwerk

Auch als Rückkehrer noch im Ausland engagiert

© privat

Die Jahrestagung 2019 des Pazifik-Netzwerks 2019 hatte den Schwerpunkt „Langer Schatten der Kolonialzeit im Pazifik“.

Ab 2004 habe ich insgesamt zehn Jahre mit verschiedenen EZ-Organisationen und in mehreren Projekten im Süd-Pazifik, konkret in Papua-Neuguinea und Bougainville, gearbeitet. Meine Entsender waren das bayrische Missionswerk Mission Eine Welt und die österreichische Organisation HORIZONT3000.
Über die Jahre begleitet haben mich dabei der Verein Pazifik-Netzwerk e.V. und die mit diesem verbundene Pazifik-Informationsstelle. Hierüber konnte ich viele persönliche und berufliche Kontakte schließen und mich bestens mit Hintergrundinformationen und Nachrichten aus der pazifischen Region versorgen.

NUN SELBST MITGLIED IM NETZWERK

Nach der Rückkehr 2015 musste ich mich zunächst beruflich vollständig neu orientieren – schließlich hatte ich nie „richtig“ in Deutschland gearbeitet. Gleichzeitig besuchte ich die Veranstaltungen des Netzwerks, wurde als Referent zur jährlichen Konferenz eingeladen und später in den Vorstand gewählt.
Als Aktiver plane ich zum Beispiel Veranstaltungen, gestalte die inhaltliche Arbeit des Vereins mit und betreue pazifische Gäste unserer Netzwerkpartner. Vor allem aber tausche ich mich regelmäßig mit anderen Aktiven aus und bleibe so in Kontakt mit ehemaligen Freunden und Kollegen aus Papua-Neuguinea. Auch wenn mein Ehrenamt viel Arbeit mit sich bringt – ich möchte den Austausch im Netzwerk wirklich nicht missen.
Die Mitglieder haben sehr unterschiedliche Perspektiven auf den Pazifik – es sind Wissenschaftler, ehemalige Fachkräfte, beruflich oder persönlich mit dem Pazifik Verbundene oder auch politisch Aktive. Letztere engagieren sich beispielsweise gegen Atomwaffentests oder den ökologisch und sozial katastrophalen Abbau von Rohstoffen.

WAS IST DAS PAZIFIK-NETZWERK GENAU?

Das Pazifik-Netzwerk ist ein seit den 1980er Jahren bestehender Zusammenschluss von Pazifik-Gruppen aus ganz Deutschland mit über 200 Mitgliedern. Es setzt sich für die Verbreitung politischer, wirtschaftlicher, ökologischer und kultureller Anliegen der pazifischen Inselstaaten – einer in Deutschland wenig beachteten Region – in der deutschsprachigen Öffentlichkeit ein. Das geschieht unter anderem online über eine Website, Facebook und Twitter und offline über Print-Publikationen, jährliche Tagungen zu wechselnden Themen und durch politische Aktionen. Gleichzeitig sind wir als Träger in die Bildungsarbeit der Pazifik-Informationsstelle und die Lobby-Arbeit des Ozeanien-Dialogs eingebunden. Außerdem gibt es Regionalgruppen – unter anderem in Hamburg, Berlin und Nürnberg.

DIE JAHRESTAGUNG DES NETZWERKS

Unsere nächste Tagung findet übrigens am Wochenende vom 6. bis 8. März 2020 in Göttingen statt. Auch wenn Sie nicht Mitglied, aber beispielsweise aus der Pazifik-Region zurückgekehrt sind: Sie sind herzlich eingeladen!
Die 2019er-Tagung „Langer Schatten der Kolonialzeit im Pazifik“ war ein voller Erfolg. Highlights waren eine polynesische Kava-Runde und Vorträge zur Unabhängigkeitsbewegung Neukaledoniens. Weitere Themen waren die fortdauernde Abhängigkeit vieler Inselstaaten von den alten Kolonialmächten und die Rückgabe von Gebeinen und Kulturgütern, die nach wie vor in deutschen Museen gelagert sind.

Kontakt: carsten.klink@pazifik-netzwerk.org
www.pazifik-infostelle.org/pazifik_netzwerk/

Carsten Klink
Diplom-Kaufmann

Wir gratulieren!

60 Jahre Weltfriedensdienst

2019 ist für den Weltfriedensdienst (WFD) ein besonderes Jahr. Vor 60 Jahren, im Dezember 1959, haben sich Friedensaktivist*innen zum Weltfriedensdienst zusammengefunden. Über 250 Fachkräfte haben sich seitdem in Krisen- und Konfliktregionen dieser Welt gemeinsam mit Partner-NGOs für Frieden und Gerechtigkeit engagiert.

