AGdD Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk

transfer

INFORMATIONEN FÜR RÜCKKEHRENDE FACHKRÄFTE

Arbeiten für Vielfalt und Gleichstellung

© GIZ Namibia

Gleichstellungsarbeit von Hanoi bis Eschborn
Seite 06

Soziokulturelle Bildung in der Pflege – vielfältig und bereichernd
Seite 08

Engagiert von Gender-Equality bis Interkulturalität
Seite 12

Inhalt

Editorial 3

VIELFALT UND GLEICHSTELLUNG

Geflüchtete junge Menschen schützen und empowern
Als Psychotherapeutin bei XENION e.V. 4

Gleichstellungsarbeit von Hanoi bis Eschborn
Fachplanerin im Gender-Fachteam bei der GIZ 6

Unterschiede wahrnehmen und verstehen
Soziokulturelle Bildung in der Pflege 8

Mit machtkritischem und vielfaltssensiblem Ansatz
Als Bildungsreferentin bei „gewaltfrei handeln e.V.“ 10

Gender, Antidiskriminierung und Interkulturalität
Angestellt an der Hochschule und freiberuflich arbeiten 12

Fachinformationen zum Schwerpunktthema 14

IN EIGENER SACHE

Tag der zurückgekehrten Fachkräfte aus dem
Entwicklungsdienst und Zivilen Friedensdienst 16

AUS DEN DIENSTEN

Abschied von Coworkers:
Ulrich Weinhold wendet sich neuen Aufgaben zu 20

Konsortium ZFD:
Fachaustausch „Vergangenheitsarbeit“ 20

FACETTEN DER RÜCKKEHR

Aus dem Entwicklungsdienst in den Aufsichtsrat der GIZ 21

IN EIGENER SACHE

Neue Publikationen 22

Neu im AGdD-Team:
Ingo Piess und Verena Zehe 23

Die nächsten Seminare 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, TOPIK
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.
Realisation: TOPIK, Aachen

Basislayout: cap communications
Druck: Druckservice Zillekens

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der AGdD.

transfer erscheint i. d. R. dreimal jährlich.

33. Jahrgang – Ausgabe 1 – August 2022

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

viele Fachkräfte arbeiten im Entwicklungsdienst mit marginalisierten Bevölkerungsgruppen zusammen und setzen sich unter anderem für Gendergerechtigkeit, den Schutz von Kindern oder Geflüchteten ein. Dabei sammeln sie Erfahrungen, die nach der Rückkehr in verschiedenen Arbeitsfeldern im Bereich „Diversity und Gleichstellung“ gefragt sind, wie die Berichte der Autor*innen dieser Ausgabe zeigen.

So arbeitet Veronika Reck heute als Psychologin und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin mit geflüchteten Jugendlichen für eine nicht-staatliche Menschenrechtsorganisation. Diskriminierung und Alltagsrassismus seien für junge Geflüchtete (auch) in Deutschland an der Tagesordnung, was für diese herbe Rückschläge und eine zusätzliche Belastung bedeute.

© GIZ Namibia

Auch Nora Pistor sammelte während ihres Dienstes als Beraterin im Center for Women in Development in Hanoi Erfahrungen, von denen sie heute profitieren kann. Als Gender-Fachplanerin bei der GIZ unterstützt sie nun die Integration eines gender-sensiblen Ansatzes in die Konzeption verschiedener Vorhaben.

Rückkehrer Serge Agbodjan-Prince bot als freier Dozent für Interkulturelle Bildung zunächst Weiterbildungskurse an, bevor er eine Stelle in der Fachstelle Internationales und Diversität im Berner „Bildungszentrum Pflege“ annahm.

Um machtkritische und vielfaltssensible Bildungsarbeit geht es bei Ljubinka Petrovic-Ziemer, die als Bildungsreferentin bei „gewaltfrei handeln e.V. “ tätig ist.

Ergotherapeutin und Diplompädagogin Inga Scheumann engagiert sich seit ihrer Rückkehr unter anderem in der Gleichstellungsarbeit der Hochschule Emden und bietet außerdem Trainings und Coachings in den Bereichen Gender, Antidiskriminierung und Interkulturalität an.

Auch Teil dieser Ausgabe: Ein Rückblick auf den „Tag der zurückgekehrten Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst und Zivilen Friedensdienst“, der im Juni 2022 in Berlin stattfand und an dem etwa 100 Rückkehrer*innen teilnahmen.

Viel Freude beim Lesen

Ihre

Silke Wesemann

Geflüchtete junge Menschen schützen und empowern

Psychotherapeutische Hilfe bei XENION e.V.

Da ist ein 14-Jähriger aus Afghanistan. Seine Reaktion auf den lange erwarteten positiven Asylbescheid: „Ich habe jetzt das Gefühl, ein Mensch zu sein". Gemeinsam mit seinem jüngeren Bruder hat er Ende 2020 eine Flüchtlingsanerkennung in Deutschland erhalten. Zwei Jahre waren die Brüder auf der Flucht, nachdem die Taliban ihren Vater ermordet hatten. Dieser hatte als Friseur für die US-Armee gearbeitet. Die Mutter und fünf jüngere Geschwister mussten die beiden zurücklassen. Ihre Fluchtgeschichte ist geprägt von Gewalt, Ausbeutung, Zwangsarbeit, schweren Menschenrechtsverletzungen an den Grenzen und der ständigen Angst um die Familie in der Heimat.
Da ist ein Junge aus Gambia, der als Zehnjähriger nach dem Tod der Mutter vom eigenen Vater und der Stiefmutter mit seiner kleinen Schwester des Hauses verwiesen wurde und nach Todesdrohungen durch den Vater die Flucht nach Deutschland antrat. Hier kommt er nicht zur Ruhe, hat Alpträume und starke Ängste sowie belastende Erinnerungen an die Ereignisse auf der Flucht.

SCHUTZ, HILFE UND BEGLEITUNG

Dies sind keine Einzelschicksale, sondern zwei von vielen, mit denen ich täglich als Psychologin und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin bei XENION e.V. zu tun habe. XENION besteht seit 1986 als psychosoziales Behandlungszentrum für traumatisierte Geflüchtete und für Opfer von Folter, Krieg und schweren Menschenrechtsverletzungen. Als politisch und religiös unabhängige, nicht-staatliche Menschenrechtsorganisation haben wir uns klare Ziele gesetzt: Wir bieten geflüchteten Menschen Schutz, professionelle psychotherapeutische Hilfe und soziale Begleitung. Darüber hinaus koordinieren und begleiten wir mehrere Ehrenamtsprogramme für geflüchtete Menschen.
XENION verfolgt dabei einen interdisziplinären Beratungs- und Behandlungsansatz. Die Klient*innen kommen aus einer Vielzahl von Ländern. Begutachtung und Behandlung finden in der Regel unter Einsatz von Dolmetscher*innen statt. Wir sind vernetzt mit internationalen Fachgesellschaften und Projekten im Bereich transkultureller Therapie und Trauma.
Meine Aufgaben als Psychologin und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin sind zum einen die Begleitung von Kindern und Jugendlichen, deren Familien und Betreuungspersonen in Kurz- und Langzeittherapien, zum anderen ein Sprechstundenangebot für unbegleitete minderjährige Geflüchtete in den ersten drei Monaten ihres Ankommens in Berlin. Hier erfassen wir die psychologischen Bedarfe der Jugendlichen, führen entlastende und stabilisierende Gespräche und arbeiten eng mit den Sozialarbeitenden der Aufnahmeeinrichtungen zusammen. Auch das Erstellen von Berichten und Gutachten für das Asylverfahren gehört zu meinem Aufgabenfeld.

WIE EINE FAMILIE

Zu XENION gefunden habe ich 2016 nach meiner Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst. Zunächst in Form eines neunmonatigen Praktikums während der Weiterbildung zur systemischen Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin, für die ich vom AGdD Förderungswerk ein Darlehen erhalten habe. Seit Anfang 2020 bin ich fest angestellt. Dazwischen lagen ein Klinikpraktikum, Mutterschutz und Elternzeit sowie zwei befristete Tätigkeiten in psychosozialen Projekten zur Unterstützung für Menschen mit Fluchthintergrund.
Was mich zu XENION zurückführte, war die Möglichkeit, hier psychotherapeutisch zu arbeiten und junge Menschen über einen längeren Zeitraum beim Ankommen in unserer Gesellschaft begleiten und stärken zu können. Dann schätze ich den interdisziplinären Behandlungsansatz, der neben der individuellen Therapie auch Sozial- und Rechtsberatung, Ehrenamtsprogramme, Wohnberatung und psychosoziale Gruppenangebote einschließt und einen starken Fokus auf die politische Arbeit richtet. Und – nicht zu vergessen – das Team und die Arbeitsatmosphäre, die fast schon familiär ist. Auch für die Klient*innen: „XENION ist wie eine Familie,

© Don Bosco Fambul

Veronika Reck (Mitte) bei einem Training zu traumasensibler Arbeit in Sierra Leone

ich weiß, dass ich immer hierherkommen kann, wenn ich Unterstützung benötige" – Worte, die wir sehr oft hören.

DER EINSATZ ZAHLT SICH AUS

Das Gefühl, Teil einer großen Familie zu sein, die den Menschen einen Zufluchtsort und Schutzraum bietet, erinnert mich immer wieder an meinen Entwicklungsdienst. Von 2009 bis 2013 war ich in Mosambik – zunächst für den entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „weltwärts" und anschließend mit der österreichischen NGO HORIZONT3000 als Beraterin der Frauenrechtsorganisation Lemusica – tätig. Von 2013 bis 2016 arbeitete ich dann mit der AGEH, heute AGIAMONDO, in Sierra Leone. In Freetown im Kinderschutzzentrum Don Bosco Fambul war ich Trainerin und Beraterin für psychosoziale und Trauma-Arbeit und Konfliktmanagement. Don Bosco Fambul unterstützt neben Straßenkindern auch Mädchen, die Gewalt erfahren haben, und junge Menschen in den Gefängnissen von Freetown.
Was ich aus diesen Jahren mitgenommen habe, ist die Überzeugung, dass es sich auszahlt, für die Rechte junger Menschen zu kämpfen. Durch das Engagement von Organisationen wie Lemusica oder Don Bosco Fambul konnten beispielsweise in den jeweiligen Ländern Gesetzesänderungen zugunsten der Rechte der jungen Menschen, etwa zum Schutz vor sexualisierter Gewalt auf den Weg gebracht werden. Und auch auf individueller Ebene habe ich immer wieder erlebt, welchen Einfluss es haben kann, an der Seite junger Menschen zu stehen. So sind ehemalige Klient*innen aus Mosambik und Sierra Leone heute Rechtsanwält*innen und Ärzt*innen oder stolze Eltern, die mir Fotos ihrer Familien schicken. Ich habe größten Respekt vor diesen jungen Menschen: Es sind wahre Überlebenskünstler*innen, unfassbar stark und mutig.
Hier bei XENION erlebe ich Ähnliches. Der Jugendliche aus Afghanistan trägt seit dem positiven Asylbescheid einen Pullover mit dem Aufdruck eines Löwengesichts. Er sei stark, werde weiterkämpfen – für seine Mutter und jüngeren Geschwister, die er nach Deutschland holen möchte, da die Mutter als Witwe unter den Taliban keinerlei Rechte habe und in großer Armut lebe.
Solche Erlebnisse sind der Hauptgrund, warum ich diese Arbeit mit all ihren Herausforderungen so gerne mache. Und auch, warum ich 2016 nach Deutschland zurückgekehrt bin. Um hier mit anzupacken, diesen jungen Menschen eine Stimme zu geben, mich für deren Rechte einzusetzen und sie zu empowern.

DISKRIMINIERUNG UND RASSISMUS

Diskriminierung und Rassismus stellen für die jungen Menschen große Hürden dar. Sei es durch falsche Altersseinschätzungen, wodurch Minderjährige als Erwachsene eingestuft werden und dadurch nicht die altersentsprechenden Hilfen erhalten; sei es durch die menschenunwürdige Behandlung an den EU-Außengrenzen und in vielen EU-Ländern wie auch Erstaufnahmezentren innerhalb Deutschlands; sei es in Form von struktureller Diskriminierung und Alltagsrassismus – etwa in der Schule durch Lehrkräfte oder Mitschüler*innen, was leider nach wie vor an der Tagesordnung ist. Für junge Geflüchtete sind dies herbe Rückschläge, die zusätzlich traumatisierend und schwer zu verstehen sind. Sie wollen ankommen und dazugehören, nicht als anders wahrgenommen werden. Es ist ein harter Schlag für das Selbstbewusstsein und kann erneut Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit auslösen, wenn wieder einmal nur sie in der U-Bahn von der Polizei kontrolliert werden, wenn nur sie vor der Clubtür nach Hause geschickt werden, ohne triftigen Grund.
Die psychologischen Auswirkungen von Diskriminierung und Rassismus sind weitreichend erforscht. Je nach Entwicklungsalter der Kinder und Jugendlichen manifestieren sie sich unterschiedlich, können trauma-ähnliche Symptome hervorrufen und eine bereits bestehende psychische Symptomatik verschlimmern und zur Chronifizierung beitragen. Unser Fokus muss daher darauf liegen, die jungen Menschen zu schützen und zu empowern. Dafür ist es unabdingbar, dass wir als Fachpersonen unsere eigene Haltung und Arbeit reflektieren und rassismuskritisch weiterentwickeln. Dazu haben wir bei XENION eine interne Fortbildungsreihe angestoßen, zudem soll die Position einer Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbeauftragten im Betriebsrat verankert werden. Wichtige Schritte in die richtige Richtung.

SICHERE RÄUME ANBIETEN

Weiterhin ist es wichtig, diskriminierenden und rassistischen Erlebnissen Raum zu geben, zuzuhören, zu validieren und zu normalisieren, welche Gefühle die Erlebnisse individuell auslösen. Die Heranführung der jungen Menschen an diskriminierungsfreie und rassismussensible Räume und Angebote kann diesbezüglich sehr empowernd sein und sollte unbedingt gefördert werden. XENION hat beispielsweise – nach der Machtübernahme der Taliban vergangenen Sommer – eine Gruppe für dari-/farsi-sprachige Jugendliche ins Leben gerufen, die von einem unserer Dolmetscher geleitet wird und eine Art „safe(r) space" darstellt. Zudem gibt es Empowerment-Gruppenangebote zu den Themen „Kenne deine Rechte" und „Sprechen wir über Rassismus". Und in Kürze wird ein neuer Durchgang eines Gruppenangebots für Jugendliche aus afrikanischen Herkunftsländern, peer-begleitet, starten.

AUSBLICK

Das Recht auf Asyl ist ein Menschenrecht, dazu gehört auch eine menschenwürdige und angemessene Unterbringung und Versorgung. Allerdings hindert die deutsche Asylgesetzgebung Menschen daran, in Deutschland anzukommen, die Sprache zu lernen und ihr Leben aktiv zu gestalten. Ganz aktuell zeigt sich angesichts des Ukraine-Krieges, dass ein menschenwürdiger Umgang mit Geflüchteten durchaus möglich ist. Es wäre wünschenswert, dass dieser Umgang für Menschen aller Herkunftsländer gilt. Wir bei XENION werden uns jedenfalls weiterhin für genau diese Menschenrechte einsetzen, für alle Menschen, die hier Schutz suchen.

Veronika Reck
Diplom-Psychologin
2011- 2013:
Mosambik,
HORIZONT3000
2013 - 2016:
Sierra Leone,
AGEH, heute: AGIAMONDO

Gleichstellungsarbeit von Hanoi bis Eschborn

Fachplanerin im Gender-Fachteam bei der GIZ

Ein Anruf des DED an einem warmen Junitag 2009 genügte, um mich von meiner Arbeit als freie Gutachterin in Sana'a, Jemen, nach Vietnam zu katapultieren. Genauer gesagt: Ich befand mich gerade auf einem kurzen Visum-Run in Deutschland und plante, wieder in den Jemen auszureisen, sobald alle Papiere fertig waren. Dazu sollte es aber nicht kommen. Der Konflikt im Jemen spitzte sich zu und die Sicherheitslage verschlechterte sich. Gleichzeitig erhielt ich das verlockende Angebot, für den DED als Beraterin im Center for Women in Development (CWD) in Hanoi zu arbeiten. Kurz darauf begann ich in Bad Honnef mit einem Vorbereitungsseminar zur Ausreise, lernte gleichgesinnte Fachkräfte kennen, die ebenfalls nach Südostasien ausreisen sollten, und konnte es kaum erwarten, die neue Herausforderung anzugehen: Kurzerhand würde ich das Arabischlernen durch Vietnamesisch-Unterricht ersetzen. Ich bereitete mich auch kulinarisch darauf vor, das traditionelle jemenitische Bohnengericht Foul gegen die vietnamesische Reisnudel-Suppe Pho zu tauschen. Und das Straßenbild würde zukünftig nicht von schwarzen Kopftüchern und Burkas, sondern von High Heels und Honda Waves geprägt sein.

© privat

Nora Pistor bei einem Familienfest vietnamesischer Kolleg*innen in der Nähe von Hanoi

KULTURSCHOCK

In Hanoi angekommen, hätte der Kulturschock größer nicht sein können. Chaos auf den Straßen, lautstarke Verkäuferinnen auf den Märkten, Gestiken und Mimiken, die ich nicht verstand. Chaos spiegelte sich auch in der Arbeitsweise meiner Partnerorganisation wider: eine Armee an Mitarbeiter*innen, eng zusammen sitzend an kleinen Schreibtischen, ohne Entscheidungsbefugnisse oder auch nur Gestaltungsspielraum in einer streng hierarchisch organisierten Organisation. Geleitet wurde diese Massen-Organisation von beinahe despotisch agierenden Führungskräften, die politischen Entscheidungen des Politbüros folgten, die mit unseren Abteilungszielen nicht viel zu tun hatten.

Unsere Arbeit hatte zum Ziel, die Umsetzung des erst kürzlich erlassenen Gender Equality Laws zu unterstützen. Konkret bedeutete dies, Frauen zu unterstützen, die Opfer von geschlechtsbasierter Gewalt und Frauenhandel geworden waren, und Präventionsmaßnahmen und Aufklärungsarbeit im gesamten Land durchzuführen. Wir veranstalteten Kommunikationskampagnen, richteten die erste Hotline für Überlebende von Gewalt und Opfer von Menschen- bzw. Frauenhandel ein, schalteten eine anonyme Webseite für Opfer von Gewalt und eröffneten das erste Frauenhaus in der Hauptstadt. Wir berieten das Ministerium in der Entwicklung von Anlauf-/Beratungsstellen zum Schutz von betroffenen Frauen und Kindern und etablierten die Zusammenarbeit mit der Grenzpolizei zur Rückholung von Frauen und Kindern, die ins benachbarte China, nach Thailand oder Taiwan verschleppt wurden.

Darüber hinaus bildeten wir landesweit Sozialarbeiterinnen aus, um sie in psychosozialer Unterstützungsarbeit für Opfer von geschlechtsbasierter Gewalt fit zu machen. Als einzige Ausländerin in der Abteilung begann ich mit dem Anspruch, partizipative und „bottom-up"-Prozesse zu fördern, die Qualität der Arbeit unserer Abteilung zu verbessern und Ergebnisse auch in der internationalen Gebergemeinschaft sichtbar zu machen.

LIKE A FAMILY IN THE OFFICE

Das war alles mit sehr viel Arbeit verbunden. Diese wurde dadurch erschwert, dass wir die Lebensrealitäten der Bewohnerinnen der Frauenhäuser und ihrer Kinder hautnah miterlebten. Es schien, als würde das Ausmaß der Gewalt gegen Frauen zunehmen, je mehr wir gegen sie anarbeiteten. In der Tat stiegen die Zahlen der Betroffenen wohl auch aufgrund unserer Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit und der Kommunikationskanäle, die wir eingerichtet hatten und über die Betroffene Hilfe suchten. Auch wurde Gewalt gegen Frauen ein ständiger Alltagsbegleiter: Sie tauchte auf in den Medien, in meiner

Nachbarschaft, im häuslichen Umfeld der Kolleginnen, die später auch berichteten, von ihren Ehemännern geschlagen zu werden, auf der Straße, im Hotelzimmer nebenan während einer Dienstreise und natürlich in den Inhalten unserer tagtäglichen Arbeit.
Bald verschwammen dann auch die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem, als die Vorgesetzte meiner Abteilung sagte „We are like a family here in the office!", und mich zum Essen zu ihrer Familie nach Hause einlud. Nichts ist wichtiger in Vietnam, als gemeinsam zu essen, das lernte ich schnell. So saßen wir auf einer Bambusmatte auf dem Boden in ihrem Wohnzimmer und meine Reisschale wurde herzlich, aber sehr bestimmt, von allen Seiten immer wieder mit Köstlichkeiten gefüllt. An eine Trennung zwischen Arbeit und Privatem, zwischen Sachlichkeit und Emotionalität war in diesem Umfeld – in guter wie in schlechter Hinsicht – nicht zu denken.

GENÜGEND LUFT IM SCHLAUCHBOOT

Im Laufe der Zeit begann ich, einige der westlichen Arbeits- und Denkweisen in Frage zu stellen und Kompromisse zu suchen, etwa zwischen der westlich-linearen und der in asiatischen Kulturen eher zirkulären Denkweise. Ebenso versuchte ich, das Streben nach „deutscher" Perfektion im interkulturellen Arbeitsraum anzupassen und dafür anderen Aspekten mehr Raum zu geben. Wichtiger als auf Ergebnisse zu pochen, wurde für mich das Zuhören und Verstehen der eigentlichen Bedarfe der Partnerorganisation und der Kolleg*innen, um sie in ihrer eigenen Zielerreichung zu unterstützen.
Nicht zuletzt lernte ich die Bedeutung der Beziehungsebene in der interkulturellen Arbeit mit Kolleg*innen kennen, die eine unverzichtbare Voraussetzung für die vertrauensvolle Zusammenarbeit darstellt. Dabei stelle ich mir die Beziehungsebene vor wie ein Schlauchboot, in dem wir sitzen: Nur wenn wir uns darum kümmern, dass stets genügend Luft im Schlauchboot ist, und es regelmäßig aufpumpen, können wir damit sicher fahren. Im Kontext sensibler Themen wie Gewalt und Macht ist es noch bedeutender, auf diese Ebene in der Zusammenarbeit zu achten.

GENDER-FACHPLANERIN IN DEUTSCHLAND

Die Erfahrungen in unmittelbarer Nähe zur Zielgruppe bilden eines der Fundamente meiner heutigen Arbeit. Nach über zehn Jahren im Ausland hatte ich schließlich den Wunsch, meine diversen Erfahrungen zur Förderung der Geschlechtergleichberechtigung aus dem Jemen und Vietnam sowie aus weiteren Projekten in Mexiko, Mali, Myanmar, Thailand, Haiti und Afghanistan nun für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit einzusetzen. Ich hatte das Glück, dass Ende 2020 bei der GIZ in der Abteilung Governance und Konflikt eine Stelle als Fachplanerin im Gender-Fachteam frei wurde. Hier arbeite ich nun seit Anfang 2021 mit einem Team von Kolleg*innen, um die Integration des Gender-Themas in die Konzeption von Vorhaben zu unterstützen.
Das Spektrum meiner Arbeit umfasst dabei neben dem Thema „geschlechtsbasierte Gewalt" eine Vielzahl weiterer Aspekte: Das reicht von der Förderung der politischen Beteiligung von Frauen in Konfliktregionen und der Umsetzung der Agenda für Frauen, Frieden und Sicherheit über das wirtschaftliche Empowerment bis zur Integration von Gender-Aspekten in diverse Themen und Sektoren von ländlicher Entwicklung bis Berufsbildung.
Die Konzeption und Planung von Vorhaben, die den Schwerpunkt auf Geschlechtergleichberechtigung setzen, stellen dabei mein Hauptgeschäft dar. Daneben gehört es zu meinen Aufgaben, Systeme für die verbesserte Verankerung von Genderaspekten in den Instrumenten und Prozessen zu entwickeln und durch Trainings und Wissensveranstaltungen zum Capacity Building in der Innen- und Außenstruktur zur Gleichberechtigung der Geschlechter beizutragen.
Beim Austausch und der Beratung mit Kolleg*innen anderer Fachbereiche, Organisationen und staatlicher Auftraggeber helfen mir mein Wissen und meine praktischen Erfahrungen in den diversen Realitäten vor Ort, um teils recht abstrakten politischen Zielvorstellungen eine unmittelbare und konkrete Bedeutung geben zu können. Die Arbeit auf dieser Position, die von den Zielgruppen – den Frauen in all ihrer Diversität und marginalisierten Bevölkerungsgruppen – bisweilen etwas entfernter ist, ermöglicht es mir, einen Beitrag auf einer anderen Wirkungsebene zu leisten und tatsächlich zu systemischen Veränderungen beizutragen.

AUSSICHTEN

Mein persönliches Fazit nach vielen Jahren Gleichstellungsarbeit: Es hat sich viel getan im Bereich Geschlechtergleichberechtigung. Wir sind einen großen Schritt weitergekommen. Umso wichtiger ist es nun, das Erreichte nicht wieder durch anti-feministische und antidemokratische Bewegungen zu verlieren oder sich gar auf den Lorbeeren auszuruhen, denn es bleibt nach wie vor viel zu tun.
Die neue Schwerpunktsetzung der Bundesregierung zur Feministischen Entwicklungs- und Außenpolitik bedeutet nun auch für meine Arbeit in der GIZ frischen Rückenwind. Wenn auch die Inhalte und Zielsetzungen der neuen feministischen Politik des Bundesministeriums für internationale Zusammenarbeit (BMZ) im Detail noch nicht bekannt sind, so gehe ich doch davon aus, dass es mehr Vorhaben mit dem Hauptziel der Geschlechtergleichberechtigung geben wird. Und ich bin sicher, dass sich daraus interessante Aufgaben im Bereich der Planung und Beratung für meine Abteilung ergeben werden – mit großer Hebelwirkung für die Gleichberechtigung der Geschlechter.

Nora Pistor
Politologin (M.A.)
2009 - 2011:
Vietnam, DED (heute GIZ)

© privat

Serge Agbodjan-Prince
mit Familie in Neuenegg bei Bern

Unterschiede wahrnehmen und verstehen

Soziokulturelle Bildung in der Pflege

Ich bin als Quereinsteiger zur Internationalen Zusammenarbeit gekommen. Und im Nachhinein betrachtet war der Entwicklungsdienst ein willkommener und wertvoller Break, der mein Berufsleben bis heute bereichert. Ich bin Soziologe, habe ein Masterstudium „Intercultural Communication and Leadership" absolviert und war bereits fünf Jahre im Bereich der soziokulturellen Bildung beschäftigt. Mit diesen beruflichen Erfahrungen habe ich mich dann 2011 bei der GIZ für einen Einsatz im Zivilen Friedensdienst beworben. In Parakou, einer größeren Stadt im Norden von Benin, habe ich das dortige ZFD-Büro aufgebaut und an der Umsetzung eines Programms gearbeitet, das den langen Titel trug: „Konflikttransformation und Krisenprävention im Bereich des kommunalen Ressourcenmanagements unter besonderer Berücksichtigung der grenzüberschreitenden Transhumanz in Niger, Burkina Faso und Benin". Bis 2015 war ich mit meiner Frau und unseren drei Kindern dort. Es stand für uns von vornherein fest, dass wir mit dem Ende meines EH-Vertrages wieder in die Schweiz zurückkehren wollten.
Da ich die wirtschaftliche Hauptverantwortung für die Familie trug, hatte ich eigentlich geplant, mich frühzeitig um eine Anschlussstelle zu kümmern. Allerdings klaffen Planung und Realität manchmal sehr auseinander. Ich war in Benin bis zum letzten Tag voll im Einsatz und so blieben meine Überlegungen, am besten bereits mit einem neuen Arbeitsvertrag in der Tasche in die Schweiz zurückzukehren, Theorie.
Trotz großer Flexibilität in Bezug auf das Stellenprofil, trotz systematischer Suche über alle Kanäle, trotz der Aktivierung aller Kontakte im Bekannten- und Freundeskreis und gut überlegter Strategien war ich auch ein Jahr nach der Rückkehr noch ohne Arbeit. Besonders belastend war für mich dabei, nach der sehr aktiven Dienstzeit mit viel Verantwortung in Benin nun praktisch nicht mehr gefragt zu sein und so passiv sein zu müssen.

SELBSTÄNDIGKEIT UND ANSTELLUNG

Ich habe mich dann entschlossen, die eigentlich erst für fünf Jahre später geplante berufliche Selbstständigkeit vorzuziehen und diesbezügliche Pläne sofort anzugehen. Unter anderem bot ich Weiterbildungskurse als freier Dozent für Interkulturelle Bildung an. Einen meiner ersten Aufträge erhielt ich vom Berner Bildungszentrum, kurz: BZ Pflege. Es handelte sich um einen Reflexions-Workshop mit Studierenden, die einen dreimonatigen Austausch in Krankenhäusern in Togo absolviert hatten. Das positive Feedback der Leiterin des Bereichs Ausbildung im BZ Pflege, die kurz in der Lernveranstaltung hospitiert hatte, ermutigte mich,

dort eine Bewerbung abzugeben. Die Rückmeldung ließ nicht lange auf sich warten: Die Bewerbung sei sehr interessant, aber leider habe das Bildungszentrum zu dem Zeitpunkt keine passende Stelle für mich. Aber man würde sehr gerne die Unterlagen behalten, um sich bei Gelegenheit bei mir melden zu können. So etwas hatte ich während meines Bewerbungsmarathons schon öfter zu hören bekommen. Aber diesmal kam es anders. Ungefähr sechs Monate später erhielt ich tatsächlich einen Anruf mit einem Arbeitsangebot. Ich hatte allerdings inzwischen eine Stelle als Sozialpädagoge bei der Asyl Organisation Zürich (AOZ) gefunden und wir wollten deswegen gerade umziehen. Nach reiflicher Überlegung entschloss ich mich aber, das Angebot des Berner Bildungszentrum Pflege anzunehmen und in die soziokulturelle Bildung zurückzukehren.

THEMA INTERNATIONALISIERUNG

Das BZ Pflege bietet eine Vielzahl an Studiengängen von Aus- und Weiterbildungen für die Pflege an. Es ist mit 1.300 Studierenden das größte Pflegebildungszentrum auf tertiärer Bildungsstufe in der Schweiz. Für das BZ Pflege ist Internationalisierung eine wesentliche strategische Erfolgsposition. Deswegen ist der Studierendenaustausch hier fest verankert und im Lehrplan eingebettet. Dazu gehören auch eine entsprechende Vor- und Nachbereitung sowie praktische Trainings in soziokultureller Kompetenz. Es gibt eine intensive Zusammenarbeit mit über hundert Praxis- und Bildungspartnern im Ausland.

Die Fachstelle Internationales und Diversität, für die ich arbeite, besteht aus einem Kernteam mit der Leitung, der Koordinatorin sowie zwei Fachkräften des International Relations Office. Zu den Kernaufgaben unserer Fachstelle gehören

- das Management von internationalen Partnerschaften. Es geht unter anderem darum, unser Netzwerk zu pflegen und bei Bedarf zu erweitern: Dazu knüpfen wir Kontakte zu anderen Pflege-Bildungsinstitutionen, um den Austausch in der Lehre sowie in der Organisation zu konsolidieren, das Voneinander-Lernen zu fördern und so die Qualität zu sichern.
- die Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Diversität. Das betrifft vor allem die Förderung der soziokulturellen Kompetenz bei Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden. Es geht unter anderem um die Fähigkeit, Unterschiede wahrzunehmen, zu verstehen und daraus angemessene Handlungen abzuleiten. Dies ist beispielsweise eine entscheidende Voraussetzung, um in der Pflege Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen und Hintergründen gerecht zu werden.
  Um dieses Ziel zu erreichen, hat unsere Fachstelle ein soziokulturelles Trainingskonzept erstellt und organisiert internationale Austauschprogramme. Es werden Aspekte behandelt wie soziokulturelle Vielfalt, Stereotype und Vorurteile, Kategorisierungen und Voreingenommenheit, Prägungen, Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie kulturelle Dimensionen und Werteorientierungen.
  Zum einen spielt dabei die Wissensvermittlung mit Theoriebezug eine Rolle, zum anderen aber vor allem das Erfahrungslernen und die Haltungsarbeit durch Einzel-, Gruppenreflexion und Simulationsübungen. Dabei ist die Prozessorientierung das Prinzip unserer Zusammenarbeit mit den Lernenden.

Damit ist der Aspekt der soziokulturellen Bildung am Berner Bildungszentrum Pflege systematisch in die Pflegeausbildung integriert. Bei der Umsetzung wird unsere Fachstelle durch ein 15-köpfiges Team von weitergebildeten Trainer*innen unterstützt.

ABWECHSLUNGSREICHES AUFGABENFELD

Als stellvertretender Leiter der Fachstelle bin ich im Wesentlichen für die operative Arbeit zuständig, während die Leiterin sich um konzeptionelle Aufgaben, übergeordnete Themen, die Partner*innen und das Qualitätsmanagement kümmert. Meine Aufgaben und Zuständigkeiten umfassen drei Gebiete: das soziokulturelle Training, den Studierendenaustausch und den Bereich Kompetenznachweis/Prüfungen. In diesen drei Aufgabengebieten bin ich für die Planung, die konzeptgerechte Umsetzung, die Qualitätssicherung und die Evaluation zuständig. Konkret heißt dies, dass ich die Zusammenarbeit mit den Trainer*innen organisiere, die Aufgaben verteile, die Auswertungssitzungen sowie die Teamsitzungen leite und darauf achte, dass wir unsere Themen- und Aufgabenfelder gemeinsam weiterentwickeln.
Um diese Aufgaben praxisnah und zielgerecht durchführen zu können, arbeite ich auch selbst als Trainer und Coach im soziokulturellen Training und in den vor- und nachbereitenden Unterrichtseinheiten für den internationalen Studierenden-Austausch. Ich begleite den Austausch durch Beratung und Coaching und nehme auch an den Prüfungen teil. Damit ist meine Arbeit sehr vielfältig und bereichernd und meine Arbeitstage sind auch dementsprechend abwechslungsreich.

ZFD- UND RÜCKKEHR-ERFAHRUNGEN

Für meine Arbeit ist der enge Austausch mit den Kernteam-Kolleg*innen der Fachstelle sowie mit den Trainer*innen ein ganz wichtiger Erfolgsfaktor. Meine Kompetenzen im den Bereichen Personalführung und im Networking, die ich aus meiner Zeit in Benin mitgebracht habe, sind mir dabei von großem Nutzen. Auch die Erfahrungen aus dem Zivilen Friedensdienst, wie sich friedliches Zusammenleben fördern lässt, und die Fähigkeit zum Perspektivwechsel im Dialog mit anderen sind für meine heutige Tätigkeit von großer Bedeutung.
Und ganz besonders kann ich beim Unterrichten, bei der Beratung und im Coaching meine wertvollen Erfahrungen nutzen, die ich mit der Familie im Ausland oder nach der Rückkehr in die Schweiz gemacht habe – eine Zeit, die ich in den ersten Monaten als sehr prägende und lehrreiche Lebensphase mit vielen Herausforderungen erlebt habe.

Serge Agbodjan-Prince
Soziologe und MA Intercultural Communication and Leadership
2011 - 2015: Benin, GIZ

Machtkritisch und vielfaltssensibel

Bildungsreferentin bei „gewaltfrei handeln e.V.“

Nach meinem Dienst als Programmleiterin beim forumZFD in Sarajevo, Bosnien und Herzegowina bin ich nicht gleich nach Deutschland zurückgekehrt. Stattdessen habe ich zunächst einige Jahre an der Universität Sarajevo im Bereich der Literatur- und Kulturwissenschaften gelehrt und geforscht. Als für mich die Zeit reif war, wieder zurückzukehren, habe ich mich 2017 erfolgreich beim forumZFD in Köln um die Stelle als Leiterin der Akademie für Konflikttransformation beworben. Es war eine glückliche und unverhoffte Fügung, dass ich zu der Organisation, die mich 2013 entsandt hatte, zurückkehren konnte. Den Wiedereinstieg in Deutschland haben der warmherzige Empfang und die Wertschätzung meiner ehemaligen Kolleg*innen beim forumZFD im sogenannten „Friedenshaus am Kölner Brett“ sowie die verlässliche und liebevolle Unterstützung meiner Familie sehr erleichtert. Dennoch brauchte ich viel Zeit, um den Abschied von meinen Freund*innen und meiner Familie und auch die Erfahrungen und Erlebnisse in Bosnien und Herzegowina zu verarbeiten.

STELLE ALS BILDUNGSREFERENTIN

Nach drei Jahren als Akademieleiterin habe ich eine neue Aufgabe gesucht und mich als Bildungsreferentin bei „gewaltfrei handeln e.V.“ beworben. Seit 2020 arbeite ich nun bei diesem Verein, den ich schon sehr lange kenne. Ich schätze die leise und unaufdringliche Weise sehr, wie „gewaltfrei handeln“ mit großen Themen wie Frieden und Gerechtigkeit umgeht. Der Verein arbeitet für die Ausweitung einer gewaltfreien Konfliktkultur und setzt sich für Gewaltverzicht und Rüstungsabbau ein. Dafür braucht es meist einen Bewusstseinswandel mit persönlichen Entscheidungen für eine Haltung der Gewaltfreiheit. Zu diesem Wandel tragen wir durch Fort- und Ausbildungen in Konfliktbearbeitung und gewaltfreiem Handeln bei.

WORKSHOPS UND SEMINARE

Unser Handeln basiert auf jüdisch-christlichen Wurzeln, gleichzeitig sind wir offen für Menschen aller Religionen und Weltanschauungen und bieten Raum für die Entwicklung einer eigenen gewaltfreien Haltung. In unserer Bildungsarbeit verbinden wir gewaltfreies Handeln mit fachlicher Kompetenz und religionsverbindender Spiritualität. Wir bieten Workshops und Seminare für verschiedene Zielgruppen an. Meist sind es Multiplikator*innen, die im Lehrberuf, im pastoralen Dienst, in der Friedens- und Umweltarbeit, im kirchlichen Kontext oder in der Sozialarbeit tätig sind.
Berufsbegleitende Fort- und Ausbildungen zur Fachkraft und zum/zur Trainer*in für gewaltfreie Konfliktbearbeitung ermöglichen weitergehende, lebensprägende Lernerfahrungen. Wir arbeiten teilnehmer*innen- und prozessorientiert und erfüllen die Standards des Qualifizierungsverbundes der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF). Wir kooperieren mit zivilgesellschaftlichen und kirchlichen Organisationen auch über Deutschland hinaus und die Erfahrungen dieser Kooperationspartner*innen fließen wiederum in unsere Bildungsarbeit ein.

© gewaltfrei handeln e.V.

Workshop beim Sommertreffen von gewaltfrei handeln e.V.

MACHTKRITISCH UND VIELFALTSSENSIBEL

Innerhalb des Vereins praktizieren wir übend und selbst lernend das, was wir in unserer Bildungsarbeit vermitteln. Wichtige Entscheidungen treffen wir im Konsens, alle Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle erhalten das gleiche Grundgehalt. Und wir beteiligen uns an der Weiterentwicklung und Umsetzung des Leitbilds eines gerechten Friedens in der weltweiten Ökumene.
Den Schwerpunkt meiner Tätigkeiten bei „gewaltfrei handeln" bilden die Themenbereiche Environmental Peacebuilding und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF). Von GMF spricht man, wenn Menschen aufgrund eines einzigen oder sehr weniger Merkmale in Gruppen eingeteilt und diese dann abgewertet und ausgegrenzt werden – „die Ausländer, die Homosexuellen, die Obdachlosen, …" Um dem Phänomen der GMF angemessen entgegenwirken zu können, verfolgen wir in unserer Bildungsarbeit sowohl einen machtkritischen als auch einen vielfaltstärkenden Ansatz.
Ein machtkritischer Ansatz ermöglicht es, die Hintergründe, Funktionsweisen und die Wirkungsmacht ausgrenzender Strukturen und Verhaltensweisen zu erkennen. Gleichzeitig fragt er nach der eigenen Verstrickung in Dominanzverhältnisse und nach der Reproduktion von diskriminierenden Mechanismen.
Unser vielfaltssensibler Ansatz stärkt den sozialen Zusammenhalt, fördert Diversität, soziale Inklusion und Teilhabe und möchte Folgen der gesellschaftlichen Spaltung und Marginalisierung überwinden. Wir erkennen an, dass unsere Gesellschaft divers ist und einen enormen Reichtum an kultureller Vielfalt birgt, die einen festen Bestandteil unseres gesellschaftlichen Friedenspotenzials darstellt. In diesem Bereich bieten wir im Moment Seminare zu Rassismus und Kolonialismus mit eingebetteten postkolonialen Stadtrundgängen, Rechtspopulismus, Diversität, Zivilcourage, Empowerment für Menschen mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrung an.
Auf Anfrage gestalten wir auf Veranstaltungen auch Safer Spaces für Menschen, die Rassismus und Diskriminierung erfahren. Safer Spaces sind diskriminierungsfreie Rückzugsorte, in die sich Menschen zurückziehen können, die auf einer Veranstaltung durch unachtsame Äußerungen und Verhaltensweisen verletzt werden und bei denen auf diese Weise schmerzhafte Erinnerungen an schon erlebte Diskriminierung ausgelöst werden. Es ist wichtig, immer wieder solche Räume und Settings zu schaffen, in denen von Rassismus und Diskriminierung betroffene Menschen eine stärkende und ermutigende Gegenerfahrung erleben können.

REFLEXION UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Da wir uns verstärkt dem Thema der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und der gesellschaftlichen Diversität widmen, kam bei uns die Frage auf, ob wir uns nicht auch als Verein mit dieser Problematik beschäftigen sollten. Da Glaubwürdigkeit bei „gewaltfrei handeln" ein sehr hohes Gut ist, überraschte mich diese Überlegung nicht. Das Team in der Geschäftsstelle besprach die Idee, einen diversitätsorientierten und rassismuskritischen Organisationsentwicklungsprozess zu beginnen, mit dem Vorstand, den Trainer*innen und auf der Mitgliederversammlung. Diese fasste dann letztes Jahr im August den Beschluss, einen solchen Prozess zu starten.
Seitdem haben erste Sensibilisierungsseminare stattgefunden, um sich dem Thema zu nähern.
Und es zählt nun auch zu meinen Aufgaben, diesen diversitätsorientierten und rassismuskritischen Organisationsentwicklungsprozess zu begleiten und zu koordinieren.
Der Austausch mit anderen Organisationen, die sich ebenfalls auf einen solchen Weg eingelassen haben, zeigt, dass es ein langer Prozess ist und jede Organisation für sich den geeigneten Weg finden muss. MIr ist es bei der Begleitung dieses Prozesses sehr wichtig, alle Beteiligten gut einzubinden, ihre Fragen und Anliegen ernst zu nehmen und mich auf sie auch einzulassen. Bei diesen Überlegungen spielen auch die verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen eine wichtige Rolle. Da wir uns am Anfang befinden, sind wir noch dabei auszuloten, in welchem Umfang wir diesen Prozess voranbringen können, ohne dabei unsere Hauptaufgaben im Bildungsbereich zu vernachlässigen.

Mit diesem internen Prozess möchten wir auch der Tatsache gerecht werden, dass wir unsere Arbeit in einer diversen und heterogenen Gesellschaft ausführen, deren Zusammenhalt durch demokratiefeindliche und antipluralistische Tendenzen sowie begrenzte bis fehlende Offenheit gegenüber sozialer und kultureller Diversität gefährdet wird. Um auf Anforderungen einer diversen Gesellschaft im Sinne unserer Leitsätze reagieren zu können, scheint uns ein diversitätsorientierter und rassismuskritischer Prozess unumgänglich zu sein.
Dass sich bereits einige Friedensorganisationen auf einen ähnlichen Weg gemacht haben, macht mir Mut und inspiriert mich sehr für meine eigene Arbeit.

© gewaltfrei handeln e.V.

Ljubinka Petrovic-Ziemer
Literatur- und Kulturwissenschaftlerin
2013 - 2014: Bosnien und Herzegowina, forumZFD

Inga Scheumann (Mitte) mit Kolleg*innen aus verschiedenen GIZ-Projekten in Namibia während des World AIDS Days. Zu diesem Anlass gab es 2016 eine UN-Kampagne „Hands up for …".

Gender, Antidiskriminierung und Interkulturalität

Angestellt und zugleich freiberuflich arbeiten

Im Jahr 2013 reiste ich im Rahmen eines Entwicklungsdienstvertrages mit der Familie nach Namibia, um dort für die GIZ im Bereich der beruflichen Bildung zu arbeiten. Eine meiner Hauptaufgaben war es, das namibische Berufsbildungssystem in der Forschung zu unterstützen und zu beraten. Außerdem war ich auf Projektebene für das Thema Gender tätig sowie für die GIZ Namibia in den Bereichen HIV/AIDS und Disability-Inklusion.
Seit unserer Rückkehr im Jahr 2017 ist mein Engagement im Thema Gender Mainstreaming stetig gewachsen. Vor der Ausreise war ich Dozentin an der Hochschule Emden und lehrte dort im Studiengang Soziale Arbeit. Zurück in Deutschland konnte ich wieder auf meine alte Stelle zurückkehren, doch es hat sich vieles verändert. Ich kann nun die Themenbereiche Gender, Antidiskriminierung und Interkulturalität in meinem Hochschul-Job einbringen und darüber hinaus arbeite ich inzwischen nebenberuflich auch selbständig in diesen Feldern.

DOZENTIN UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Sechs Monate nach meiner Rückkehr nach Deutschland bin ich aktiv in die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Emden eingestiegen. Seit vier Jahren habe ich neben meiner Lehrtätigkeit eine 25-Prozent-Stelle für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages im Fachbereich. Mich reizt daran besonders die Arbeit „an der Basis". Ich profitiere dabei viel von meinem Dienst in Namibia, wo ich als „Gender Focal Point" tätig war: In Windhoek ging es um den Projektbereich Berufliche Bildung, jetzt in Emden um den Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit.

Da es in der Gleichstellungsarbeit immer wieder neue Erkenntnisse zu den Themen Geschlecht und Geschlechtsidentitäten gibt, lernt man hier nie aus. Oft sind es die Studierenden, die als erste die neuesten Diskurse mitbekommen und neue Impulse geben. Gerade daraus ergeben sich oft spannende Projekte.
So hat sich in unserem Fachbereich ein studentisches Gender-Equality Team gebildet. Die Zusammenarbeit ist sehr fruchtbar: Wir haben beispielsweise Aktionen auf dem Campus gemacht, um für das Thema All-Gender-WCs zu sensibilisieren. Und auf studentischen Partys des Fachbereichs gibt es jetzt ein Gender-Awareness-Team, das in Fällen von grenzüberschreitendem und/oder diskriminierendem Verhalten ansprechbar und unterstützend vor Ort ist.

BERATUNGSKOMPETENZ GEFRAGT

Wenn sich Studierende und Kolleg*innen an mich wenden, geht es oft um sehr sensible Themen. Daher

sind Vertrauen und Verschwiegenheit sowie eine hohe Kommunikations- und Beratungskompetenz für meine Arbeit sehr wichtig. Häufig bin ich die erste Ansprechperson und höre erst einmal nur zu und bin da. Meine Aufgabe besteht oft darin zu beraten, zu begleiten und an kompetente Stellen für Themen wie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Studieren mit Kind oder queere Identitäten weiter zu verweisen. Der Austausch innerhalb der Hochschule und ein gutes regionales und auch bundesweites Netzwerk sind sehr wichtig, um eine gute Arbeit leisten zu können.
Die Themen sind oft sehr vielseitig. Gerade in den Bereichen Queere Gleichstellungspolitik sowie Gender&Diversity ergeben sich immer wieder viele Veränderungen. So fragte mich beispielsweise neulich eine Person, die im Rahmen einer Transition ihren Vornamen geändert hat, ob sie eine andere E-Mail-Adresse mit ihrem neuen Vornamen bekommen könne. Das musste ich selbst erst mit dem Immatrikulationsamt klären. Aber klar, warum auch nicht: Der Prozess ist ja im Grunde der gleiche wie die Änderung des Nachnamens infolge einer Heirat.

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Auch das Thema geschlechtersensible und inklusive Sprache hat sehr an Bedeutung gewonnen. So gehört es zu meinen Aufgaben, an Dokumenten und Richtlinien mitzuwirken, beispielsweise an den Empfehlungen zur geschlechtersensiblen (An-)Sprache, der Kommentierung der Antidiskriminierungsrichtlinie oder an der Policy zur familiengerechten Hochschule.
Neben der Projektarbeit und den Beratungen gibt es noch einen weiteren Aufgabenbereich: Ich bin auch Mitglied in Auswahl- und Berufungskommissionen, um den Aspekt der geschlechtergerechten Personalstrukturen zu berücksichtigen. Man könnte ja meinen, es sei sehr langweilig, ewig in Vorstellungsgesprächen zu sitzen. Es geht aber darum, gerade auf die Alltagsdiskriminierungen zu achten, die sich aus unseren Unconcious Bias, also unbewussten Denkmustern, ergeben. So werden beispielsweise Lebensläufe von hoch qualifizierten und noch sehr jungen Personen je nach Geschlecht anders bewertet. Während man bei männlichen Bewerbern dazu tendiert, diese als zielstrebig und engagiert zu beurteilen, wird Frauen mit einem vergleichbaren Lebenslauf schnell wenig Erfahrung zugesprochen.
Derzeit ist das Präsidium unserer Hochschule nur mit Männern besetzt. Oft wünsche ich mir an der Hochschule und in Deutschland eine so fortschrittliche Genderpolitik wie in Namibia. Dort hat sich beispielsweise die SWAPO-Partei 2014 nicht nur dazu verpflichtet, die Hälfte ihrer Parlamentssitze mit Frauen zu besetzen, sondern auch ein so genanntes „Zebra-System" eingeführt, bei dem der stellvertretende Minister ein Mann ist, wenn eine Frau Ministerin ist – und umgekehrt.
Am 8. März dieses Jahres konnten wir auf dem Campus endlich – nach zwei Jahren pandemiebedingter Pause – wieder den Weltfrauentag feiern. An solchen Tagen muss ich an Namibia denken, wo wir mit der GIZ am 10. Dezember jeden Jahres immer den namibischen Frauentag gefeiert haben.

AUCH FREIBERUFLICH TÄTIG

Seit meiner Tätigkeit in Namibia begleite ich auch Projekte der internationalen Zusammenarbeit im Themenfeld Gender-Mainstreaming. So bin ich als Freiberuflerin im Auftrag der GIZ tätig. Während des Entwicklungsdienstes habe ich die Projekte aus der Innensicht begleitet, nun arbeite ich als unabhängige externe Gutachterin. Neulich konnte ich die Idee eines Girls-Day-Zukunftstages im Rahmen einer Genderanalyse anbringen. Der Projektträger hat das begeistert übernommen: Nun wird es zukünftig in einem Projekt der Berufsbildung eine Zusammenarbeit mit Schulen geben, so dass Mädchen die Gelegenheit haben, sich stärker für Berufsfelder zu interessieren, die von traditionell weiblichen Berufsbildern abweichen und mehr Zukunftschancen bieten.

TRAINING UND COACHING

Unter dem Namen „ZebraCoaching" biete ich auch Trainings und Coachings in den Bereichen Gender, Antidiskriminierung und Interkulturalität an. Einen Schwerpunkt bildet dabei das Thema Awareness, also das Aufspüren der eigenen blinden Flecken. Und bei einer Gruppe von Studierenden, die für den Bau einer Solaranlage auf dem Dach einer Partnerschule nach Gambia reisten, habe ich kürzlich die kultursensible Vorbereitung übernommen. Besonders am Herzen liegt mir der Bereich des kulturreflexiven systemischen Coachings für Welt-Frauen. Hier kann ich meine Schwerpunkte der Beratung und des Empowerments von Frauen gezielt vereinen. So begleite ich Frauen vor, während und nach einem Einsatz im Entwicklungsdienst.
Und für die AGdD war ich in diesem Jahr als Trainerin im Seminar „Diversity und Gleichstellung: (Neue) Job-Optionen für Rückkehrer*innen?" engagiert.
Meine Veranstaltungen beginnen oft mit einer Pronomen-Vorstellungsrunde. So stelle ich mich beispielsweise als CIS-Frau mit den Pronomen „sie/du" vor. Anschließend tauschen wir uns mittels Story-Telling über unsere eigenen Erfahrungen mit unseren Biases aus: Wann sind wir selbst schon einmal ins Fettnäpfchen getreten? Das Sich-bewusst-machen ist der beste Weg, sich weniger von solchen Denkmustern beeinflussen zu lassen.
Bei mehrtägigen Seminaren arbeite ich gerne in Bewegung und an der Natur. So konnten wir – während des AGdD-Seminars – das recht trockene Thema „Grundlagen, Entwicklungen und Diskurse bezüglich Gender und Diversity" im Rahmen eines bewegten History Walks am Rhein erarbeiten, bei dem die Teilnehmenden ihre vielfältigen Erfahrungen aus ihren Einsatzländern mit eingebracht haben.

Inga Scheumann
Ergotherapeutin,
Interkulutrelle Pädagogin (Diplom),
2013 - 2017:
Namibia, GIZ

Feministische Entwicklungspolitik des BMZ

Im Koalitionsvertrag hat die Bunderegierung im Herbst 2021 vereinbart, eine feministische Außenpolitik zu verfolgen. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) erklärte infolgedessen eine feministische Entwicklungspolitik zu einer von vier politischen Prioritäten und zu einem Initiativthema.
Ziel feministischer Entwicklungspolitik ist eine gleichberechtigte, gesellschaftliche, politische, soziale sowie wirtschaftliche Teilhabe aller Menschen unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung. Dieses Ziel wird 2022 in keinem Land der Welt erreicht. Umso wichtiger ist es, dass staatliche Institutionen sich der Erfüllung dieses Ziels verschreiben.
Das BMZ arbeitet hierfür bilateral mit Partnerländern, staatenübergreifend und auf der lokalen Ebene mit verschiedenen Partner*innen zusammen und unterstützt zivilgesellschaftliches Engagement im Globalen Süden. Frauen sind die größte marginalisierte Gruppe. Deshalb setzt feministische Entwicklungspolitik den Fokus auf Geschlechtergleichstellung sowie die Überwindung von (patriarchalen) Machtstrukturen und Rollenbildern. Mit einem intersektionalen Ansatz werden zudem Mehrfachdiskriminierungen in den Blick genommen. Um die Ziele zu erreichen, braucht es eine politische Kohärenz mit anderen Ämtern, insbesondere in der Außenpolitik.
Das BMZ hat drei Säulen der feministischen Entwicklungspolitik definiert:
1. Die Förderung der Rechte von Frauen und marginalisierten Gruppen.
2. Eine gerechte Verteilung von Ressourcen für die Förderung von Gleichberechtigung und ein diskriminierungsfreier Zugang zu diesen Ressourcen.
3. Alle bisher nicht angemessen repräsentierten Gruppen sollen auf allen Ebenen an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt werden und Einfluss nehmen können.
www.bmz.de/de/entwicklungspolitik/feministische-entwicklungspolitik

Zivilgesellschaftliche Organisationen begleiten kritisch die Umsetzung der feministischen Entwicklungspolitik der Bundesregierung und bringen das Thema selbst voran.
So hat VENRO zum Beispiel in einer Stellungnahme „Erwartungen an eine feministische Entwicklungspolitik" veröffentlicht. Und CARE Deutschland, die Internationale Frauenliga für Frieden und Freiheit und das Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung haben gemeinsam mit weiteren Organisationen ein E-Paper mit dem Titel „Annäherung an eine feministische Außenpolitik Deutschlands" herausgegeben.
https://t1p.de/VENRO-feminist-entwicklungspolitik
https://t1p.de/Annaeherung-feminist-aussenpolitik

UN-Dekade gegen Rassismus und Diskriminierung

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat 2014 die „UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft" (2015 - 2024) ausgerufen. Damit wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, einen Beitrag zur Stärkung und Verwirklichung wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und politischer Rechte von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen und deren gesellschaftlicher Teilhabe zu leisten.
Die Dekade bietet einen operationellen Rahmen, der Staaten dazu ermutigen soll, soziale Ungerechtigkeiten zu beseitigen und gegen Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung vorzugehen, denen vor allem Menschen afrikanischer Abstammung noch immer ausgesetzt sind. Damit die Umsetzung in Deutschland einen zusätzlichen Impuls erhält, hat die Bundesregierung eine Koordinierungsstelle eingerichtet. Diese wird themenbezogene Aktivitäten der Bundesregierung, der Länder und weiterer Akteur*innen aus Zivilgesellschaft und Wissenschaft bündeln und weiterentwickeln.
https://t1p.de/koord-UN-dekade-gegen-rassismus

IDA e.V.

Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e. V. (IDA) engagiert sich als Dienstleistungszentrum der Jugendverbände in den Themenfeldern Rassismus(kritik), Rechtsextremismus und Rechtspopulismus, Antisemitismus, Migrationsgesellschaft, rassismuskritische oder interkulturelle Öffnung, Diversität, Diskriminierungskritik sowie Flucht und Asyl. Ein Angebot ist die Vielfalt Mediathek. Hier können engagierte und interessierte Menschen Materialien kostenfrei herunterladen.
https://www.vielfalt-mediathek.de/
https://www.idaev.de/

Queere Bildung e.V.

Queere Bildung e.V. ist der Fachverband für Bildungsarbeit zu sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt in Deutschland. Das bundesweite Netzwerk umfasst mehr als 75 lokale und regionale Projekte und etwa 1.000 (hauptsächlich ehrenamtliche) Bildungsreferent*innen. Auf der Website finden sich Informationen zu den queeren Projekten und Materialien wie etwa eine Infobroschüre „wort·schatz zur Vielfalt von Geschlecht, Beziehung, Liebe und Sexualität".
https://queere-bildung.de/

quix – kollektiv für kritische bildungsarbeit

quix ist ein Kollektiv von Trainer*innen, die in der machtkritischen Bildungsarbeit tätig sind. Das Kollektiv arbeitet daran, gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu hinterfragen, für Diskriminierungsmechanismen zu sensibilisieren und intersektionale Perspektiven und Ansätze dabei zu integrieren.
Es bietet außerdem eine Plattform zur Vernetzung und zum Austausch von Wissenschaftler*innen, Aktivist*innen, Sozial- und Bildungsarbeiter*innen sowie anderen Interessierten aus der machtkritischen Bildungsarbeit.
www.quixkollektiv.org/

Charta der Vielfalt e. V

Diese Arbeitgebendeninitiative fördert die Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde im Dezember 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufen.

charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt

Die Initiative setzt sich für die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland ein. Über 4.700 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 14,7 Millionen Beschäftigten haben die „Charta der Vielfalt“ bereits unterzeichnet. Damit verpflichten sie sich, Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern.
Die Initiative bietet verschiedene Aktionen an. So wird ab November 2022 eine Online-Toolbox mit Wissens- und Lernformaten sowie konkreten Handlungsanleitungen online nutzbar sein. Schon jetzt auf der Website zu finden, sind eine „antirassistische Bildungsreise“, ein Dossier mit Informationen und weiterführenden Links zum Thema (Anti-)Rassismus oder das Tool „Wahrnehmungs-Check Rassismus“. Mit der „Diversity Challenge“ sind junge Beschäftigte aufgerufen, Vielfalt mit kreativen und innovativen Aktionen zu gestalten.
www.charta-der-vielfalt.de

Institut für Menschenrechte

Deutsches Institut für Menschenrechte

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es setzt sich dafür ein, dass Deutschland die Menschenrechte im In- und Ausland einhält und fördert.
Das Institut begleitet und überwacht zudem die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der UN-Kinderrechtskonvention und hat hierfür entsprechende Monitoring-Stellen eingerichtet. Auf der Instituts-Website finden sich neben Informationen zu verschiedenen Schwerpunktthemen auch aktuelle Meldungen und eine Online-Bibliothek.
www.institut-fuer-menschenrechte.de

phoenix e.V. – für eine Kultur der Verständigung

Phoenix e.V. hat zum Ziel, Menschen für alltäglichen und strukturellen Rassismus zu sensibilisieren. Der Verein bietet Anti-Rassismus- und Empowerment-Trainings, Vorträge, Beratung für Einzelpersonen und Gruppen an. Die aktiven Mitglieder kommen aus verschiedenen Kulturen und Kontexten. Sie treffen sich regelmäßig, um über ihre Erfahrungen mit Rassismus zu sprechen und Strategien gegen Rassismus zu entwickeln.
www.phoenix-ev.org

mangoes and bullets

Die Online-Plattform für rassismus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln mangoes & bullets ist für alle gedacht, die sich mit Rassismus und anderen Herrschaftsverhältnissen beschäftigen wollen. Sie bietet Filme, Lieder und Gedichte und auch Informationen über Kampagnen und politischen Aktivismus. Diese Materialien stellen Unrechtsverhältnisse aus verschiedenen Perspektiven infrage.
www.mangoes-and-bullets.org

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

Im advd sind unabhängige Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen zusammengeschlossen. Gemeinsam mit Citizens für Europe und RAA Berlin bildet der advd das Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung.
www.antidiskriminierung.org

Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (BumF)

BumF

Der Verband bietet Hilfestellungen für junge Flüchtlinge sowie für Fachkräfte und ehrenamtlich Aktive. Im BumF sind über 400 Träger von Jugendhilfe-Einrichtungen sowie Einzelpersonen organisiert. Die Website bietet umfangreiches Material und informiert über Anlaufstellen für Fachkräfte.
www.b-umf.de

LITERATURHINWEISE

Auf der AGdD-Website finden Sie eine umfassende Literaturliste zum Thema Diversity und Gleichstellung, die wir unter anderem mit Hilfe unserer Autor*innen zusammengestellt haben.
www.agdd.de/infos-diversity

Tag der zurückgekehrten Fachkräfte in Berlin

Die Welt im Gepäck

©Hermann Bredehorst

Teilnehmer*innen der Veranstaltung „Die Welt im Gepäck“

Gemeinsam mit der Gemeinsamen Konferenz Kirche und Entwicklung (GKKE) organisiert die AGdD alle zwei Jahre den „Tag der zurückgekehrten Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst und Zivilen Friedensdienst“. Die Veranstaltung dient der Würdigung des geleisteten Einsatzes und bietet zusätzlich Raum für Austausch und Diskussion.

Zum Festakt am 24. Juni in Berlin kamen rund 100 zurückgekehrte Fachkräfte. Außerdem fanden sich zahlreiche Mitarbeiter*innen aus den Entsendediensten und Vertreter*innen aus dem BMZ ein. Entwicklungsministerin Svenja Schulze sprach den Teilnehmer*innen persönlich ihren Dank aus und unterstrich die Bedeutung des Entwicklungsdienstes.

In ihrer Rede würdigte sie den Einsatz der zurückgekehrten Fachkräfte: „Mir ist das wichtig, heute hier zu sein – Ihnen Dankeschön zu sagen, weil es mir ein Herzensanliegen ist zu sagen ‘ich weiß, was für engagierte Arbeit Sie leisten‘. Ihr Engagement dort vor Ort ist ein ganz ganz wichtiger Baustein für eine friedlichere, für eine gerechtere, für eine nachhaltigere Welt. Die Stärke Ihres Einsatzes – die partnerschaftliche Zusammenarbeit und der persönliche Austausch in den Ländern – die haben sich nun seit fast 60 Jahren bewahrt und bewährt.“

ERFAHRUNGEN MIT DER GESELLSCHAFT TEILEN

Bezogen auf die Rückkehr der Fachkräfte machte Svenja Schulze deutlich, welch wertvollen Beitrag und welche Erfahrungen die Fachkräfte mit zurück nach Deutschland bringen. Dabei betonte sie, wie wichtig es ist, die gemachten Erfahrungen mit der Gesellschaft zu teilen: „In Ihren Einsätzen bringen Sie sich mit Ihrer Persönlich-

keit voll und ganz ein. Sie haben dabei ‚Ihre Heimat im Gepäck'. Und wenn Sie zurückkommen, dann haben Sie die ‚Welt im Gepäck'. Sie sind Zurückreisende, die viel zu berichten haben. Und ich möchte Sie hier noch einmal ermutigen: Bereichern Sie damit Ihr Umfeld! Erzählen Sie Ihre Geschichten aus Ihren Einsatzländern! Teilen Sie Ihre Erfahrungen aus einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit! Beispielsweise in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Und tragen Sie so zur Bedeutung, zur Reichweite der Agenda 2030 bei. Wir brauchen diese Themen in der Mitte der Gesellschaft. Wir brauchen die Diskussion darüber. Sie sind ein ganz ganz wichtiger Teil davon."

ZURÜCKKEHREN HAT UND BRAUCHT SEINE ZEIT

Begonnen hatte die Veranstaltung mit einem ökumenischen Gottesdienst – gestaltet von Pfarrerin Dagmar Pruin, Präsidentin von Brot für die Welt, und Prälat Karl Jüsten, katholischer Vorsitzender der Gemeinsamen Konferenz Kirche und Entwicklung (GKKE).
Dagmar Pruin ging in ihrer Predigt auf die besondere Zeit für die Fachkräfte ein – von der Entscheidung für den Entwicklungsdienst bis hin zur Schwierigkeit der Rückkehr aus den Einsatzländern. „Sie alle, die Sie heute hier sind, haben die Zeit des Aufbrechens erlebt. Aus einer Idee oder schon lang gefasster Lebensplanung – einer Berufung vielleicht sogar – einen ganz konkreten Schritt werden lassen." Und weiter: „Ob Sie gerne oder unter großen Schwierigkeiten zurückkommen, ob Sie Ihren Einsatz als fruchtbar oder als fragwürdig einschätzen – oder ob da noch viel mehr und unterschiedliche Anteile bei Ihnen mitschwingen: Zurückkommen hat seine Zeit, und Zurückkehren braucht seine Zeit".

Dabei machte sie auch deutlich, dass alle Fachkräfte sich in ihren Projekten und mit ihren Partner*innen-Organisationen eingebracht haben: „Und daher bitten wir um den Segen Gottes für alles, was von Ihnen in Ihren Einsatzländern gepflanzt, genährt, begossen und gestaltet wurde. Wir bitten darum, weil wir spüren und wissen, dass unser Einsatz wertvoll ist, dass es aber nicht in unserer Hand liegt, dass Gutes daraus erwächst. Weil die Verheißung von Gottes Segen uns begleitet, weil unser Einsatz eine Verheißung hat, können wir beharrlich aktiv sein, auch mit Leidenschaft für das bessere Leben kämpfen und uns mit aller Kraft einsetzen für Gerechtigkeit, für Frieden, für das Leben in Fülle. Aber wir können uns dann auch wieder zurücknehmen und darauf bauen, dass nicht alles an uns und schon gar nicht an uns alleine hängt." Begleitet wurde der Gottesdienst vom Chor von Brot für die Welt.

AUGENHÖHE UND DIALOG

Dem Gottesdienst und der Würdigung durch Ministerin Svenja Schulze folgte eine Podiumsdiskussion. Zwei zurückgekehrte Fachkräfte sprachen gemeinsam mit der Entwicklungsministerin über ihre Erfahrungen im Einsatz, die Zusammenarbeit mit den Partner*innen-

Bundesentwicklungsministerin Svenja Schulze: „Sie sind Zurückreisende, die viel zu berichten haben. Und ich möchte Sie hier noch einmal ermutigen: Bereichern Sie damit Ihr Umfeld!"

Pfarrerin Dagmar Pruin: „Zurückkommen hat seine Zeit, und Zurückkehren braucht seine Zeit."

Svenja Schulze im Gespräch mit den zurückgekehrten Fachkräften Bernhard Hillekamp (forumZFD) und Tanja Czerwinski (BfdW) (von rechts) sowie Moderatorin Friederike Repnik (links)

Panel zum Thema „Entwicklungsdienst und Klimawandel“

organisationen und die Herausforderungen in den Einsatzländern. Hierbei wurde die Relevanz des Austauschs unter den Fachkräften deutlich. Die Ministerin stellte heraus, wie nachhaltig Entwicklungszusammenarbeit sein kann, wenn sie auf Augenhöhe und im Dialog stattfindet. Sie nannte auch die enormen Herausforderungen, so beispielsweise die steigende Zahl an Autokratien, den Verlust von Biodiversität, Klimawandel, Hunger und vermehrte Konflikte. Dies alles verlange den kontinuierlichen Einsatz von Fachkräften.

PANEL „ENTWICKLUNGSDIENST UND KLIMAWANDEL“

Am Nachmittag diskutierten Rückkehrer*innen, Vertreter*innen der Dienste und des BMZ auf dem Podium die Herausforderungen der Klimakrise und sprachen über die Beiträge der Fachkräfte zu Klimaschutz und Klimafolgenanpassungen in ihren Einsätzen.
Immer wieder kam dabei der Zusammenhang zwischen Klima und Gerechtigkeit und die Dringlichkeit umfassender Maßnahmen und Investitionen zur Bekämpfung der Klimakrise zur Sprache. Dabei wurde auch eine Rassismus-kritische Perspektive betont, die Notwendigkeit von Politikkohärenz sowie der Bewusstwerdung der historischen Schuld an akuten Auswirkungen der Krise. Daraus resultiere nicht nur die Verpflichtung, andere Länder bei der Anpassung an Klimaveränderung zu unterstützen, sondern ebenso die Verpflichtung, die eigenen Emissionen zu reduzieren und die Klimaziele einzuhalten.
Eine aus dem Entwicklungsdienst in Haiti zurückgekehrte AGIAMONDO-Fachkraft betonte die Verantwortung jedes Einzelnen, um zur Bekämpfung dieser globalen Krise beizutragen. Dabei zog sie den Vergleich zu einer Geschichte eines Kolibris, der seinen individuellen Beitrag beim Löschen eines Waldbrandes leistet „Unser gemeinsames Haus brennt- wie viele Kolibris brauchen wir? Wollen Sie auch ein Kolibri sein?“

DIALOGVERANSTALTUNG

Die Frage, welchen Beitrag Fachkräfte zur Bekämpfung der Klimakrise leisten können, war auch am Folgetag Thema der AGdD-Dialogveranstaltung. Etwa 30 ehemalige Fachkräfte diskutierten die Idee, ein Programm „Internationaler Klimadienst“ im Rahmen von Entwicklungsdienst aufzubauen.
Sie brachten ihre Erfahrungen aus dem Dienst ein, diskutierten Herausforderungen und Anforderungen an einen Klimadienst und trugen wertvolle Perspektiven zur weiteren Ausarbeitung des Themas zusammen.

Anlass, Raum und Zeit für
Kultur, Begegnung und fachlichen Austausch

Abschied von Coworkers: Ulrich Weinhold wendet sich neuen Aufgaben zu

Ulrich Weinhold ist Jurist und hat Masterabschlüsse in Organisationsentwicklung, NPO-Management und Corporate Social Responsibility. Von 2003 an war er zunächst im Ostkongo und in Laos, dann zwei Jahre in der Tsunami-Projektarbeit in Asien tätig. 2006 wurde er zum geschäftsführenden Direktor der beiden Partnervereine Christliche Fachkräfte International und Hilfe für Brüder International (heute: Coworkers – Christliche Fachkräfte International) berufen. 2020 gab er die Leitung an ein Leitungsteam ab. Ab September 2022 wird Ulrich Weinhold für den Verein Seehaus e.V. eine Fachakademie in den Bereichen Resozialisierung, Strafvollzug in freien Formen und Opferschutz aufbauen. Seine Nachfolge für Coworkers im AGdD-Vorstand übernimmt Matthias Nagel.

Sie haben sich lange für den Entwicklungsdienst eingesetzt und viele Fachkräfte, Projekte und Partner kennengelernt. Was macht für Sie den Kern des Entwicklungsdienstes aus?
Entwicklungsdienst ist Engagement von Bürger*innen für Bürger*innen. Dass die Bundesrepublik dieses Engagement aus Steuermitteln kofinanziert, ist ein wichtiger Beitrag, gleichwohl möchte ich den Wert der „NGO´s“ und kirchlichen Akteure in ihrer Wortbedeutung herausstellen: Es sind gerade Nicht(!)-Regierungs-Organisationen, die in fragilen Kontexten, grenzüberschreitenden humanitären Katastrophen und Konflikten mit „asymmetrischer Kriegsführung“ Beiträge leisten können, die anderen Beteiligten so nicht möglich wären.

Sie waren von 2006 bis 2022 Mitglied im AGdD-Vorstand. Was waren prägende Ereignisse und Entwicklungen dieser Jahre?
Bemerkenswert ist sicherlich die politische Vielfalt der BMZ-Hausleitungen, die uns Jugendfreiwilligenentsendung, die große Fusion von DED und GTZ zur GIZ und ein starkes umweltpolitisches Engagement gebracht haben. Und hausintern haben die „Entflechtung“, Refokussierung und Stärkung „unter einem Dach“ von AKLHÜ und AGdD viel Zeit und Kraft gekostet, aber auch eine starke zivilgesellschaftliche Interessenvertretung, intensiven fachlichen Dialog und ein gutes, produktives Miteinander ermöglicht.

Mit welchem Ausblick auf den Entwicklungsdienst verlassen Sie Coworkers nun? Wenn Sie auf die aktuelle Weltlage und die Potenziale von Entwicklungsdienst schauen: Wie lautet Ihre Prognose?
Die leider sinkenden Entwicklungshelfer*innen-Zahlen machen mich besorgt. Dass Christliche Fachkräfte International gleichzeitig stark wächst, verdanken wir auch der Besinnung auf organisationale Stärken, einer empathischen Personalbetreuung und der Stärkung von intrinsischer Motivation und Resilienz.
Es wird – das erleben wir auf unserer Praktikumsplattform – auch weiter Bürger*innen geben, die sich engagieren. Und sich das etwas kosten lassen. Der Bedarf der Partner im Globalen Süden jedenfalls ist ungebrochen.

Konsortium ZFD:
Fachaustausch „Vergangenheitsarbeit“

© David Rampf/GIZ

Im Mai begrüßte das Konsortium ZFD Fachkräfte und Partner aller ZFD-Träger in Berlin zu einem fünftägigen Austausch. Dabei standen deren Erfahrungen mit Vergangenheitsarbeit in den verschiedenen Ländern im Fokus. Das Thema lautete „Psychosocial Support and Social Transformation – a Field of Tension?“
Die Bearbeitung von Konflikten und Überwindung von Gewalt erfordert Veränderung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. Nicht immer verlaufen diese Veränderungsprozesse geradlinig. Ziel war es, dieses Spannungsfeld vor dem Hintergrund von Erfahrungen und Perspektiven aus verschiedenen Ländern gemeinsam zu erkunden und voneinander zu lernen.
Dabei ging es unter anderem um die Herausforderungen, sich in der Ukraine weiterhin für Frieden einzusetzen. Aus Kambodscha stellten Teilnehmende einen ganzheitlichen Ansatz vor, der psychosoziale Arbeit und soziale Transformation verknüpft. Teilnehmende aus Kolumbien berichteten von anhaltender Gewalt trotz eines scheinbar klar definierten Friedensprozesses.
In den Diskussionen hoben viele hervor, wie wertvoll die gegenseitige Unterstützung und Solidarität ist. Ein Teilnehmer aus Kolumbien sagte: „Wir haben sehr viel gelernt – nicht nur zum Thema Vergangenheitsarbeit, sondern auch über die Geschichte der anderen Teilnehmenden. Es war wichtig, Kenntnisse, Erfahrungen und Wissen zu teilen. Ich gehe gestärkt aus dem Fachaustausch heraus.“

Vom Entwicklungsdienst in den Aufsichtsrat der GIZ

Ich bin 2014 eher zufällig zur GIZ gekommen. Ich war in meinem Rechtsreferendariat und habe für meine Wahlstation eine Tätigkeit in der Nähe von Togo gesucht. Ich bin gebürtig aus Togo, habe die doppelte Staatsangehörigkeit und vereine somit beide Länder und Kulturen. Nach einer Mail an die Projektleiterin des GIZ-Dezentralisierungsprojektes in Togo hatte ich einige Wochen später meinen Praktikumsvertrag im Briefkasten. Die folgenden Monate haben mein Leben geprägt: Ich war überwiegend in der kleinen Stadt Tsévié eingesetzt – zusammen mit einer nationalen GIZ-Fachkraft, der bis heute wie ein großer Bruder für mich ist, und einer entsandten GIZ-Fachkraft. Es war für mich wie nach Hause kommen – ich arbeitete knapp 20 Kilometer von meiner Familie entfernt, die Leute sprachen meine Muttersprache Ewe und viele kannten meinen Familiennamen. Nach drei Monaten haben alle bedauert, dass ich wieder gehen sollte. Und so kam ich genau ein Jahr später wieder – nun, um dort Entwicklungsdienst zu leisten.
Bereits während des Dienstes bewarb ich mich im gleichen Vorhaben auf eine Stelle als Juniorberaterin. Was dann kam, war für mich eine der schmerzhaftesten Erfahrungen meines Lebens: Plötzlich gab es ein formales Hindernis: Ich war nämlich auf einmal Togoerin! Ich verstand die Welt nicht mehr. Wie konnte ich als Deutsche zum Entwicklungsdienst nach Togo geschickt werden, um dann zu hören, dass ich nicht deutsch sei und deswegen nicht als entsandte Mitarbeiterin arbeiten könne? Obwohl ich, wie mir mitgeteilt wurde, die beste Bewerberin war, gab es eine Absage – dann aber zeitgleich das Angebot, meinen EH-Vertrag zu verlängern. Die Entsendung auf die Stelle als Juniorberaterin war nicht möglich, die in den Entwicklungsdienst aber doch? Komplett verwirrt verabschiedete ich mich daraufhin mit viel Frust aus Togo und bin zurück nach Deutschland – meine erste Heimat.

Zur allgemeinen Überraschung erhielt ich hier die Stelle der GIZ-Vorstandsreferentin. Jetzt konnte ich allerdings immer die verwunderten Blicke spüren, wenn ich als Schwarze Person in den Meetings saß. Die überraschten Gesichter in der Zentrale und auf Dienstreisen, wenn man erfuhr, dass nun eine Person afrikanischen Hintergrunds beim Vorstand arbeitete.
Ich verstand das Unternehmen nicht mehr. Warum verwundert es so sehr, dass eine afrikanisch-stämmige Person für den Vorstand tätig ist? Und wenn schon die Arbeit FÜR den Vorstand so große Verwunderung auslöst, würde es wohl jemals möglich sein, dass eine Person, die so aussieht wie ich, einmal Vorstandsmitglied wird? Mit diesen Fragen im Kopf kam ich mit immer mehr Kolleg*innen ins Gespräch. Kolleg*innen, die selbst nicht *weiß* waren und auch das Gefühl hatten, nicht so recht dazuzugehören. Ich habe Menschen gefunden, die genau wie ich etwas verändern wollten. Die den Willen hatten, ihre Daseinsberechtigung in der GIZ und in der Entwicklungszusammenarbeit zu diskutieren und kritische Themen zu Diskriminierung, Rassismus und Diversität anzusprechen. So entstand 2018 die GIZ Cultural Diversity Initiative (CDI) mit mittlerweile mehr als 240 Mitgliedern aus dem In- und Ausland. Die CDI ist eine Interessenvertretung und ein informelles Netzwerk von Kolleg*innen mit einem diversen ethnisch-kulturellen Hintergrund, die sich selbst als Schwarze Menschen sowie People of Color (Black, Indigenous and People of Color, kurz: BIPoC) identifizieren. Wir engagieren uns ehrenamtlich in der unternehmenspolitischen Debatte zur ethnischen und kulturellen Vielfalt und verstehen uns als Stimme zur Förderung des Dialogs über Vielfalt, Inklusion und Intersektionalität. Die letzten fünf Jahre haben wir den Unternehmensdiskurs zu den Themen Diversität, Diskriminierung und Rassismus geprägt, Strukturen gefordert und auch Mitarbeiter*innen gefördert. Neben CDI haben wir gemeinsam mit der Mitarbeiter*innen-Initiative giz.postcolonial das Netzwerk CDI&Allies gegründet, in dem BIPoCs und *weiße* Kolleg*innen gemeinsam aktiv werden.

2022 war für die GIZ ein „Superwahljahr". Im Mai wurden die örtlichen Betriebsräte neu gewählt und im Juli die Arbeitnehmer*innenvertretungen im Aufsichtsrat. Für uns als Mitarbeiter*innen-Initiativen boten diese Wahlen die Möglichkeit, Mitglieder in die Mitbestimmungsgremien zu bringen. Für die Betriebsratswahlen haben wir uns bereits existierenden Wahl-Listen angeschlossen. Für die Aufsichtsratswahl haben wir uns jedoch mit den Mitarbeiter*innen-Initiativen Rainbow Network, giz.postcolonial sowie der Gesamt-Schwerbehindertenvertreterin zusammengeschlossen, um als eigene Liste UNITED anzutreten.
Unsere Liste wurde, obwohl wir neu waren, an allen Standorten zur stärksten gewählt und wir stellen nun zwei Sitze im Aufsichtsrat. Damit werde ich als erste und bisher einzige Schwarze Frau in der Geschichte im Aufsichtsrat der GIZ – einem Bundesunternehmen mit über 26.000 Mitarbeiter*innen weltweit – sitzen. Wie viel dies für die Mitarbeiter*innen bedeutet, haben uns die vielen Nachrichten nach unserem Wahlsieg gezeigt.

Ich bin sehr froh, in der GIZ viele Gleichgesinnte gefunden zu haben, mit denen ich jeden Tag aufs Neue unter Beweis stellen kann, dass Menschen wie ich das Recht und die Kompetenz haben, mitzugestalten und mitzuentscheiden. Und ich hoffe, dass wir dies bald nicht mehr beweisen müssen, sondern dass es zur Selbstverständlichkeit wird. Und wer weiß, vielleicht erlebe ich ja sogar noch ein Schwarzes Vorstandsmitglied in der GIZ.

Louisa Sedjro
Volljuristin
2015 - 2017:
Togo, GIZ

Louisa Sedjro während ihres Entwicklungsdienstes in Togo und auf einem Wahlplakat für die GIZ-Aufsichtsratwahlen.
Sie arbeitet heute bei der GIZ im Security Management Inland.

Von der Duty of Care zur Culture of Care

Psychosoziale Personalbegleitung für Fachkräfte des Zivilen Friedensdienstes

Dr. Daniela Pastoors hat zur psychosozialen Personalbegleitung im Zivilen Friedensdienst promoviert und dabei die Perspektiven von Fachkräften, Trägern und Supervisor*innen einbezogen. Die Elemente, Angebote und Maßnahmen der psychosozialen Personalbegleitung sowie die Bedarfe der Akteur*innen stehen in ihrer Untersuchung im Mittelpunkt. Nun ist ihre Arbeit als Buch erschienen.
Daniela Pastoors ist Friedens- und Konfliktforscherin und -beraterin und hat an der Universität Marburg gelehrt. Seit mehreren Jahren befasst sie sich mit Fragen der Begleitung von Auslandsfachkräften und Aktivist*innen. Für die AGdD hat sie Fachgespräche zum Thema „Psychosoziale Begleitung von Fachkräften" mitgestaltet und ihre Expertise durch Vorträge und Recherchen eingebracht.
Ihr Buch ist 2021 erschienen bei tredition, ISBN 978-3-347-40561-5.

Neuerscheinung:

Die Welt im Gepäck

Zurückgekehrte Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst der Jahre 2011-2020

Um Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst bestmöglich unterstützen und begleiten zu können, gibt die AGdD alle paar Jahre eine Verbleibstudie in Auftrag, um aktuelle Erkenntnisse über die beruflichen Werdegänge und persönlichen Rückkehrerfahrungen ehemaliger Fachkräfte zu gewinnen. Die Ergebnisse der aktuellen Studie, die in 2021 durchgeführt wurde, sind in einem umfangreichen Bericht dokumentiert. Ergänzend zu der statistischen Erhebung und Fachpublikation hat die AGdD 15 Studienteilnehmende ausführlicher befragt. Diese haben uns Einblick gewährt in ihre Lebensläufe, Erlebnisse, Erfahrungen und auch Fotos zur Verfügung gestellt. Das macht die Ergebnisse der Studie anschaulicher und greifbarer – beides ergänzt sich und fügt sich zusammen zu einem größeren Bild in der neuen Publikation „Die Welt im Gepäck – Zurückgekehrte Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst der Jahre 2011-2020". Sie ist in gedruckter Form bei der AGdD erhältlich und steht als PDF zum Download bereit.

www.agdd.de/die-welt-im-gepaeck

DED-FREUNDESKREIS E.V.: ENTHÜLLUNG EINER GEDENKTAFEL AM KLADOWER DAMM ZUR ERINNERUNG AN DEN DEUTSCHEN ENTWICKLUNGSDIENST

© Werner Würtele

Im Dezember 2021 enthüllten die Spandauer Bezirksbürgermeisterin Carola Brückner und der DED-Freundeskreis e.V. im Beisein von 40 Gästen eine Gedenktafel am Kladower Damm 299 in Berlin, um an den Deutschen Entwicklungsdienst zu erinnern.
„Der Deutsche Entwicklungsdienst hat das Leben in Kladow stark geprägt. Tausende Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer bereiteten sich am Kladower Damm mit ihren Familien auf ihre Auslandseinsätze in den Ländern des Globalen Südens vor. Die Gravur der Gedenktafel sollte uns heute Mahnung und Auftrag zugleich sein, für eine sozial gerechte, ökologisch intakte und friedliche Welt einzustehen", führte Carola Brückner aus.

Bis zum Zeitpunkt der Fusion des DED mit der GTZ und InWEnt 2011 zur Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) waren 16.000 Entwicklungshelfer*innen mit dem DED in 48 Partnerländern tätig. Die Gedenktafel soll an eine Institution erinnern, die in besonderem Maße für das Engagement von Fachkräften für eine bessere Welt stand, und zum Nachdenken anstoßen, was wir heute alle für mehr Gleichheit und Gerechtigkeit in der Welt tun können.

© Werner Würtele

Herzlich Willkommen im Team der AGdD

Ingo Piess

Seit Februar 2022 bin ich Referent für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit bei der AGdD. Schwerpunktmäßig bin ich dafür zuständig, ein positives Bild von Entwicklungs- und Zivilem Friedensdienst zu vermitteln. Ziel ist, den Dienst für zukünftige Fachkräfte interessant zu machen – in analogen und digitalen Kampagnen sowie auf Messen und anderen Veranstaltungen. Vorher war ich Online-Redakteur und Texter in einer Werbeagentur, davor Dramaturg an einem Stadttheater.
Besonders spannend am Thema Entwicklungsdienst: Es ist hochkomplex, vielfältig und reich an verschiedenen Erfahrungen – jeder Dienst ist anders und jede Fachkraft schreibt eine eigene Geschichte.

Verena Zehe

Ich bin seit Februar dieses Jahres als Bildungsreferentin für die AGdD tätig. Hier bin ich insbesondere für die Konzeption und Durchführung von Seminaren und Online-Veranstaltungen für Rückkehrer*innen zuständig.
Zuvor habe ich für das heutige German Institute of Development and Sustainability (IDOS) gearbeitet und war als Entwicklungsfachkraft im Zivilen Friedensdienst in Honduras.
Besonders interessant an meiner Tätigkeit als Bildungsreferentin finde ich die Konzeptionierung neuer Seminare. Auch genieße ich die Arbeit im Kontakt mit den Rückkehrer*innen sehr.

Fachmesse Engagement weltweit

ENGAGEMENT WELTWEIT

Am 22.10.2022 findet die Fach- und Jobmesse zur personellen Entwicklungszusammenarbeit „Engagement weltweit" in Siegburg statt. Auf der Messe haben Sie die Möglichkeit, sich über Engagementmöglichkeiten in der entwicklungspolitischen Arbeit im In- und Ausland zu informieren, Jobmöglichkeiten bei nationalen und internationalen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, der Humanitären Hilfe und der Friedensarbeit auszuloten und mit Akteur*innen ins Gespräch zu kommen.
Auch die AGdD wird auf der Messe vertreten sein. Kommen Sie uns am Stand besuchen und lernen Sie uns kennen!
Samstag, 22. Oktober 2022, 10:00 bis 17:00 Uhr
Rhein-Sieg-Halle, Bachstr. 1 in 53721 Siegburg
www.engagement-weltweit.de

Online-Stammtisch für (ehemalige) Fachkräfte

Nächster Termin: 29.11.2022, online
19 bis 21 Uhr (MEZ)
Entwicklungsdienst verbindet!
Unser Online-Stammtisch hat sich als lockeres Austauschformat etabliert. Jeden ersten Dienstag alle drei Monate geht es ums Austauschen, Erzählen und Vernetzen!
Melden Sie sich an!
www.agdd.de/stammtisch

Die nächsten AGdD-Seminare

Netzwerken will geübt sein! Praxisseminar zum Thema Vernetzung

21.-23.10.2022 in Königswinter und Siegburg
Sie erfahren, wie Sie Ihr persönliches und berufliches Netzwerk aktivieren und ausbauen können. Sie lernen, eine andere entspannte Sicht auf „das Netzwerken" einzunehmen und sich gezielt auf Gespräche und Messekontakte vorzubereiten. Wir besuchen die Fachmesse „ENGAGEMENT WELTWEIT", auf der sich viele Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit präsentieren. Hier können Sie das Gelernte direkt umsetzen.

Ich kann mehr, als ich weiß! Kompetenzen entdecken mit dem ProfilPASS

28.-30.10.2022 online (ZOOM)
28.10. von 16:00 bis 20:00 Uhr (MEZ)
29.10. von 9:00 – 12:30 und 13:30 bis 16:30 Uhr (MEZ)
30.10. von 10:00 bis 13:00 Uhr (MEZ)
Der Entwicklungsdienst ist ein bedeutender „Lernort", in dem sich Fachkräfte viele Kompetenzen aneignen. Um diesen auf die Spur zu kommen, arbeiten wir mit dem ProfilPASS, einem ressourcenorientierten Ansatz der Kompetenzbilanzierung.

Nothilfe: ein dynamisches Arbeitsfeld für (Friedens-)Fachkräfte

11.-13.11.2022 in Königswinter
(Globale) Krisen sind allgegenwärtig und entsprechend entwickelt sich dieses Arbeitsfeld recht dynamisch. Im Seminar sprechen wir mit Mitarbeitenden ausgewählter Organisationen der Nothilfe-Branche. Wir schauen auf Beschäftigungsmöglichkeiten und auf gefragte Kompetenzen und Profile.
Infos und Anmeldung: www.agdd.de/seminare

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

coworkers
Christliche Fachkräfte International e.V.

wfd WELT FRIEDENS DIENST e.V.

forumZFD

EIRENE

Alle Informationen auf:
www.agdd.de

Mit finanzieller Unterstützung des

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung