

transfer

INFORMATIONEN FÜR RÜCKKEHRENDE FACHKRÄFTE

Öffentlichkeits- arbeit und Journalismus



Foto: V. Krautter

Konstruktiver
Journalismus zeigt
Lösungen auf

Seite
06

Das neue „Leitbild
Fachkräfte im
Entwicklungsdienst“

Seite
10

Interview: Die Anfor-
derungen in der Kommu-
nikationsbranche sind
stark gewachsen

Seite
17

Editorial 3

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT & JOURNALISMUS

Öffentlichkeitsarbeit für OroVerde
Die Denkmuster sind die gleichen – in Bonn oder Popayán 4

Der Wurm muss dem Fisch schmecken
Workshops für Kommunikation und Public Relations 6

Im Gespräch mit Menschen
Konstruktiver Journalismus zeigt auch Lösungen auf 8

IN EIGENER SACHE

Das neue „Leitbild Fachkräfte im Entwicklungsdienst“ 10

Interviews: Sechs Fragen zum neuen
„Leitbild Fachkräfte im Entwicklungsdienst“ 12

Tag der offenen Tür der Bundesregierung in Berlin
Fachkräfte vermitteln spannende Einblicke in ihre Arbeit 13

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT & JOURNALISMUS

Erfolgsfaktoren: Gut planen können und Menschen mögen
Öffentlichkeitsarbeit für das GIZ-Förderprogramm
Klinikpartnerschaften 14

Aktuelle Trends in der Kommunikationsbranche 16

Arbeitsfelder Journalismus und Social Media 16

Interview mit Professor René Seidenglanz
Die Anforderungen in der Kommunikationsbranche
sind stark gewachsen 17

Informationen zum Schwerpunktthema
Qualifizierung, Verbände, Jobbörsen 18

FACETTEN DER RÜCKKEHR

Aus dem Friedensdienst in die Forschung
Zur Rolle von Lokalradios und Journalistinnen in Burkina Faso 20

Jetzt mal ganz friedlich
Den Friedensdienst per Podcast zum Thema machen 21

AUS DEN DIENSTEN

Geschichte einer Postkarte
Ein Kommunikationsmittel und seine Wirkung 22

IN EIGENER SACHE

AGdD: Seminare, Stammtisch, Newsletter 22

Austauschforum: Dekoloniales Handeln
in der Entwicklungszusammenarbeit 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 Kroppenber, 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.

34. Jahrgang – Ausgabe 2 – November 2023

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

ob in der freien Wirtschaft oder im gemeinnützigen Sektor – Öffentlichkeitsarbeit hat in den letzten Jahrzehnten enorm an Bedeutung gewonnen. Nahezu jedes Unternehmen, jede Behörde und jede Organisation beschäftigt inzwischen eine*n oder mehrere Mitarbeiter*innen, um Botschaften, Ziele und Inhalte in die breite Öffentlichkeit oder an spezifische Zielgruppen zu kommunizieren.

Denn: „Man erhält keine Informationen ohne Kommunikation, und man erreicht keinen Bekanntheitsgrad ohne Öffentlichkeitsarbeit.“ Dieses und andere Statements nutzt Rückkehrerin und Journalistin Annedore Smith in dem von ihr verfassten Handbuch „Media Advocacy and Creative Writing“, um die Bedeutung von Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit herauszustellen. Sowohl während ihres Entwicklungsdienstes in Simbabwe konnte sie das Handbuch in Workshops für Public Relations erfolgreich einsetzen, als auch später in anderen Teilen der Welt, in denen sie als Medientrainerin und Kommunikationsberaterin unterwegs war und ist.



Foto: V. Kauter

„Öffentlichkeits- und Advocacyarbeit für gemeinnützige Organisationen folgen zu großen Teilen den gleichen Mustern – in Bonn, Berlin, San José oder Popayán, in schicken Konferenzsälen oder mit matschigen Stiefeln unter freiem Himmel“, weiß auch Jonas Rüger. Als Fachkraft im Entwicklungsdienst unterstützte er im Südwesten Kolumbiens eine indigene Basis- und Autonomieorganisation. Heute ist er für die Öffentlichkeitsarbeit bei der Tropenwaldstiftung OroVerde in Bonn zuständig.

Über die Veränderungen der letzten Jahre und die zu erwartenden Entwicklungen der Kommunikationsbranche haben wir mit Professor Dr. René Seidenglanz gesprochen. Der Kommunikationswissenschaftler und Psychologe ist Präsident der Quadriga Hochschule in Berlin und Mitautor der Berufsfeldstudie „Profession Kommunikatorin / Kommunikator“.

Neben weiteren interessanten Rückkehrer-Erfahrungen und Informationen zum Arbeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit und Journalismus stellen wir außerdem das im Mai 2023 aktualisierte Leitbild „Fachkräfte im Entwicklungsdienst“ vor. Am Prozess der Leitbilddanpassung waren die AGdD und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) beteiligt. AGdD-Vorstandsvorsitzender Matthias Nagel und Jochen Steinhilber, Leiter der Abteilung G im BMZ, haben jeweils drei Fragen zum Leitbild beantwortet.

Eine interessante Lektüre und viel Freude beim Lesen

Silke Westmann

Öffentlichkeitsarbeit für OroVerde

Die Denkmuster sind die gleichen – in Bonn oder Popayán



Jonas Rüger präsentiert lessons learned aus einem OroVerde-Projekt zu ökosystembasierter Klimawandel-Anpassung.

Ich bin in den 1980er Jahren aufgewachsen, geprägt durch die frühe Umwelt- und Anti-Atomkraft-Bewegung. Nach dem Studium der Kommunikations-, Politik- und Lateinamerikawissenschaften kam das erste Stellenangebot aus Costa Rica, wo ich mehrere Jahre für verschiedene NGOs arbeitete.

Dann folgte ich meiner costa-ricanischen Partnerin Silvia für ihr Master-Studium als Stipendiatin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes zurück nach Deutschland. Hier wurden auch unsere beiden Töchter geboren. Ich fand eine Stelle beim internationalen Friedensdienst EIRENE und absolvierte nebenher eine Ausbildung in gewaltfreier Konflikttransformation.

2017 beschlossen wir als Familie, es sei an der Zeit, dass die Kinder Lateinamerika, ihren zweiten Heimatkontinent, besser kennenlernen. Entsandt über AGIAMONDO und die Schweizer Organisation Comundo gelangten wir als Fachkräfte in den Südwesten Kolumbiens, um dort eine indigene Basis- und Autonomieorganisation zu unterstützen. Seit dem Ende unseres Einsatzes Mitte 2021 arbeite ich in Bonn bei der Tropenwaldstiftung OroVerde.

BONN, SOMMER 2021

Vor gerade einmal zwei Wochen sind wir wieder in Deutschland gelandet. In die neue Wohnung können wir erst morgen einziehen, in einer Woche haben die Kinder ihren ersten Schultag, und ich atme einmal tief durch, bevor ich die Bonner Geschäftsstelle der Tropenwaldstiftung OroVerde betrete, meiner neuen Arbeitgeberin.

NEUER LAPTOP STATT LATRINENGRÄBEN

Hinter mir liegen dreieinhalb Jahre im Menschenrechtsprogramm des Indigenen Regionalrates des Cauca (Consejo Regional Indígena del Cauca – CRIC), Kolumbiens größter indigener Basisorganisation. Mit brandneuem Laptop, Docking Station, Zusatzbildschirm und ergonomisch verstellbarem Schreibtisch und Bürostuhl komme ich mir im Vergleich zu meiner vorherigen Arbeitsstätte nun vor, als würde ich plötzlich ein Ufo fliegen. Und es ist still in diesem Büro. Keine Straßenverkäuferin preist draußen frittiertes Gebäck an. Vor der Tür warten keine Menschen, die Hilfe suchen, weil ihr Sohn oder Enkel vom Militär zwangsrekrutiert wurde oder wieder einmal ein Drohschreiben irgendeiner bewaffneten Gruppe hereingeflattert ist. Kein*e Kolleg*in witzelt über den schlechten Sitz der vom staatlichen Personenschutzprogramm gelieferten kugelsicheren Westen.

Überwiegt die Erleichterung, die ich spüre, wenn ich daran denke, dass es hier in Bonn höchst unwahrscheinlich ist, dass auf Kolleg*innen geschossen wird? Oder eher ein schlechtes Gewissen, weil wir uns für den sicheren Ausstieg entschieden haben? Eine Wahl, die andere nicht haben. Gelandet sind wir, ja. Aber ankommen wird noch eine Weile dauern.

Trotzdem: Ich freue mich, hier zu sein. Eine mittelgroße, kreative und engagierte NGO, die Umweltthemen und Internationale Zusammenarbeit verbindet, das ist ziemlich nah an meiner Idealvorstellung von Orten, wo ich gerne arbeite. Vieles ist sofort wieder vertraut. Öffentlichkeits- und Advocacyarbeit für gemeinnützige Organisationen folgen zu großen Teilen

den gleichen Mustern – in Bonn, Berlin, San José oder Popayán, in schicken Konferenzsälen oder mit matschigen Stiefeln unter freiem Himmel. Und es macht wenig Unterschied, ob es um die Aufarbeitung von Informationen zu Menschenrechtsverletzungen und indigener Autonomie oder zu Klimawandel, Ökosystemdienstleistungen und waldfreundlichem Wirtschaften geht. Die Abläufe und Denkmuster sind die gleichen: Kernbotschaften identifizieren, Zielgruppen priorisieren, Kommunikationskanäle und Sprache zielgruppengerecht anpassen, Abwägen zwischen Emotion und Sachlichkeit, nicht lockerlassen.

Das Finden der richtigen Sprache für konstruktive und verbindende Kommunikation in der Klimawandeldiskussion oder die Mitgründung eines Betriebsrates erfordert ebenso eine Balance zwischen Empathie und Klarheit wie die Vorbereitung von Verhandlungen über Wiedergutmachung und Versöhnung.

Auch Kontakte zu Botschaften, internationalen Organisationen, Presse oder fachlichen Netzwerken wollen überall gleich gepflegt werden. Teambuilding geht beim Klimastreik genauso gut wie beim gemeinsamen Schaufeln von Latrinengräben für das nächste große Regionaltreffen. Und die Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen, Brücken zwischen Menschen mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten zu bauen oder – wie es im Cauca heißt – mit „voluntad y berraquera“ (grob übersetzt „Willenskraft und Beharrlichkeit“) im Zweifel auch mal aus „nichts etwas zu machen“, sind hier ebenso nützlich wie dort.

ZURÜCKGEKEHRT IST NOCH NICHT ANGEKOMMEN

Sommer, 2023: Das alles ist nun zwei Jahre her und fühlt sich doch wie gestern an. Jobs für Silvia und mich, Wohnung, Schule für die Kinder – es war natürlich eine große Erleichterung, dass so viel Wichtiges bei der Rückkehr schon geklärt und organisiert war. Es hat sich gelohnt, dass ich schon mehr als ein halbes Jahr vorher begonnen hatte, Bonner Schulen durchzutelefonieren, bei epojobs.de und anderen Onlinebörsen nach Stellen zu suchen. Freunde haben für uns Wohnungsbesichtigungen übernommen. Unser Familienfoto hatten sie immer dabei, damit potenzielle Vermieter*innen Gesichter mit den Anrufen aus Kolumbien verbinden konnten. Auch die Beratungsangebote der AGdD haben mir sehr geholfen, mich zu orientieren, was ich überhaupt als nächstes machen wollte.

Aber: Ankommen und verarbeiten, realisieren, dass wir wirklich zurück sind in dieser doch sehr anderen Welt, dafür war bei diesem Kaltstart in ein neues Leben keine Zeit. Auch fehlen uns hier lieb gewonnene Menschen. Um die weiterhin bedrohten Kolleg*innen und Freund*innen machen wir uns manchmal aus der Ferne noch mehr Sorgen als zu der Zeit, als der Krieg niederer Intensität im Cauca zu unserem Alltag gehörte. Auch wir als Familie müssen uns in einem neuen Umfeld neu sortieren. Im Gegensatz zur Ausreise gab es diesmal keine Vorbereitungsseminare und kaum Austauschmöglichkeiten mit Menschen, die gerade vor einem ähn-



Jonas Rüger auf dem Weg zu einem Regionaltreffen indigener Zivilschutzgruppen

lichen Schritt stehen oder ihn schon gemacht haben. Vieles davon konnte sich erst ein wenig zurecht rütteln, als ich anderthalb Jahre nach der Rückkehr noch einmal Zeit für eine Vater-Kind-Kur mit meinen Töchtern genommen habe. Anderes bleibt weiter ein Prozess. Aber zum Glück habe ich im Cauca ja einiges über „voluntad y berraquera“ für langwierige Prozesse lernen können.

Jonas Rüger
Kommunikations-,
Politik- und
Lateinamerika-
wissenschaftler
2018 - 2021:
Kolumbien,
AGIAMONDO

Consejo Regional Indígena del Cauca – CRIC

CRIC, der Indigene Regionalrat des Cauca, vertritt über 120 indigene Gemeinden mit mehr als 300.000 Einwohner*innen im Departement Cauca im Südwesten Kolumbiens, einem der Brennpunkte des bewaffneten Konfliktes.

Im Regionalbüro in Popayán laufen die Fäden zur Entwicklung und Umsetzung von Strategien für den unbewaffneten kollektiven Selbstschutz, die autonomen Bildungs- und Gesundheitssysteme, die Schaffung von Wertschöpfungsketten für Produkte aus Gemeinden sowie die politische Positionierung auf nationaler Ebene zusammen.

Der Wurm muss dem Fisch schmecken

Workshops für Kommunikation und Public Relations

„Man erhält keine Informationen ohne Kommunikation, und man erreicht keinen Bekanntheitsgrad ohne Öffentlichkeitsarbeit.“ Eigentlich ganz banale Feststellungen und doch werden sie von NGOs ebenso wie von Institutionen oder Unternehmen viel zu häufig ignoriert. Meine Workshops zur Kommunikationsberatung für NGOs in aller Welt beginnen deshalb mit eben diesen Statements. Und dann erarbeiten wir gemeinsam Ideen und Grundsätze für eine hoffentlich erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit, um die Ziele der jeweiligen Organisation voranzubringen.

Kommunikation war von essenzieller Bedeutung in meiner langjährigen Tätigkeit als Journalistin – zunächst zwölf Jahre beim Deutschen Dienst der BBC in London und dann 18 Jahre bei Associated Press (AP) in Frankfurt am Main. Als die deutsche Sektion dieser Nachrichtenagentur 2010 von neuen Besitzern übernommen wurde, sah ich den richtigen Zeitpunkt gekommen, mir einen lange gehegten Wunsch zu erfüllen und als Fachkraft im Entwicklungsdienst nach Afrika zu gehen. Mit dem DED, der kurz darauf in der GIZ aufging, reiste ich nach Simbabwe, um den dortigen Dachverband der Nichtregierungsorganisationen (NANGO) bei der Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

EIGENES HANDBUCH ZUR MEDIENARBEIT

Schon bald hatte ich ein geeignetes Format dafür gefunden, die Mitgliedsorganisationen von NANGO in ein-

bis zweitägigen Workshops für bessere Public Relations, einschließlich Pressearbeit, zu sensibilisieren. Das von mir verfasste Handbuch „Media Advocacy and Creative Writing“ konnte ich später auch in anderen Teilen der Welt erfolgreich einsetzen.

Die eingangs erwähnten Statements zur Bedeutung von Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit werden in dem Buch durch weitere einprägsame Leitsätze ergänzt: „Hund beißt Mann ist keine Nachricht, aber Mann beißt Hund sehr wohl“, heißt es zur Bestimmung des Nachrichtenwerts einer öffentlichen Mitteilung. „Der Wurm muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler“, ermahnt dazu, das Interesse der Zielgruppen zu reflektieren und die eigenen Vorlieben zurückzunehmen. Dabei geht es nicht etwa um Sensationalismus, wie ihn viele Medien leider verbreiten. Wichtig ist es aber, das Wesentliche einer Meldung zu erkennen und der Öffentlichkeit gezielt zu vermitteln.

So begann beispielsweise eine NGO ihre Presseerklärung mit der Aussage, dass sie einen Bericht zu politisch motivierter Gewalt verfasst hatte, und beschrieb zunächst in drei langen Absätzen die Methodologie dieser Studie. Erst dann erfuhren die Leser*innen endlich, was in diesem Bericht überhaupt drin steht. Besser wäre es, die Öffentlichkeit schon im ersten Absatz über inhaltliche Ergebnisse zu informieren. Ein weiterer Schwerpunkt war es, unsäglich lange Schachtelsätze mit kompliziertem Fachjargon zu vermeiden. Der Leitsatz „KISS“ – Keep it Short and Simple – hat sich den Teilnehmenden vielleicht am besten eingeprägt.

PRAKTISCHE ARBEIT AUF AUGENHÖHE

Mir haben diese sehr praktisch ausgerichteten Workshops immer großen Spaß gemacht. Ich konnte mit den Einheimischen auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Gemeinsam haben wir eine ganze Reihe guter Produkte erstellt – sowohl Pressemitteilungen als auch Newsletter und andere Publikationen sowie Websites und Auftritte in den Sozialen Medien. All dies verschaffte den beteiligten NGOs eine größere öffentliche Aufmerksamkeit. Gelegentlich kam ich auch mit lokalen Journalist*innen in Kontakt, etwa bei Trainings zu investigativen Methoden für die Korruptionsberichterstattung im Auftrag der NGO Transparency International.

Planung der Öffentlichkeitsarbeit:
Annedore Smith in Simbabwe mit Mitgliedern einer NGO zur Frauenförderung.



Vor meiner Simbabwe-Zeit war ich auch schon in der Journalist*innen-Ausbildung bei InWEnt in Berlin tätig. Die InWEnt ging ebenso wie der DED in der GIZ auf, während ihre Journalismus-Kurse der Deutschen Welle zugeteilt wurden. Deren Akademie hat mich später mehrfach als Medientrainerin nach Kenia entsandt. Mit meinen Erfahrungen in Simbabwe konnte ich dort viel besser auf die Workshop-Teilnehmenden eingehen als früher. Denn damals hatte ich zwar schon viele Länder des Globalen Südens bereist, aber eben noch nicht dort gelebt, was mir ganz neue Perspektiven vermittelt hat.

SCHREIBWERKSTÄTTEN FÜR FRIEDENS-FACHKRÄFTE

Seit meiner Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst in Simbabwe 2015 bin ich bis heute im Arbeitsfeld Öffentlichkeitsarbeit aktiv geblieben. So führe ich regelmäßig Medien-Workshops beziehungsweise Schreibwerkstätten durch, insbesondere für die „KURVE Wustrow“, die Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion im norddeutschen Wendland. Hier weise ich Friedensfachkräfte vor ihrem Einsatz in Krisengebieten unter anderem auf die Bedeutung einer konfliktensiblen Berichterstattung hin.

Für die „KURVE Wustrow“ verfasse ich auch öfter Website-Artikel und Dokumentationen. Außerdem trete ich immer mal wieder als Referentin in Workshops von „Bildung trifft Entwicklung“ auf.

Und schließlich habe ich eine für mich ideale Lösung gefunden, auch weiterhin in Afrika tätig sein zu können – und zwar mit dem Senior Experten Service (SES) in Bonn. Der SES, eine Stiftung der Deutschen Wirtschaft, vermittelt erfahrene Fachkräfte auf freiwilliger Basis zu Kurzeinsätzen bei kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie NGOs im Globalen Süden. Die SES-Expert*innen erhalten außer Spesen keinerlei finanzielle Vergütung. Dafür aber sind sie frei von den Vorgaben der großen Entsendeorganisationen und können vor Ort echte Basisarbeit leisten.

FRAUENFÖRDERUNG AUF DEM LANDE

Mein erster vierwöchiger SES-Einsatz war 2015 bei einem Radiosender in Mongu im entlegenen Westen von Sambia. Dort haben wir eine neue Programmstruktur erarbeitet und die SDGs der Vereinten Nationen in den Mittelpunkt der Berichterstattung gestellt. Hierbei kamen mir meine Erfahrungen im Nachbarland Simbabwe ebenso zugute wie meine frühere Tätigkeit bei der BBC London.

Mehrere Male habe ich dann im simbabwischen Bulawayo eine NGO zur Frauenförderung in ländlichen Regionen beraten, neben Public Relations auch in der Organisationsentwicklung. Hier konnten wir mit Finanzmitteln aus dem Kleinstprojekte-Fonds der Deutschen Botschaft eine Markthalle errichten und den Händlerinnen „basic business skills“ vermitteln, wozu auch Marketing gehört. Im Westen von Uganda konnte ich mit Botschaftsgeldern den Bau eines Werkstattgebäudes für die Ausbildung junger Handwerker*innen sicher-



stellen. In Malawi stand die Förderung einer lokalen Theatertruppe im Mittelpunkt.

KOMMUNIKATION FÄLLT OFT ARBEITS-STRESS ZUM OPFER

Einsätze dieser Art hoffe ich, noch lange fortsetzen zu können. Deren Vielseitigkeit finde ich besonders reizvoll. Ein Problem stelle ich aber überall und immer wieder fest: Die Bedeutung einer gezielten und kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit wird im beruflichen Alltagsstress immer noch nicht genügend gewürdigt. So mancher enthusiastisch gestartete Newsletter einer NGO ist hinterher oft den obligatorischen Berichten an die Geldgeberstellen zum Opfer gefallen.

Häufig wird Kommunikation nur in Verbindung mit Fundraising für wichtig erachtet, was angesichts der allgemeinen Mittelknappheit verständlich ist. So besteht ein Großteil meiner Arbeit für verschiedene NGOs auch in der Unterstützung beim Schreiben von Förderanträgen. Wenn man sich aber ausschließlich auf potenzielle Einnahmen konzentriert, besteht die Gefahr, dass die Öffentlichkeitsarbeit schnell zurückgefahren wird, wenn sie keinen unmittelbaren finanziellen Gewinn bringt. Dies ist jedoch völlig kontraproduktiv. Eine erfolgreiche Organisation muss die Öffentlichkeit immer wieder aufs Neue über ihre Arbeit informieren, denn nur so kann sie die Aufmerksamkeit möglicher Geldgeber*innen erhalten und neue dazugewinnen. Ohne Kommunikation geht das einfach nicht.

Auf Sendung in Sambia: **Annedore Smith** mit dem Leiter des lokalen Hörfunksenders Mungu FM

Annedore Smith
Journalistin und
Kommunikations-
beraterin
2010 - 2015:
Simbabwe, GIZ

Im Gespräch mit Menschen

Konstruktiver Journalismus zeigt auch Lösungen auf

Vor Jahren fiel mir einmal ein Text in die Hände, ein kurzer Auszug aus einem Roman, den ich nie gelesen habe. Darin sinniert der Protagonist darüber, dass alle Flüsse auf der Welt wegen ihrer vielen Biegungen einen dreimal so langen Weg nehmen, als wenn sie gerade verliefen. Er vermutet, dass dies bei Menschen ähnlich sei: Unsere kurvigen Wege, Planänderungen und Neuausrichtungen sind unsere natürliche Art, geradeaus zu gehen. Ich mag den Text, weil ich mich darin wiederfinde. Mein beruflicher Weg hat viele Biegungen. Sein roter Faden ist die Freude, Geschichten zu hören und zu erzählen. Ich stelle gerne Fragen und schaffe Räume und Texte, in denen möglichst alle Stimmen zu Wort kommen. Darum habe ich mich für den Journalismus als eines meiner beruflichen Standbeine entschieden. Ich bin Kulturwissenschaftlerin, habe mein Handwerk als freie Mitarbeiterin bei lokalen Tageszeitungen gelernt und später ein berufsbegleitendes Studium an der Freien Journalistenschule gemacht.

weltschutz und Menschenrechte einsetzt. Ich war für die Kommunikations- und Lobbyarbeit des Netzwerkes zuständig, habe Kampagnen mit entwickelt und Texte für die Webseite geschrieben.

In den Jahren 2016 bis 2019 war ich als freie Journalistin und Autorin unterwegs und ab 2020 als Journalistin bei der Nachrichtenagentur Ojo Público angestellt. Dort habe ich zu Menschenrechten, Gender und Gesundheit recherchiert, Texte verfasst und übersetzt und sollte später bei Workshops unterstützend aktiv werden. Doch dann kam Covid.

ANKOMMEN WÄHREND DER PANDEMIE

Wir hatten eine gute Zeit in Peru und bereits zweimal den Arbeitsvertrag verlängert, weil die Arbeit so vielseitig und die Verbindungen zu den Menschen und den Themen im Land so intensiv waren. Mein Vertrag mit Ojo Público sollte der Abschluss unserer Zeit in Peru sein. Die Corona-Pandemie katapultierte uns aus unserem Alltag völlig hinaus.

Nach vielen Wochen im Hausarrest – Peru hatte einen der längsten und härtesten Lockdowns weltweit – entschieden wir uns, nach Deutschland auszureisen. Wir hatten unsere Wohnung im 14. Stock eines Hochhauses in Lima nur noch für Einkäufe verlassen dürfen, die Kinder konnten gar nicht mehr hinaus. Als die Grenzen schlossen und die Flughäfen dicht machten, packten wir unsere Koffer. Daraus wurde – anders als gedacht – eine endgültige Abreise.

Das Ankommen wirkte zuerst erlösend und dann ernüchternd. Die lockeren Corona-Regeln im Sommer 2020, das Wiedersehen mit Familie und Freunden fühlten sich zunächst sehr befreiend an. Aber ich hatte mich sehr auf die Arbeit mit Ojo Público gefreut und keinen Plan B, wie es beruflich nun weitergehen sollte.

GROSSARTIGE BERATUNG UND NETZWERKE

Eine große Unterstützung waren die Angebote der AGdD für zurückgekehrte Fachkräfte. Ich nutzte die Einzelberatung und setzte mich – online – in den Profil-PASS-Kurs, um die neugewonnenen Kompetenzen aus dem Dienst genauer unter die Lupe zu nehmen. Ich überarbeitete meinem Lebenslauf und schrieb ehemalige Auftraggeber an.

Bald bekam ich wieder Aufträge als Moderatorin und Trainerin, erfreulicherweise nun auch bei AGIAMONDO. Beim ersten AGIAMONDO-Sommertreffen für ehemalige Fachkräfte hatte ich mit der Personalleitung über eine mögliche Zusammenarbeit gesprochen, anscheinend zum richtigen Zeitpunkt.



Eva Tempelmann
im Interview mit
dem peruanischen
Kongressabgeordneten
Jorge Rimarachin
Cabrera

SECHS JAHRE IN PERU

Ich war mit AGIAMONDO und Comundo von 2014 bis 2020 mit meinem Mann und unseren drei Kindern in Lima, Peru. Mein Schwerpunkt: Kommunikation und Journalismus.

Das erste Jahr habe ich beim Umweltschutznetzwerk Red Muqui gearbeitet, das sich mit den Auswirkungen des Megabergbaus im Land beschäftigt und sich für Um-

ZURÜCK IN DIE FREIBERUFLICHKEIT

Heute arbeite ich als freie Journalistin, Autorin und Moderatorin. Mein Fokus liegt nach wie vor auf Lateinamerika, Umwelt und Gesellschaft. Meine Themen kreisen um Gerechtigkeit und Vielfalt, ich schreibe unter anderem für ein Online-Magazin „Deine Korrespondentin“ über inspirierende Frauen in aller Welt. Für AGIAMONDO, Misereor und Caritas erarbeite ich öffentlichkeitswirksame Texte, von Porträts über Fachkräfte, Features über Veranstaltungen bis zu Themenschwerpunkten wie Fair-Trade oder Nothilfe. Dabei kann ich meine Erfahrungen als ehemalige Fachkraft und mitausgereiste Partnerin gut in die Arbeit einfließen lassen.

An die Freiberuflichkeit, die ich schon von meiner Zeit vor dem Einsatz kannte, habe ich gerne angeknüpft. Sie erlaubt mir, zu den Themen und mit den Menschen zu arbeiten, die mir wichtig sind. Sie erlaubt mir auch, Familie und Beruf gut zu vereinbaren. Mein Mann hat nach der Rückkehr bald eine feste Stelle gefunden, arbeitet aber meistens von zu Hause aus. So können wir uns die Dienstreisen und beruflichen Termine gut aufteilen. Das freie Arbeiten erfordert aber auch viel Organisation und Selbstdisziplin. Das Pitchen von Themen, Akquirieren von neuen Aufträgen, Deadlines ... das muss menschlich mögen. Die Auftragslage kann schwanken, der Papierkram ist beachtlich und das Arbeiten ohne Team nicht immer einfach. Aber die Freiheit und Selbstbestimmung sind groß.

GESCHICHTEN HÖREN UND ERZÄHLEN

Ich mag die Kombination aus der Arbeit mit Wörtern und mit Menschen. Geschichten hören und erzählen, das finde ich sehr bereichernd. Was bewegt Menschen, wie leben sie, wofür setzen sie sich ein? Aus meiner Zeit in Peru habe ich mitgenommen, dass es mehr gibt als nur eine Perspektive – vor allem, wenn es um die Themen Macht, Ressourcen und Gerechtigkeit geht. Erst die Vielzahl von Geschichten ergibt ein ganzes Bild. Was ich außerdem mitgenommen habe? Dass Beziehungen mindestens genauso wichtig sind wie die Inhalte, an denen wir arbeiten. Dass Wertschätzung eine große Ressource ist. Und die Zuversicht, dass sich schwierige Situationen gemeinsam meistern lassen. Mir sind in Peru oft Menschen begegnet, die trotz widriger Lebensumstände immer wieder die Ärmel hochgekrempt haben. Weil (nur) Klagen nicht hilft. Darum fühle ich mich auch einem Konstruktiven Journalismus verpflichtet. Konstruktiver Journalismus ist ein Ansatz, der auf der Berichterstattung lösungsorientierter statt negativer und konfliktbasierter Nachrichten basiert. Bad news are good news? Das ist ein Irrtum. Menschen brauchen Mut machende Geschichten, gerade in diesen unruhigen Zeiten und einer Welt im Dauerkrise-Modus.

EINE BEGEGNUNG IM HOCHLAND

Eine Begegnung, die mir in Erinnerung geblieben ist, ist die mit der Kleinbäuerin und Umweltaktivistin Máxima Acuña im Hochland von Peru. Sie kämpfte jahrelang gegen das Bergbauunternehmen Newmont, das das



Land kaufen wollte, auf dem sie mit ihrer Familie lebt. Darunter lagert wertvolles Kupfer – ein begehrter Rohstoff unter anderem für die Automobilindustrie, auch in Deutschland. Máxima Acuña befürchtete, dass die Mine wichtige Wasserquellen zerstören und der Umwelt und den Menschen schaden würde, wie in so vielen anderen Teilen des Landes.

Nach Jahren des Gerichtsstreits wurde ihr schließlich Recht gegeben, später bekam sie einen renommierten Umweltpreis. Ich habe sie einmal getroffen: Eine zierliche Frau, mit feinen Falten und langen Zöpfen, und eine starke Persönlichkeit, die sagt: „Es geht hier um unsere Rechte, nicht um Geld.“

WAS ES BRAUCHT

Was würde ich also anderen empfehlen, um in diesem Bereich zu arbeiten oder Fuß zu fassen? Eigene Themen ausloten. Herausfinden, ob es eine feste oder freie Arbeit sein soll. Kontakte pflegen und Netzwerke nutzen. Sichtbar werden, auch im digitalen Raum. Mit Profilen in sozialen Netzwerken, eigener Webseite oder auch Visitenkarten. Die verteile ich immer noch gerne bei verschiedensten Gelegenheiten: Bei Seminaren, Netzwerktreffen oder in der Bahn, wenn mir zufällig ein*e spannende Gesprächspartner*in gegenüber sitzt. Um mit dem Bild vom Anfang und einigen Metaphern zu enden: Mein beruflicher Weg ist vermutlich einer dieser kurvigen Flüsse im Regenwald, die ich bei Recherchereisen besucht habe. Mit üppigem Grün – Umwelt- und Frauenrechts-Themen – und Überraschungen am Wegesrande: Bissigen Krokodilen – Corona-Pandemie –, phlegmatischen Faultieren –Selbstorganisation – und den schönsten Sonnenuntergängen – eindrucksvollsten Geschichten.

Die Kleinbäuerin und Umweltaktivistin Máxima Acuña ist im Hochland von Peru eine Symbolfigur des Widerstandes gegen den Megabergbau.



Eva Tempelmann
Journalistin,
Moderatorin,
Trainerin
2014 - 2020: Peru,
AGIAMONDO

Informationen zum Umweltnetzwerk Red Muqui und zur peruanischen Nachrichtenagentur Ojo Público unter www.muqui.org und www.ojo-publico.com.

Leitbild Fachkräfte im Entwicklungsdienst

Das vorliegende Leitbild beschreibt ein aktualisiertes, gemeinsames Verständnis von Internationaler Personeller Zusammenarbeit nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz (EhFG) des Bundesministeriums für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und den sieben staatlich anerkannten Trägern des Entwicklungsdienstes.

I. ZIEL UND AUFGABE VON FACHKRÄFTEN IM ENTWICKLUNGSDIENST

Fachkräfte im Entwicklungsdienst (im EhFG „Entwicklungshelfer*innen“ genannt) leisten durch ihren persönlichen Dienst im Rahmen partnerschaftlicher Zusammenarbeit weltweit einen signifikanten Beitrag zu globaler Zukunftsfähigkeit und Lebensqualität. Dazu stellen sie ihre Berufserfahrung und ihre Kompetenzen basisnah und in Kooperation mit den Akteur*innen des jeweiligen Partnerlands in den Dienst globaler, nachhaltiger Entwicklung.

Fachkräfte gestalten durch persönliche Begegnungen und mit ihren kommunikativen Kompetenzen Austausch und Verständigung über sprachliche und kulturelle Grenzen hinweg. Durch ihren fachlichen Beitrag und den Blick von außen tragen sie zusammen mit den Partnerorganisationen vor Ort zur Erreichung nachhaltiger Entwicklungsziele bei. Die Suche nach innovativen Lösungen für lokale und globale Herausforderungen steht dabei im Vordergrund.

Auf ihren Dienst im Ausland werden die Fachkräfte intensiv und spezifisch vorbereitet. Die während ihrer Dienstzeit erworbenen Erfahrungen und neuen Perspektiven geben sie auch nach dem Vertragsende vor allem in ihrem Herkunftsland weiter und setzen sich für entwicklungspolitische Anliegen ein. Somit beschreibt das EhFG einen Dienst, der über eine Tätigkeit im Dienstland hinausgeht.

Fachkräfte im Entwicklungsdienst wirken, indem sie

- Partnerorganisationen und lokalen Strukturen mit fachlichen und methodischen Beiträgen zur Verfügung stehen,
- Veränderungen vorrangig auf lokaler Ebene fördern und dort konkrete Entwicklungsbeiträge leisten,
- partnerschaftliche Kooperationen vertiefen, lokale Ownership und Handlungskompetenz stärken,
- gemeinsam mit Partnern neues Erfahrungswissen generieren,
- und mit ihrem Blick von außen neue Sichtweisen ermöglichen, um dann gemeinsam neue Lösungen zu entwickeln (produktive Fremdheit).

Fachkräfte im Entwicklungsdienst leisten einen internationalen Dienst, der sich an folgenden Werten orientiert

- gesellschaftliches solidarisches Engagement,
- Gerechtigkeit und globales Gemeinwohl,
- Dialog und Partizipation, Gewaltfreiheit, Toleranz und Partnerschaftlichkeit,
- Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und politische Teilhabe,
- Menschenrechte, Chancengleichheit und Überwindung von Diskriminierung.

Fachkräfte im Entwicklungsdienst zeichnen sich dadurch aus, dass sie

- über die für die Aufgabe notwendige professionelle Ausbildung und Berufserfahrung verfügen und entsprechende Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz mitbringen,
- integriert oder eng vernetzt mit Partnerorganisationen arbeiten und einen Beitrag zu den gemeinsam vereinbarten Zielen leisten,
- bereit sind, sich auf die Menschen vor Ort und ihre Kulturen einzulassen,
- die eigene Rolle reflektieren und sensibel für interkulturelle, gender- und konfliktbezogene Fragestellungen sind,
- Veränderung anstoßen und sich selbst verändern lassen,
- Perspektivwechsel ermöglichen, die neu gewonnenen Perspektiven in die eigene Herkunftsgesellschaft vermitteln und sich auch nach dem Dienst engagieren,
- zu wechselseitigen Lernprozessen und globalem Dialog über gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland und weltweit beitragen.



II. PRAKTISCHE AUSGESTALTUNG

Die Tätigkeit mit Vertrag nach EhfG ist ein zeitlich befristeter Dienst im Rahmen eines Dienstvertrags. Verlängerungen sind möglich. Die Träger suchen Interessent*innen, die sich für mehrere Jahre verpflichten, um mittelfristige Veränderungen vor Ort begleiten zu können. Die Mindestdauer eines Dienstes beträgt zwölf Monate. In der Regel bewährt sich eine Vertragsdauer von drei bis sechs Jahren.

Für ihren solidarischen Dienst erhalten die Fachkräfte ein angemessenes Unterhaltsgeld sowie Leistungen zur sozialen Absicherung für sich und ihre mitausreisenden Familienangehörigen. Das BMZ setzt für die Leistungen eine Obergrenze, die regelmäßig angepasst wird. Die einzelnen Träger tragen die Verantwortung für die spezifische Ausgestaltung dieser Leistungen.

III. ANWENDUNG

Das BMZ und die Träger des Entwicklungsdienstes sehen sich im Sinne der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG) und angesichts der Klimakrise besonders den Anliegen sozial-ökologischer Transformation, der gewaltfreien Konflikttransformation und dem Aufbau einer Kultur des Friedens verpflichtet.

Gemeinsam mit Partnerorganisationen nutzen sie die Dienste von Fachkräften nach EhfG im Zivilen Friedensdienst und bei der Umsetzung von Entwicklungsvorhaben privater, kirchlicher und staatlicher Träger.

Das Leitbild auf Deutsch und Englisch zum Download:

www.agdd.de/leitbild_fachkraefte-entwicklungsdienst
www.agdd.de/professional-development-workers-guiding-principles



AGdD Arbeitsgemeinschaft der
Entwicklungsdienste e.V.



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



© Fokkink, Marty



© Kowalczuk Hoyer, Barmen

Sechs Fragen zum neuen „Leitbild Fachkräfte im Entwicklungsdienst“



Matthias Nagel ist Vorstandsvorsitzender der AGdD. Er hat den Prozess der Leitbildanpassung in Zusammenarbeit mit allen sieben Trägern des Entwicklungsdienstes aktiv mitgestaltet.

Herr Nagel, die AGdD hat den Dialog mit dem BMZ über das frühere Leitbild von 2013 gesucht, um dieses zu überarbeiten. Was waren dafür die Auslöser?

Das Besondere an dem Leitbild ist, dass es ein gemeinsames Verständnis der sieben Entsendedienste und des BMZ formuliert. Bei aller Diversität, die wir als Entsendeorganisationen mitbringen, bei allen politischen Interessen, die das Ministerium zu vertreten hat, ist es wichtig, sich regelmäßig zu hinterfragen: Warum brauchen wir heute Fachkräfte im Entwicklungsdienst? Ist diese Form der Zusammenarbeit zeitgemäß? Was macht ihren besonderen Wert aus? Was ist der gemeinsame Kern, das Anliegen, das uns verbindet? Der Leitbildprozess gab uns die Gelegenheit, einen sehr wichtigen Dialog zwischen den Diensten und dem BMZ zu diesen Themen zu führen. Das neue Leitbild ist das Ergebnis dieses Prozesses – damit sind wir sehr zufrieden.

Was sind die wichtigsten Anpassungen? Wie bewerten Sie diese?

Das neue Leitbild ist aus meiner Sicht ein wichtiger Fortschritt. Einige Punkte, die herausstechen: Das solidarische Engagement hat im neuen Leitbild wesentlich mehr Raum. Auch wurden seit 2013 in verschiedenen Studien die Wirkungsweisen von Fachkräften im Entwicklungsdienst untersucht – die Leitbild-Inhalte wurden daher evidenzbasiert weiterentwickelt. So spielt zum Beispiel das Konzept des „gemeinsamen Erfahrungswissens“ eine wichtige Rolle. Nicht zuletzt: Der alte Begriff Entwicklungshelfer*in verschwindet weitgehend zugunsten des viel treffenderen Begriffs „Fachkraft im Entwicklungsdienst“.

Welche Relevanz hat das Leitbild für die praktische Ausgestaltung des Entwicklungsdienstes der Träger?

Ich komme gerade von einer Coworkers-Regionalkonferenz in Lateinamerika zurück, wo wir das Leitbild auf der Agenda hatten. Ich habe viele positive Rückmeldungen von unseren Fachkräften erhalten, die sagen: „Ja, so verstehen wir unseren Dienst!“ Das ist der Punkt – das Leitbild gibt eine gemeinsame Orientierung: Für Menschen, die sich für einen Entwicklungsdienst interessieren und sich fragen, was eigentlich einen Dienst als Fachkraft ausmacht. Für uns als Dienste, um gegenüber Fachkräften und Partnerorganisationen einen gemeinsamen Erwartungsrahmen abzustecken. Für die Zusammenarbeit mit dem BMZ, weil wir gemeinsam und öffentlichkeitswirksam die Modernität von Entwicklungsdienst kommunizieren können. Das Leitbild ist in jeder Hinsicht eine wichtige Grundlage für unsere Arbeit als Entwicklungsdienste.



Jochen Steinhilber ist Leiter der Abteilung G im BMZ, die auch den Bereich „Grundsätze der Entwicklungspolitik“ umfasst. Für das BMZ war er an der Ausarbeitung des neuen Leitbilds beteiligt.

Herr Steinhilber, das neue Leitbild betont gemeinsames Lernen, Austausch und Perspektivwechsel in der Gestaltung von notwendigen Veränderungen. Welche Bedeutung hat dieser partnerschaftsbasierte Ansatz für die entwicklungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit und die Arbeit des BMZ?

Das BMZ stellt sich dem Anspruch, koloniale Kontinuitäten zu überwinden. Wir prüfen deshalb, wie wir in der Entwicklungszusammenarbeit noch partnerschaftlicher und vertrauensvoller wirken können. Der personellen Zusammenarbeit wird teilweise vorgeworfen, neo-kolonialistisch zu sein, indem sie unreflektiert vermeintliche Lösungen in andere Kontexte exportiert. Das neue Leitbild begegnet dieser Kritik und betont gezielt den nachfrageorientierten, kontextsensiblen, lokal integrierten und partnerschaftlichen Austausch – so wie wir den Entwicklungsdienst auch leben wollen.

Warum hält es das BMZ für wichtig, dass es – zusätzlich zum Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) – ein Leitbild gibt und dass dieses nun aktualisiert wurde?

Das EhfG setzt den rechtlichen Rahmen für den Entwicklungsdienst als zeitlich befristeten Dienst ohne Erwerbsabsicht, aber mit angemessenem Unterhaltsgeld und der nötigen sozialen Absicherung. Das Leitbild füllt das EhfG mit Leben. In den letzten zehn Jahren haben sich Wissen und Werte gewandelt. Diese Werte aktuell zu formulieren heißt, mehr als alte Begriffe zu ersetzen. Im Sinne des partnerschaftlichen Ansatzes war es uns auch wichtig, dass BMZ und Entsendedienste das Leitbild gemeinsam aktualisieren.

In einem Leitbildprozess spielen Visionen immer eine wichtige Rolle. Welche, auch langfristige Perspektiven verbinden Sie mit dem Fachkräfteeinsatz nach EhfG?

Zukunftsthemen für den Fachkräfteeinsatz sind Frauenrechte, Anpassung an den Klimawandel, die sozial gerechte, ökologische Transformation und gewaltfreie Konflikttransformation. Mit der Zunahme von Konflikten weltweit wird es immer wichtiger, eine Kultur des Friedens aufzubauen. Die Einführung des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) im Jahr 1999 war ein Stück visionär. Der ZFD stellt mittlerweile rund ein Drittel aller Entsendungen. Das BMZ prüft zudem, m Anreize für mehr klimaspezifische Fachkräfteeinsätze zu schaffen. Ich bin überzeugt, dass der Entwicklungsdienst auch künftig vor allem lokal wirkt, Entwicklungspolitik greifbar macht und wertvolle Lernerfahrungen auch für uns in Deutschland bringt.

Tag der offenen Tür der Bundesregierung in Berlin

Fachkräfte auf dem Podium vermitteln spannende Einblicke in ihre Arbeit

Mitte August öffneten – wie jedes Jahr – die Ministerien ihre Häuser, so auch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Neben 20 anderen Organisationen war auch die AGdD eingeladen, sich mit einem Stand zu präsentieren. Über zwei ganze Tage kamen viele Besucher*innen. Wir haben interessante Gespräche geführt und neue Kontakte, Anregungen und Ideen gesammelt.

Für das Rahmenprogramm mit Gesprächsrunden zu entwicklungspolitischen Themen hat das BMZ explizit Fachkräfte im Entwicklungsdienst angefragt – Matthias Meiler (GIZ) und Ada Hakobyan (forumZFD) sind dafür nach Berlin gereist.

ZFD IN DER UKRAINE HEUTE

Ada Hakobyan ist seit 2019 Fachkraft im Zivilen Friedensdienst des forumZFD und unterstützt die Nachbarschaftsinitiative „Zatsikavleni“ in Odessa. Vor Ausbruch des Krieges bestand ihre Aufgabe unter anderem darin, Initiativen wie Zatsikavleni vor Ort in der Strategieplanung, der Gestaltung von Veränderungsprozessen und bei systemischen Ansätzen der Konfliktanalyse zu begleiten. Seit dem russischen Angriffskrieg arbeitet sie für die Initiative in den Themenfeldern kollektives Trauma und Resilienz.

Mit Bundesministerin Svenja Schulze und dem ukrainischen Botschafter in Deutschland Oleksij Makejew sprach Ada Hakobyan über die aktuelle Lage in der Ukraine und den langfristigen Wiederaufbau. Sie vermittelte eindrücklich, welchen großen psychischen und emotionalen Belastungen die ukrainische Bevölkerung ausgesetzt ist. Dabei betonte sie, wie wichtig es sei, diese Belastungen gemeinsam zu bearbeiten, damit sie nicht zu einem kollektiven Trauma werden, und wies darauf hin, dass eine solche Unterstützung ebenso für geflüchtete Ukrainer*innen in Deutschland wichtig sei.

AUSBILDUNG UND ARBEIT FÜR JUGENDLICHE IN ÄTHIOPIEN

Matthias Meiler arbeitet seit vier Jahren im Programm „Qualifications and Employment Perspectives for Refugees and Host Communities in Ethiopia (QEP)“, mit dem in den vergangenen Jahren zahlreiche Jugendliche durch eine Ausbildung, Arbeitsvermittlung und Job Creation unterstützt wurden. Er nahm am Gespräch mit Frank Schwabe (Beauftragter der Bundesregierung für Religions- und Weltanschauungsfreiheit), Thomas Boniface Amolo (Botschafter von Kenia) und weiteren Gesprächspartner*innen zum Chancenkontinent Afrika und der Rolle der Jugend teil.

„Wir können schon einige Erfolgsgeschichten aufweisen“, so Meiler. „Es ist wichtig, dass die Berufsschulen qualitativ aufgewertet werden und nicht nur theoretische Inhalte vermitteln, sondern dass es auch in die Praxis geht und dort verschiedene Berufssparten abgedeckt sind. In der Landwirtschaft haben wir praktische Trainingsfelder in den Berufsschulen geschaffen, was die Schulen attraktiver macht und ihr Image verbessert. (...) Darüber hinaus unterstützen wir auch den nächsten Schritt, aus der Berufsschule in die Selbstständigkeit oder in ein Angestelltenverhältnis.“

Weitere Informationen zu den vorgestellten Projekten:

www.t1p.de/forumZFD-Projekt-Ukraine
www.t1p.de/GIZ-Projekt-Ethiopia (PDF)



©Hermann Bredehorst

V.l.n.r. forumZFD-Fachkraft Ada Hakobyan, Ministerin Svenja Schulze, GIZ-Fachkraft Matthias Meiler, AGdD-Vorstandsmitglied Judith Ohene und AGdD-Geschäftsführerin Gabi Waibel.



©Ute Grabowsky/Photothek

Ada Hakobyan (l.) mit Bundesministerin Schulze und Ukraine-Botschafter Oleksij Makejew



©Ute Grabowsky/Photothek

Matthias Meiler (3.v.l.) im Gespräch mit Edith Otiende-Lawani von Giving Africa a New Face e.V. und Joel Nzisabira vom BMZ-Jugendbeirat.

Erfolgsfaktoren: Gut planen können und Menschen mögen

Öffentlichkeitsarbeit für das GIZ-Förderprogramm Klinikpartnerschaften

„Wie geht's denn jetzt weiter bei Dir?“, fragten mich Freund*innen nach meiner Rückkehr nach Deutschland 2018. Hinter mir lagen fast fünf Jahre Entwicklungsdienst. Mein Blick auf die Welt hatte sich zwischenzeitlich geweitet: In Palästina und Togo hatte ich als Kommunikationsberaterin viele interessante Leute kennengelernt. Zusätzlich zum Schreiben waren für mich als gelernte Redakteurin neue Themen wie Planung, Strategie, Projektmanagement und Organisationsentwicklung hinzugekommen, aber auch Herausforderungen und Beziehungen. Und das Thema Diversity, wofür ich mich heute sehr engagiere.

Zurück in meiner Heimatstadt Hamburg machte ich zunächst eine Projektmanagementausbildung und ein Coaching: Wo will ich hin? Was bringe ich mit aus Palästina und Togo? Bin ich noch Journalistin oder gehe ich jetzt endgültig in die Entwicklungszusammenarbeit? Diese Fragen kreisten damals durch meinen Kopf. Ich nutzte die Beratungen der AGdD und die Rückkehrseminare. Das gesamte Beratungspotential tat mir gut. Denn ab und an fühlte ich mich doch wie ein buntes, aber orientierungsloses Chamäleon im Dschungel der tausend Möglichkeiten.

DIE PERFEKTE STELLE

Die Antwort auf die Fragen ergab sich dann schon ein paar Monate nach meiner Rückkehr in Form einer perfekten Stelle: „Kommunikationsspezialistin im GIZ-Förderprogramm Klinikpartnerschaften.“ Bingo, dachte ich. Dafür war ich sogar bereit, nach Bonn zu ziehen. Bis August 2023 habe ich fünf Jahre lang die Kommunikation im Förderprogramm Klinikpartnerschaften der GIZ verantwortet. Als Kommunikationsspezialistin – so nennt sich die Funktion innerhalb des GIZ-Personalinstrumentariums – war ich einer sogenannten „Fachkarriere“ zugeordnet. Da ich auch Krankenschwester bin, zu globaler Gesundheit arbeite und eine Ausbildung im Projektmanagement habe, ist mein beruflicher Korridor breit angelegt. Und so habe ich mich von der ehemals klassischen Tageszeitungsredakteurin hin zu einer Beraterin in der Internationalen Zusammenarbeit entwickelt.

THEMA „GLOBALE GESUNDHEIT“

Das Förderprogramm Klinikpartnerschaften mit Sitz in der Bonner GIZ-Zentrale ist ein globales Vorhaben, das heißt, die Projekte werden weltweit in vielen Regionen umgesetzt. Gefördert werden medizinische Kooperationen in allen Fächern und zu allen Themen.

Voraussetzung ist, dass eine deutsche Gesundheitseinrichtung eine Partnerschaft mit Kolleg*innen in Ländern niedrigen oder mittleren Einkommens hat und dass beide Seiten gemeinsam planen und Ziele definieren. Der Fokus liegt dabei auf der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Gesundheitsfachkräften in Afrika, Asien, Lateinamerika und Osteuropa.

Nach erfolgreicher Bewerbung in diesem Programm treten die Klinikpartner*innen in eine weltweite Community ein, die sich fachlich und regional vernetzt und voneinander lernt. Das Programm begleitet die Klinikpartner*innen, damit sie ihre Arbeit und ihr Engagement optimal umsetzen können.

Meine Aufgabe war es, das Programm bekannt zu machen und es durch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu positionieren. Zusätzlich habe ich die Klinikpartner*innen beraten und für ihre eigene Kommunikationsarbeit durch Webinare, Leitfäden und in Einzelberatungen trainiert. Ich unterstützte auch meine Team-Kolleg*innen in allen Fragen der Kommunikation. Außerdem habe ich Kommunikationsmittel wie Broschüren, Social-Media-Beiträge und Videos erarbeitet und diese mit dem BMZ abgestimmt. Und dann konnte ich während dieser Zeit auch zwei Klinikpartnerschaften inhaltlich beim „Großwerden“ begleiten.

Im Laufe der Jahre habe ich mir einen großen „Bauchladen“ erarbeitet: die Website, einen YouTube-Kanal, einen Twitter-Account, Illustrationen und Grafiken, Fotomaterial, Filme und Events liegen darin. Strategische Kommunikation basiert auf dem Dreiklang Konzept, Kreativität und Gespräch.

ERFOLGSFAKTOREN

Für eine effiziente Kommunikationsarbeit muss man gut planen können und Menschen mögen. Und das tue ich. Um die Stimmen unserer Zielgruppen im Bereich Globale Gesundheit zu verstärken eignet sich ideal das „Storytelling“. Im Sommer 2019 reiste ich zum Beispiel nach Laos, um dort den Film „Klinikpartnerschaften wirken“ für den YouTube-Kanal des Programms zu drehen. Das Projekt des Setthatirath Hospital Vientiane und des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin Hamburg bildet medizinische Fachkräfte zu Schlangenbissstherapie aus. Jährlich sterben rund eine halbe Million Menschen an giftigen Schlangenbissen. Für diese und weitere 25 Filmproduktionen schrieb ich die Drehbücher, die Interviewleitfäden und verantwortete die Gesamtproduktion – eine vielseitige und tolle Arbeit!



Liva Haensel
Krankenpflegerin,
Literatur- und
Erziehungswissenschaftlerin
2013 - 2015:
Palästinensische
Gebiete, GIZ
2015 - 2017:
Togo, GIZ

www.liva-haensel.de

RÜCKBLICK

Vor zehn Jahren hätte ich mir eine Karriere bei der GIZ noch gar nicht vorstellen können. Damals war ich ziemlich unzufrieden mit meinem Berufsleben. Nach vielen Jahren als angestellte und freie Journalistin und als Inhaberin einer Berliner Medienagentur hatte ich das Gefühl, dass ich trotz großer Ausdauer nicht erfüllt war im deutschen Medienbereich. Ich suchte nach neuen Perspektiven. Und weil der Nahe Osten meine Lieblingsregion ist, bewarb ich mich 2013 bei der GIZ auf eine EH-Stelle als Kommunikationsberaterin einer Frauen-Organisation in Ost-Jerusalem. Wenige Monate später lebte und arbeitete ich mitten im Nahostkonflikt. Palästina und Israel kenne ich, seit ich 15 Jahre alt bin. Es ist die Region, die ich seit 30 Jahren lebe, atme, an der ich leide und für die ich hoffe. Jerusalem war mir von vielen Aufenthalten – unter anderem im Rahmen eines Freiwilligendienstes – vertraut. Aber ich war immer wieder nach Hause, nach Deutschland, zurückgekehrt.

ENTWICKLUNGSDIENST VERÄNDERT

Nach einem Jahr in Jerusalem passierte etwas Merkwürdiges: Auf einmal dachte ich darüber nach, nie wieder nach Deutschland zurückzugehen. Dieser Gedanke beschäftigte mich. Er erschien immer mal wieder, fast wie ein faszinierender neuer Gast, der auftaucht und sich an meinen Küchentisch setzt.

Dass ich mich durch meinen Entwicklungsdienst veränderte, beobachtete ich auch in Togo. Dorthin führte mich 2015 mein nächster Job als Beraterin. Die GIZ baute dort gerade ihre Programme neu auf und suchte eine multiple Kommunikationsberaterin. Westafrika war eigentlich nie auf meinem Schirm gewesen und es war ein Sprung ins kalte Wasser. Doch heute weiß ich, dass Togo einen Sinn hatte. Erst dort begriff ich nämlich besser, dass Europa nicht die Welt bedeutet. Und dass Afrika ein vielseitiger, wichtiger Kontinent ist. Ich begann, mich mit der deutschen Kolonialgeschichte, meinem Weißsein und Rassismus zu beschäftigen.

An eine Schlüsselszene kurz nach meiner Ankunft in der Hauptstadt Lomé erinnere ich mich besonders gut: An einem heißen, staubigen Tag entdeckte ich in einem Schreibwarengeschäft auf einem riesigen Stapel mit Briefumschlägen und Büchern eine Schreibtischunterlage mit einer Weltkarte – darauf abgebildet Afrika mit seinen 54 Ländern, Flüssen und Hauptstädten. So eine Karte hatte ich noch nie gesehen! Weder in meiner Schul- noch Universitätszeit war mir der afrikanische Kontinent jemals so bildlich entgegengekommen. Und auch sinnlich hat sich mir Afrika eingepreßt: Manchmal schließe ich heute die Augen und schmecke die Sauce arachide noch auf meiner Zunge – die köstliche Erdnusssoße, wie ich sie nur aus Togo kenne. Dann vermisse ich für einen Moment mein EH-Leben und meine Kolleg*innen.

PERSPEKTIVEN

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zu machen ist ein sehr vielseitiger Job. Neben redaktionellem Know-



How und einem grafischen Grundverständnis ist Beratungskompetenz besonders wichtig. Je nach Ausrichtung des Programms und persönlicher Neigung bieten sich zudem fachliche Fort- und Weiterbildungen im Bereich Videoproduktion, Social Media, Train-the-Trainer, PR und Marketing an. Aber es ist auch Raum für weitere Interessen da: Ich habe in der GIZ zum Beispiel die Arbeitsgruppe „Global Mental Health“ mitgegründet, weil mein besonderes Interesse diesem medizinischen Fach mit seiner hohen Krankheitslast gilt. Seit kurzem arbeite ich nun in einem neuen Gesundheitsprogramm, das in sieben Ländern aktiv ist. Hier spreche ich unter anderem auch Spanisch und arbeite sehr international. Kommunikationsprofis müssen nicht „eindimensional-fachlich“ bleiben – durch ihre hohen Vernetzungsfähigkeiten haben sie auch gute Chancen im Personalbereich, im Management und in Führungsaufgaben. Ich steuere je nach Projektanzahl bis zu acht Dienstleister*innen und betreue eine*n Praktikant*in. Da sind die Themen Führung und Teamwork unausweichlich. Aus meiner Erfahrung eignen sich Kommunikator*innen gerade durch ihre Fähigkeiten hervorragend als Manager*innen und Strateg*innen. Weil mich Menschen bis heute am meisten faszinieren, habe ich deshalb vor zwei Jahren noch eine systemische Coaching-Ausbildung gemacht. Sie hilft mir sehr dabei, Blickwinkel meines Gegenübers einzunehmen.

Heute blicke ich auf mein 22-jähriges Berufsleben zurück und denke manchmal: Puh, war das ein Ritt! Was wird wohl noch kommen? Ich verfüge über keine Glaskugel und mein Glaube an Jahreshoroskope hält sich in Grenzen. Aber ich bin mir sicher: Es wird nicht langweilig!

Für den Film über Schlangenbissmanagement in Laos besuchte [Liva Haensel \(li.\)](#) gemeinsam mit Dr. Jörg Blessmann vom Bernhard Nocht-Institut für Tropenmedizin die Familie Bunta. Der Vater – nicht im Bild – schwebte ein Jahr zuvor nach dem Biss einer Malayan Pit Viper in Lebensgefahr. Nach langem Koma überlebte er dank einer Klinikpartnerschaft und des notwendigen Antivenin. Seine Tochter (Mitte) lud aus Dankbarkeit nach dem Dreh zum Essen ein.

Aktuelle Trends in der Kommunikationsbranche



Der Bundesverband der Kommunikatoren (BdKom) gibt seit 2005 regelmäßig eine umfassende Studie zum Berufsfeld der Kommunikationsverantwortlichen in Unternehmen und Organisationen heraus. 2021 ist – in Zusammenarbeit mit der Quadriga Hochschule Berlin – die siebte Ausgabe mit dem Titel „Profession Kommunikatorin / Kommunikator“ entstanden. Die Studie zeigt, dass sich das Berufsfeld sehr dynamisch entwickelt. Hier einige wichtige Trends.

PROFESSIONALISIERUNG

Unternehmen und Organisationen nehmen immer stärker wahr, wie wichtig eine professionelle Kommunikationsarbeit nach innen und außen ist. René Seidenglanz, Professor an der Quadriga Hochschule und einer der Studien-Autoren erklärt: „Entsprechend ist das Berufsfeld für PR-Schaffende in den vergangenen Jahren gewachsen. Viel stärker noch haben sich aber im Berufsfeld selbst Rollen verändert und es findet eine sichtbare Professionalisierung statt.“ (Siehe auch das Interview S. 17).

Es werden heute überwiegend gut ausgebildete PR-Fachleute eingestellt, die strategische Kompetenzen für die Planung und technisch-handwerkliche für die Umsetzung mitbringen. Inzwischen haben 27 Prozent der Berufseinsteiger*innen einen PR- oder kommunikationsspezifischen Hochschulabschluss, 68 Prozent haben eine PR-spezifische Qualifikation oft in Form einer berufsbegleitenden Weiterbildung absolviert.

HOHE FRAUENQUOTE

Ein weiterer Trend zeigt sich beim Blick auf die Geschlechterverteilung: Fast zwei Drittel der Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld sind weiblich, bei den unter 30-Jährigen sind es sogar über 80 Prozent. Und auf den Führungsebenen sieht es ähnlich aus. Etwa 60 Prozent der Leitungspositionen nehmen Frauen ein. Trotz dieser Entwicklung gibt es immer noch einen deutlichen Gender-Pay-Gap – im Schnitt verdienen Frauen bis zu 18 Prozent weniger als Männer auf vergleichbaren Positionen.

DIGITALISIERUNG

Die Covid-Pandemie hat auch die Kommunikationsarbeit mit einem starken Impuls zur Digitalisierung verändert. Das betrifft zum einen die Arbeitsplätze: Homeoffice und digitale Kommunikationsformen spielen inzwischen eine große Rolle. Zum anderen gilt das auch für die Arbeit mit den Zielgruppen – digitale Pressekonferenzen und digitale Kommunikationsräume sind inzwischen nichts Ungewöhnliches mehr.

FÜHRUNGSBETEILIGUNG

Die Studie belegt auch, dass die interne Bedeutung von Kommunikationsverantwortlichen zugenommen hat, sie werden zunehmend in die Führung ihrer Organisationen einbezogen. Mehr als die Hälfte beraten ihre Organisationsleitungen. Ein weiterer Aspekt, der deutlich macht, dass der Stellenwert der Kommunikationsarbeit gewachsen ist.

Die Studie bietet der BdKom kostenlos zum Download an: www.bdkom.de/angebot/berufsfeldstudie

Berufsfeld Journalismus

Journalismus ist ein sehr breit gefächertes Arbeitsfeld. Es reicht von der klassischen Redaktionsarbeit in Printmedien, Hörfunk und Fernsehen bis zu neuen digitalen Arbeitsformen etwa für Blogs, Social-Media-Formate und Online-Medien. Auch in der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung gibt es Jobs für Journalist*innen. Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit sind derzeit etwa 160.000 Menschen in Deutschland in Redaktionen und im Journalismus tätig.

Die klassischen Medien – zum Beispiel die Print-Tageszeitungen – stehen seit Jahren unter wirtschaftlichem Druck. Eine starke Konzentration auf immer weniger Medienhäuser führt zu Verlusten an redaktionellen Arbeitsplätzen. Derzeit sorgt auch die Diskussion um KI-Werkzeuge, die redaktionelle Inhalte produzieren, für Unruhe. Andererseits sind aber auch im Online-Medienbereich neue journalistische und redaktionelle Jobs entstanden.

Der Anteil der Freien ist im Berufsfeld Journalismus sehr groß. Dabei sind die Einkommenssituationen freier Journalist*innen extrem unterschiedlich. Informationen zur Voraussetzung und Möglichkeiten (freier) journalistischer Arbeit bieten beispielsweise der Deutsche Journalisten Verband (DJV), VER.DI und auch Netzwerke wie Freischreiber e.V.

Relevante Websites auf den Seiten 18/19.

Social Media-Jobs

Die Social Media-Kommunikation ist heute für die meisten Institutionen, Wirtschaftsunternehmen und Non-Profit-Organisationen unverzichtbar. Entsprechend beschäftigen die Kommunikationsabteilungen immer mehr Social Media-Fachleute.

Diese entwickeln Strategien für den Einsatz von Instagram, Facebook, Youtube, LinkedIn, TikTok und anderen Kanälen. Sie verfassen Posts und fortlaufende Stories, wählen die Kanäle aus, moderieren die Resonanz auf den Plattformen und treten auch in direkte Kommunikation mit den Zielgruppen ihrer Organisationen. Dabei sind zum einen spezialisierte Social Media-Manager*innen gefragt, zum anderen aber auch „klassische“ PR-Fachleute mit einschlägigen Zusatzqualifikationen auf dem Gebiet der sozialen Medien. Aus- und Weiterbildungsangebote für die Arbeit im Social-Media-Bereich gibt es sehr viele, deren Intensität ist von den Vorkenntnissen und einschlägiger Berufserfahrung und den gewünschten Schwerpunkten abhängig. So kann man beispielsweise per Fernstudium einen BA-Studiengang Social Media absolvieren. Privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen bieten berufsbegleitende sechs- bis zwölfmonatige zertifizierte Kurse an. Auch viele IHKs haben Online- und Präsenzlehrgänge zum Social Media-Management im Programm.

Interview mit René Seidenglanz, Quadriga Hochschule Berlin

Die Anforderungen sind stark gewachsen

Professor Dr. René Seidenglanz ist Präsident der Quadriga Hochschule Berlin und hat dort eine Professur für Kommunikationswissenschaften inne. Der Psychologe und Kommunikationswissenschaftler ist Mitautor der Studie „Profession Kommunikatorin / Kommunikator“.



www.quadriga-hochschule.com

Herr Seidenglanz, welche Voraussetzungen muss man heutzutage mitbringen, um in der Kommunikationsbranche eine Stelle zu finden?

Mit der zunehmenden Professionalisierung verändert sich der Anspruch an die Menschen, die in diesem Berufsfeld arbeiten wollen. Vor 20 Jahren war „PR/Kommunikation“ in Organisationen und Unternehmen ein klassischer Quereinsteiger-Beruf, weil es kaum berufsspezifische Ausbildungen gab. Größtenteils besetzten Journalistinnen und Journalisten diese Stellen. Inzwischen sind die Anforderungen enorm gewachsen. Es geht nicht mehr nur darum, Presseartikel zu schreiben und diese an Printmedien zu geben. Kommunikation ist eine komplexe Aufgabe geworden, die im besten Fall die Steuerung der gesamten Kommunikation eines Unternehmens oder einer Organisation umfasst – mit den verschiedenen Stakeholdern, Zielgruppen und Öffentlichkeiten. Zudem setzt mehr und mehr eine themenorientierte Ausrichtung ein. Jemand ist für ein Thema verantwortlich und überlegt sich, über welche Kanäle die Informationen gestreut werden.

Um diese komplexen Aufgaben zu bewältigen, bedarf es einer fundierten Ausbildung oder einer Weiterbildung. Die Kompetenz, mit Text und Öffentlichkeit umgehen zu können und zu wissen, wie Informationen verarbeitet, komprimiert und verständlich gemacht werden, ist immer noch wichtig – aber nicht mehr ausreichend. Je größer das Unternehmen ist, umso breiter und komplexer sind die Aufgaben und umso höher muss die Qualifikation sein. Es gibt zwar immer noch viele Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger. Aber mittlerweile ist das Angebot an berufsspezifischen Ausbildungen, Volontariaten, Studiengängen und Weiterbildungen, sehr groß. Immer mehr Menschen bringen diese Ausbildung mit. Entsprechend setzen Unternehmen diese auch voraus.

Welche weiteren Entwicklungen und Herausforderungen erwarten Sie für die Kommunikationsbranche?

Der Digitalisierungstrend hat die Kommunikationswelt massiv verändert. Durch diverse Social Media Kanäle ist sie viel schneller geworden und verschiedene Zielgruppen lassen

sich nicht mehr voneinander separieren. Die Stakeholder sind vernetzt, Informationen sind manifest und bleiben gegenwärtig. Diese Komplexität macht die Aufgabe für Kommunikationsschaffende immer herausfordernder. Sie müssen diese Kommunikationsstränge managen und dabei ihre eigene Organisation im Sinne ihrer Ziele vertreten können. Dann kommt noch das Thema KI hinzu. Diese erleichtert es, Kommunikation zielgenau an bestimmte Zielgruppen zu richten und Antworten zu automatisieren. Viele große Unternehmen denken, dass sie Stellen abbauen können. Aber genauso wie im Zuge der Digitalisierung nimmt dadurch die Masse an Kommunikation weiter zu, wird noch schneller und ist mit KI auch noch automatisiert. Da braucht es Menschen auf Organisationsseite, die nicht nur die KI programmieren können, damit die schöne Texte ausspuckt, sondern die mit dieser nochmal potenzierten Geschwindigkeit, mit dieser noch stärkeren Vernetzung, die sich daraus ergeben wird, auch umgehen können. Kommunikationseinheiten werden daher in Zukunft wahrscheinlich noch mehr Leute brauchen, um diese Prozesse zu steuern.

Wie schätzen Sie die Rolle von Kommunikationsmanagement beim Thema KI und automatisierter Kommunikation ein?

Es geht hier um gesellschaftliche öffentliche Kommunikation – und welche Abteilung in der Organisation könnte hier das Steuer besser in die Hand nehmen als Kommunikationsexpertinnen und -experten? KI ist eine Veränderung und eine Chance. Sie wird zum Risiko, wenn man sie nicht im Auge hat, denn dann verselbstständigen sich Inhalte. Kommunikationsschaffende werden immer mehr zu Kommunikationsmanagerinnen und -managern. Sie müssen vor allem auch die Organisationsumwelt beobachten. Sie müssen herausfinden, was die Zielgruppe für Anliegen hat und diese rechtzeitig antizipieren, um zu verstehen, wie sich die Organisation verändern muss, um darauf einzugehen. Das heißt sie müssen Kommunikation aussenden und gleichzeitig mit ihren Zielgruppen in Dialog treten, um individuelle Antworten auf deren Anliegen formulieren zu können. Kommunikationsmanagerinnen und -manager sollten nicht glauben, lediglich mit dem Aussenden von Botschaften die Leute überzeugen zu können. Sie sollten sich als Vermittelnde zwischen den Interessen der Organisation und den Interessen der Öffentlichkeit verstehen. Das ist eine große Veränderung in der Branche, und dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren weiter fortsetzen.

Herzlichen Dank für das Gespräch, Herr Seidenglanz.

Interview:
Silke Wesemann

Informationen zum Schwerpunktthema

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

WEITERBILDUNGS-AKADEMIE DER HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG

GreenCampus ist die Weiterbildungsakademie der Heinrich-Böll-Stiftung und ihrer Landesstiftungen. Die Akademie hat Seminare für Organisationen und Einzelpersonen zu verschiedenen Themen, darunter auch Öffentlichkeitsarbeit und Schreiben, im Angebot.

<https://greencampus.boell.de>

AKADEMIE MANAGEMENT UND POLITIK DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Das Seminarangebot der Akademie Management und Politik der Friedrich-Ebert-Stiftung richtet sich an Engagierte, Aktivist*innen und Mitarbeitende in NPOs und deckt verschiedene Kompetenzbereiche ab – darunter auch den Bereich Öffentlichkeitsarbeit. Die Seminare sind bedarfsorientiert gestaltet und bieten Raum für Selbstreflexion, Austausch und Erfahrungslernen.

www.fes.de/akademie-management-und-politik

MASTERSTUDIENGANG COMMUNICATION FOR DEVELOPMENT



Dieser Teilzeitstudiengang an der Malmö University kann in Präsenz oder online absolviert werden. Vermittelt wird der Umgang mit Medien und Kommunikation

schwerpunktmäßig in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit, aber auch in anderen Arbeitsfeldern.

www.mau.se/en/study-education/programme/hacfd

FREIE JOURNALISTENSCHULE (FJS)

Die FJS ist eine verlagsunabhängige Journalistenschule. Sie bietet verschiedene Studiengänge als Fernstudium an. Aktuell: Journalismus, Public Relations, Social Media und Autor werden.

Die Ausbildung dauert zwölf bis 24 Monate und ist berufsbegleitend möglich. Voraussetzung ist entweder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung und dreijährige Berufspraxis.

www.freie-journalistenschule.de

AKADEMIE DER BAYRISCHEN PRESSE

Das Programm der Akademie der bayrischen Presse umfasst Seminare und Webinare zur Aus- und Weiterbildung unter anderem in den Bereichen Print, Foto und Layout, Online und Multimedia, Fernsehen und Radio, Redaktionsmanagement, PR, Unternehmenskommunikation und Corporate Publishing.

www.abp.de

DEUTSCHE PRESSEAKADEMIE (DEPAK)/ QUADRIGA HOCHSCHULE

Die Deutsche Presseakademie und die Quadriga Hochschule Berlin haben ein breites Angebot an Weiterbildungen in den Bereichen PR und Kommunikation, Medienarbeit, Social Media Management und audiovisuelle Medien.

Die Kurse finden als Kompaktseminare, mehrwöchige Intensivkurse, digital und in Präsenz statt und sind teilweise auch berufsbegleitend möglich.

www.depak.de

www.quadriga-hochschule.com

MIBEG-INSTITUT MEDIEN

Das mibeg-Institut Medien bietet Vollzeit-Weiterbildungen und Tagesseminare für die Bereiche Print- und Onlinemedien, Film und TV. Teilweise umfassen die Weiterbildungen eine Praxisphase.

www.mibeg.de

FUNDRAISING AKADEMIE

Die Fundraising Akademie mit Sitz in Frankfurt am Main bietet berufsbegleitende Bildung, Beratung und Wissen rund ums Fundraising. Darüber hinaus ist sie Herausgeberin zahlreicher Fachpublikationen und bietet Beratungsleistungen für gemeinnützige Organisationen sowie Unternehmen an, die am Aufbau eines CSR-Konzepts oder einer Fundraising-Strategie interessiert sind.

www.fundraisingakademie.de

VERBÄNDE UND VEREINE

BUNDESVERBAND DER KOMMUNIKATOREN (BDKOM)

BdKom ist eine berufsständische Vereinigung für Presse- und Kommunikationsverantwortliche aus Unternehmen und Organisationen im deutschsprachigen Raum. Der Verband vertritt die Interessen der rund 4.300 Mitglieder in Politik und Öffentlichkeit. Zudem ist er Herausgeber der wissenschaftlichen Berufsfeldstudie „Profession Kommunikator/Kommunikatorin“.

Im Verbandsmagazin KOM finden sich aktuelle Fach- und Brancheninformationen und auf der Website auch Stellenausschreibungen.

www.bdkom.de

www.kom.de

DEUTSCHE PUBLIC RELATIONS GESELLSCHAFT (DPRG)

Die DPRG ist ein Netzwerk von mehr als 2.200 professionellen Kommunikator*innen und PR-Profis. In Arbeitskreisen und neun Landesgruppen können sich Akteur*innen der Branche vernetzen und weiterbilden.

www.dprg.de

DEUTSCHER JOURNALISTEN-VERBAND (DJV)

Der DJV – Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten – vertritt die berufs- und medienpolitischen Ziele und Forderungen der hauptberuflichen Journalist*innen aller Medien.

Auf der Website findet man Informationen zu Aus- und Weiterbildungen, Tarifen und Honoraren und einen Stellenmarkt.

www.djv.de

VER.DI

Die Gewerkschaft ver.di behandelt in ihrer Fachgruppe Medien, Journalismus und Film Themen wie Meinungs-, Informations- und Pressefreiheit. Sie sammelt Brancheninfos für und aus unterschiedlichen Medien und koordiniert die Tarifpolitik der (Teil)Branchen. Regionale Landesbezirkssekretär*innen sind für Betriebe in den Landesbezirken zuständig, unterstützen Aushandlung von Verträgen und fördern die regionale Vernetzung. Die Website bietet auch einen Überblick über Aus- und Weiterbildungsangebote.

<https://dju.verdi.de/aus-und-weiterbildung>

<https://medien.verdi.de/>

FREISCHREIBER

Freischreiber e.V. – Berufsverband freier Journalistinnen und Journalisten vertritt seit 2008 in Berlin die Interessen hauptberuflicher freier Journalist*innen in Deutschland. Die etwa 800 Mitglieder arbeiten vor allem im Bereich Print, aber auch im Hörfunk, Fernsehen und Online.

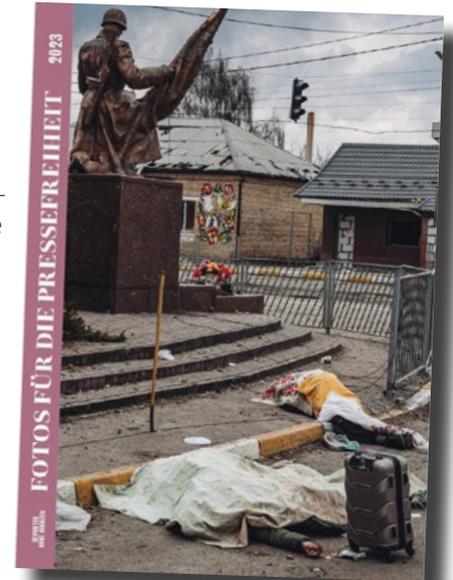
www.freischreiber.de

REPORTER OHNE GRENZEN

„Reporter ohne Grenzen“ dokumentiert Verstöße gegen die Presse- und Informationsfreiheit weltweit, bringt diese an die Öffentlichkeit und setzt sich für mehr Sicherheit und besseren Schutz von Journalist*innen ein.

Das jährlich veröffentlichte Buch „Fotos für die Pressefreiheit“ verbindet Bilder renommierter Fotograf*innen mit Texten erfahrener Auslandskorrespondent*innen. Mit dem Verkauf des Buchs finanziert der Verein Öffentlichkeitsarbeit, Anwaltskosten und medizinische Hilfe für verfolgte Journalist*innen.

www.reporter-ohne-grenzen.de



© Foto: Diego Herrera Carcedo/AP Photo/picture alliance

FORUM MEDIEN & ENTWICKLUNG (FOME)

Das FoMe ist ein Netzwerk von Institutionen und Expert*innen, die sich mit aktuellen Fragen der Medien-Entwicklungszusammenarbeit befassen. Jährlich findet ein internationales Symposium zu Medien und Medienarbeit in Konfliktländern statt. Ein Newsletter informiert über:

- Pressefreiheit, Medien und Demokratisierung in den Ländern des Südens und Ostens,
- Journalismus in (Post-)Konfliktstaaten,
- Medien-Entwicklungszusammenarbeit (MEZ) und Entwicklungskommunikation

www.fome.info

JOBBÖRSEN

<https://jobs.kom.de>

www.newsroom.de

www.linkedin.com (Jobnewsletter)

www.dprg.de/jobs

www.dfrv.de/stellenboerse

www.journalist.de/startseite/jobs

CHECKLISTEN FÜR RASSISMUSKRITISCHE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Der Verband Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag (BER) stellt auf seiner Website verschiedene Checklisten für eine rassismuskritische entwicklungspolitische Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung.

Die Checklisten können als Printbroschüren bestellt werden:

www.eineweltstadt.berlin/publikationen

Der PDF-Download ist möglich unter:

www.t1p.de/checklisten-rassismuskritische-oeffentlichkeitsarbeit



Aus dem Friedensdienst in die Forschung

Zur Rolle von Lokalradios und Journalistinnen in Burkina Faso

Nach meinem Masterstudium im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung bot mir EIRENE die Chance, als Junior-Friedensfachkraft nach Burkina Faso zu gehen. Das war für mich ein großer Schritt: ein neues Land, ein mir unbekannter Kontinent – und auch ein neues Tätigkeitsfeld, denn meine Stelle war im Bereich „Konflikt-sensible Medienarbeit“ angesiedelt und bis dahin hatte ich noch keine Erfahrung auf diesem Feld.

Darum reiste ich erst einmal in meine Schweizer Heimat, um im Wallis bei einer Lokal-Hörfunkstation einige Einblicke ins Radiomachen zu gewinnen. Der zweite Teil der Vorbereitung erfolgte dann bei EIRENE und seinem Partnernradio „Goudel“ in Niamey, Niger. Ich erinnere mich noch gut, wie ich im Frühjahr 2017 aus der spätwinterlichen, verschneiten Schweizer Bergwelt dort in der glühenden Märzsonne landete und gleich wieder meine geschlossenen Schuhe anzog, weil der heiße Sand mir die Füße verbrannte.

In Burkina Faso arbeitete ich dann direkt bei unserem dortigen Partner, dem Centre National de Presse Norbert Zongo. Meine Kolleg*innen und ich veranstalteten

Workshops für Radiojournalist*innen, begleiteten Projekte der Partnerorganisationen und organisierten einen Preis für die besten konflikt-sensiblen Radioproduktionen.

Es war sehr spannend, die vibrierende und inspirierende Medienwelt Burkina Fasos entdecken zu dürfen. Als junge, neugierige Mitarbeiterin stellte ich mir aber auch immer wieder Fragen: Wer hat eigentlich wie an der Konfliktbearbeitung teil? Wer spricht über welche Konflikte? Wer wird gehört und wer nicht? Wo sind die Frauen im Journalismus? Und was wissen wir eigentlich über die Rolle von Medien in Konflikten? Diese Themen beschäftigten mich immer mehr und ich merkte, wie mein Drang nach dem Studium „etwas zu tun“ wieder umschlug in Richtung „ich will das verstehen“.

Nur so konnte ich den Kontakt zu Radiostationen und Journalist*innen vor Ort trotz schwieriger Bedingungen – während der Corona-Pandemie und der kritischen Sicherheitslage – aufrecht erhalten.

In meiner Dissertation ging ich dann der Frage nach, welche Rolle Journalistinnen in der Konfliktbearbeitung spielen. Diese Frage berührt die drei Forschungsfelder Gender, Medienarbeit und Konflikt. Obwohl es in der Medien-Entwicklungszusammenarbeit relativ viele Projekte zu Geschlecht und Medien gibt und ebenso viele zu Medien und Konflikten, stellte ich bald fest, dass es gerade an der Schnittstelle dieser beiden Felder sehr wenig Forschung gibt.

Auch was die Forschung und den Wissensstand zur Rolle von Medien in Konflikten angeht, beschränkt sich die Literatur oft auf die Betrachtung traditioneller Massenmedien, wie Zeitungen, und bewaffnete, kriegerische Konflikte. Jedoch schienen diese Theorien und Studien die Situation, die ich durch meine Arbeit bei den Lokalradios kennengelernt habe, nur begrenzt zu erklären. Ich konzentrierte mich dann in meiner Arbeit zunächst auf drei Fragestellungen:

1) Welche Rolle spielen Lokalradios in der Gesellschaft Burkina Fasos?

2) Wie gehen die Radios mit Konflikten um?

3) Und wie erleben Journalistinnen ihre Arbeit und welchen Beitrag zur Konfliktbearbeitung leisten sie?

So konnte ich zunächst herausarbeiten, welchen hohen sozialen Stellenwert Lokalradios haben, unter anderem durch ihre Nähe zu den Hörer*innen. Ein Ergebnis war, dass die Radios eine sehr wichtige Rolle für das soziale Zusammenleben spielen, indem sie Nachbarschaftskonflikte, Landkonflikte, aber auch soziale Konflikte ansprechen und auch versuchen, diesen vorzubeugen. Journalistinnen spielen gerade hier eine wichtige Rolle. Als Frauen haben sie oft besondere Zugänge zu anderen Frauen und können deren Bedürfnisse und Erlebnisse im öffentlichen Raum hervorheben. Dadurch werden auch andere Realitäten und Erfahrungen von Konflikten und Ungleichheiten in den Vordergrund und ins Licht der Öffentlichkeit gerückt.

FORSCHUNG HEUTE

Nach meiner Dissertation bin ich der Erforschung des Medienbereichs treu geblieben. Inzwischen lebe ich in Hamburg und arbeite dort an der Uni in einem Projekt, das die digitale Sicherheit von Journalist*innen in Deutschland untersucht. Dazu betreibe ich auch wieder Feldforschung – nun allerdings in deutschen Medienhäusern. Als Schweizerin und Nicht-Journalistin habe ich auch hier – ein wenig wie in Burkina Faso – eine Außenseiterrolle, was mir eine kritische und neugierige Perspektive ermöglicht.



Viviane Schönbächler während eines Forschungsaufenthaltes in Ouagadougou.

Viviane Schönbächler
Ph.D. Medienwissenschaften
2016 - 2018:
Burkina Faso,
EIRENE

AUS DER PRAXIS IN DIE WISSENSCHAFT

Mit den vielen Fragen im Kopf bewarb ich mich daher nach der Rückkehr an der Graduiertenschule «Medas21» in Dortmund. Es ging mir nicht nur um die Erforschung der Medien-Entwicklungszusammenarbeit, sondern auch um einen gewinnbringenden Austausch mit Praktiker*innen. Ich wollte die Erfahrungen und Kontakte aus meiner Arbeit für EIRENE in meine Forschung einbeziehen und auch weiterhin im Austausch mit den Kolleg*innen in Burkina Faso stehen.

Für meine Feldforschung erwiesen sich dann die Erfahrungen im Feld, die Kontakte aus meiner Zeit bei EIRENE, mein soziales und berufliches Netzwerk in Ouagadougou, Mali und Niger als unverzichtbare Voraussetzung.

Jetzt mal ganz friedlich

Den Friedensdienst per Podcast zum Thema machen

Facette 1 – der Anlass: Die Geschichte von „Jetzt mal ganz friedlich“ begann schon während unseres Auslandseinsatzes in Guatemala. Sebastian Niesar arbeitete dort als Konfliktforscher bei der Ombudsbehörde für Menschenrechte (PDH) zum Thema Frühwarnsysteme und ich, Jule Koch, als Theaterpädagogin bei zwei NGOs aus den Bereichen Menschenrechte und Vergangenheitsbewältigung. Beide waren wir bei der GIZ angestellt und bei lokalen Partnerorganisationen als „Friedensfachkräfte“ tätig. Friedensfachkraft – ein etwas ungewöhnlicher Begriff, der unseren Familien und Freunden Anlass zum Rätseln gab. Was genau ist Friedensarbeit? Und: Was tut man dabei eigentlich den ganzen Tag? Diese wiederkehrenden Fragen haben wir aufgegriffen, um sie 2019 zum Thema eines Audio-Podcasts zu machen.

Facette 2 – das Konzept: „Jetzt mal ganz friedlich“ beleuchtet den Alltag der internationalen Friedensarbeit in unterschiedlichen Kontexten, ganz subjektiv aus der Perspektive der entsandten Fachkräfte. In jeder Folge steht dabei ein Land im Fokus: Mit jeweils zwei Kolleg*innen vor Ort sprechen wir über die Projekte und das Profil ihrer Partnerorganisationen sowie über ihre eigenen konkreten Aufgaben. So skizzieren wir nebenbei auch die Konfliktgeschichte und die politischen Zusammenhänge in den Einsatzländern.

Facette 3 – die Umstände: Nachdem Sebastian und ich beide zu Beginn der Corona-Pandemie mit Repatriierungsflügen nach Deutschland flogen, waren wir noch einige Monate aus dem deutschen Homeoffice für die GIZ aktiv. Dann trennten sich unsere beruflichen Wege. Während Sebastian nach einer Pause inzwischen wieder in der Friedensarbeit beschäftigt ist, bin ich zurück in der Kulturbranche und leite ein Stadtteilkulturzentrum in Hannover.

Facette 4 – die Weiterentwicklung: Trotz unterschiedlicher Tätigkeiten haben wir den Podcast gemeinsam weitergeführt – wenn auch seltener neue Folgen veröffentlicht werden. Wegen der Gesprächspartner*innen in verschiedenen Ländern hatten wir die Interviews von Beginn an als Videokonferenz geführt. So konnten wir problemlos auch unter Pandemiebedingungen arbeiten. Während wir in Guatemala technische Unterstützung beim Audioschnitt hatten, haben wir uns in Deutschland selbst in ein Open Source-Schnittprogramm eingearbeitet.

Auch inhaltlich haben wir experimentiert und den Podcast weiterentwickelt. Statt des Länderfokus gab es beispielsweise spezielle Folgen zu Corona und seinen Auswirkungen auf die Friedensarbeit, zur ZFD-Konferenz „Dealing with the past“ oder zum Schwerpunkt „Frieden und Klima“. Seit einer Folge über den Studiengang „Friedens- und Konfliktforschung“ Ende 2020 be-



© D. Rampf

reicherten vier Studentinnen unseren Podcast mit einer Konfliktanalyse zum jeweiligen Fokus. Zwei davon sind auch nach ihrem Studium dabei geblieben: Lea Stromowski und Sophie-Marie Annen.

Facette 5 – Win Win: Die Arbeit am Podcast profitiert sehr von unseren eigenen Erfahrungen in der Friedensarbeit. Ganz praktisch hatten wir Kontakte zu möglichen Gesprächspartner*innen. Inhaltlich sind uns die Arbeit und deren Herausforderungen aus eigenem Erleben vertraut. Wir kennen viele Themen, Begriffe und Diskurse in der Entwicklungszusammenarbeit und die Strukturen der Trägerorganisationen. Das hilft dabei, Schwerpunkte zu finden und Fragen zu stellen. Für mich ist der Podcast zudem eine schöne Möglichkeit, mich neben meinem aktuellen Job weiterhin mit internationaler Politik, mit Konfliktfeldern und Friedensinitiativen zu beschäftigen. Auch meine jetzige Arbeit profitiert von der Zeit als Fachkraft: Die internationale Erfahrung gibt mir Gelassenheit im Umgang mit widrigen Umständen und Verwaltungsvorgängen und erleichtert Perspektivwechsel in einem sehr heterogenen und diversen Stadtteil. Auch bei der neuen Tätigkeit haben wir übrigens während der Pandemie einen Podcast für den Stadtteil gestartet, in dem wir Projekte vorstellen und Menschen zu Wort kommen lassen.

Facette 6 – Schluss und kein Schluss: Viele Fragen der Familie, was Friedensarbeit eigentlich ist und sein kann, sind nach 24 Folgen beispielhaft beantwortet. „Jetzt mal ganz friedlich“ aber läuft weiter. In den Folgen ab Herbst 2023 werden wir uns auf Länder mit offenen Konflikten und akuten kriegerischen Auseinandersetzungen konzentrieren. Leider gibt es davon zunehmend mehr. Noch ein Grund, Alternativen zu Gewalt aufzuzeigen – und davon zu berichten.

Jule Koch (re.) und Sebastian Niesar (li.