© RidvanYumlu

Die Jubiläumsfeier fand am 22. November 2019 mit Vertreter*innen aus Partnerorganisationen, WFD-Fachkräften und zahlreichen Besucher*innen statt. Im Rahmen der Feierlichkeiten wurden Projekterfolge aus Peru und dem Senegal präsentiert. Im Gespräch mit WFD-Fachkräften ging es um die Frage „Was kann Frieden, wenn es keinen Planet B gibt?“ Partnerorganisationen aus aller Welt brachten sich per Video-Botschaft ein.

www.wfd.de/60-Jahre

60 Jahre AGEH – Vom Entwicklungsdienst zum Weltdienst

Aus AGEH wird AGIAMONDO

© AGIAMONDO/Christoph Seelbach

Seit 1959 vermittelt die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH) Fachkräfte in Entwicklungsprojekte weltweit. Pünktlich zum 60jährigen Jubiläum präsentiert sich die AGEH mit ihrem neuem Namen „AGIAMONDO“. Dieser leitet sich aus dem Lateinischen ab, „agiamus“ heißt „lasst uns handeln“ und „mundus“ heißt „Welt“. Im Ansatz vom Entwicklungsdienst zum Weltdienst ist der Name „Agiamondo“ Programm. Dieser Ansatz stand bei den Festlichkeiten am 15. November 2019 in Köln im Mittelpunkt.

Im Rückblick auf sechs Jahrzehnte resümierte AGIAMONDO -Vorstandsvorsitzender Markus Demele: „Auf diese Weise sind in den vergangenen 60 Jahren Tausende von Begegnungen und ein lebendiger kultureller Austausch mit dem Ziel der Förderung menschlicher Entwicklung möglich gemacht worden.“ Im Ausblick sagte er weiter: „Für die Zukunft muss aber aus der Einbahnstraße der Entsendung in die Länder des Südens noch verstärkter ein Weg des Austausches werden. Denn auch in Europa werden Fachkräfte aus Afrika, Asien und Lateinamerika gesucht, die mit ihrem speziellen Wissen zum Beispiel kirchliche Organisationen beim Aufbau von stabilen Partnerschaften unterstützen können.“ Ein globaler Arbeitsschwerpunkt wird der sozial-ökologische Wandel sein.

Erstmals wurde auch der AGIAMONDO-Engagementpreis vergeben, den Erzbischof Ludwig Schick der Fachkraft Maria Oberhofer überreichte.

www.agiamondo.de

20 Jahre Ziviler Friedensdienst (ZFD)

20 JAHRE zfd Ziviler Friedensdienst Wir scheuen keine Konflikte.

Im November 2019 war es 20 Jahre her, dass die ersten Fachkräfte des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) ausgereist sind, um in Krisen- und Konfliktregionen Frieden zu fördern und Gewalt vorzubeugen. Seitdem haben sich rund 1.400 ZFD-Fachkräfte in knapp 60 Ländern engagiert und der Zivile Friedensdienst ist heute fester Bestandteil deutscher Friedenspolitik. Mit diesem Programm übernimmt Deutschland Verantwortung in der Welt, wenn es darum geht, gewaltvolle Konflikte zu entschärfen und den Boden für dauerhaften Frieden zu bereiten.

20 Jahre Ziviler Friedensdienst zeigen, dass die Wirkung der lokalen Arbeit vielerorts auch den gesamtgesellschaftlichen Frieden voranbringt. Unter dem Motto „Frieden kann“ stellt der ZFD daher in seinem Jubiläumsjahr 20 Projekte vor, die zeigen, wie mächtig der Frieden ist - und wofür es sich seit 20 Jahren konstruktiv zu streiten lohnt.

www.ziviler-friedensdienst.org/20JahreZFD

Blick zurück
Das Jubiläumsjahr 50 Jahre Entwicklungshelfer-Gesetz

Das Jubiläumsjahr „50 Jahre Entwicklungshelfer-Gesetz" neigt sich dem Ende zu. Am 18. Juni 2019 wurde das Gesetz 50 Jahre alt. Mehr als 30.000 Fachkräfte haben seit seinem Inkrafttreten einen Entwicklungsdienst absolviert.
Um dieses Engagement zu würdigen, haben wir in diesem Jahr das Jubiläumsheft „50 Jahre Entwicklungshelfer-Gesetz" herausgegeben, in dem Sie auf 40 spannenden Seiten die Geschichte des Entwicklungsdienstes und die beeindruckende Vielfalt seiner Umsetzung nachlesen können.
Es gab einen Tag der offenen Tür in der AGdD-Geschäftsstelle in Bonn mit zahlreichen Gästen und einen sehr erfolgreichen Foto-Wettbewerb.
Im Rahmen der Veranstaltung „Die Welt im Gepäck" am 12. Juli 2019 in Berlin hat Bundeskanzlerin Angela Merkel auf 50 Jahre Entwicklungshelfer-Gesetz zurückgeblickt und den zurückgekehrten Fachkräften und deren Angehörigen ihren Dank für das geleistete Engagement ausgesprochen.
Bei Medienvertreter*innen und Presse ist das Jubiläum auf großes Interesse gestoßen: Rund um den Geburtstag und die Würdigung durch die Bundeskanzlerin gab es Berichterstattungen in Fernsehen und Hörfunk, in verschiedenen Zeitungen und Online-Medien.
Zum Abschluss des Jubiläumsjahres hat die AGdD am 5.12.2019 im Rahmen des Programms der Volkshochschule Bonn Interessierte in ihre Räumlichkeiten eingeladen, um über den Entwicklungsdienst zu informieren.
Alles zum Jubiläum finden Sie auf unserer Webseite unter **www.agdd.de/50-jahre-ehfg**
Medienstimmen unter: **www.agdd.de/jubilaeum-medien**

Das Jubiläumsheft zum Download:
www.agdd.de/jubilaeumsheft-50-jahre-ehfg

Filmveranstaltung
Congo Calling

Am 7. Oktober 2019 zeigte die Brotfabrik in Bonn den Dokumentarfilm „Congo Calling" von Stephan Hilpert. Die AGdD war als Kooperationspartnerin dabei: Geschäftsführerin Gabi Waibel moderierte die anschließende Diskussion.

AGdD-Geschäftsführerin Gabi Waibel in der Diskussion mit Christoph van Edig (li.) und Stephan Hilpert (re.).

Das Interesse am Film war riesig: Die Vorstellung war bis auf den letzten Platz ausverkauft. Regisseur Hilpert begleitet in „Congo Calling" drei Europäer, die zusammen mit den Menschen vor Ort etwas verändern wollen – ob als Wissenschaftler, bei der Organisation eines Musikfestivals oder als Fachkraft im Entwicklungsdienst. Die Dokumentation greift viele Fragen und Themen auf und ist ein wirklich gelungenes Filmprojekt.
Christoph van Edig, der unter anderem von 2005 bis 2007 als Fachkraft mit der AGEH in Kongo war und heute als Koordinator für Projekte in Kongo und Tschad bei Help arbeitet, zeigte sich in der anschließenden Diskussion begeistert. „Ich habe sehr viel wiedererkannt und auch ein bisschen ‚Heimweh' bekommen."
Infos zum Film und den Trailer finden Sie auf der Website des Filmverleihs **https://jip-film.de/congo-calling**.

Das neue Programm ist da: Seminare, Foren, Webinare in 2020

Wer bin ich, was kann ich, wo will ich hin? Standortbestimmung und berufliche Planung
14.-16.02.20, Königswinter bei Bonn

Arbeiten als Consultant in der Entwicklungszusammenarbeit
20.-22.03.20, Siegburg

Wie wirke ich? Persönliches Auftreten und überzeugende Selbstpräsentation
24.04.2020, Bonn

Mehr Verantwortung bitte! Bin ich bereit für eine Leitungsposition?
24.-26.04.20, Königswinter bei Bonn

How to apply for jobs in UN organizations and international NGOs
15.-17.05.20, Siegburg

Ich kann mehr als ich weiß! Kompetenzen und Stärken entdecken mit dem ProfilPASS
19.-21.06.20, Königswinter bei Bonn

Kulturschock „Neue Arbeitswelt": Begriffe und Methoden kennen lernen und einordnen
28.-30.08.20, Heppenheim

Erstes BarCamp Entwicklungsdienst! Engagiert nach der Rückkehr
19.09.2020, Bonn

Austauschforum für mit-gereiste Partner*innen
20.09.2020, Bonn

Ich kann mehr als ich weiß! Kompetenzen und Stärken entdecken mit dem ProfilPASS
20.-22.11.20, Heppenheim

Bewerbungscoaching per Webinar
03.03.2020, 18 Uhr
06.05.2020, 18 Uhr
08.10.2020, 14 Uhr
14.12.2020, 12 Uhr

Weitere Informationen: www.agdd.de/seminare

Ausblick *transfer* 2020

Die *transfer* erscheint dreimal jährlich. Die Themensetzung orientiert sich an aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und konkreten Anliegen der zurückkehrenden Fachkräfte. Aktuelle und vergangene Ausgaben finden Sie zum Download auf unserer Webseite **www.agdd.de/transfer**

Für 2020 sind folgende Schwerpunkte geplant:
- Arbeiten im Bereich Nachhaltigkeit
- Consulting und Selbstständigkeit (in Englisch)
- Arbeiten im Bildungsbereich

Wenn Sie Anregungen haben oder selbst etwas schreiben möchten, melden Sie sich: **redaktion@agdd.de**

AGdD Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V.

Förderungswerk

Unsere Mitglieder:

AGIAMONDO
Personal und Beratung
für internationale Zusammenarbeit

Dienste in Übersee
Partner von Brot für die Welt

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Christliche Fachkräfte International

wfd. Weltfriedensdienst e.V.

forumZFD

EIRENE

Alle Informationen auf:
www.agdd.de

Mit finanzieller Unterstützung des

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung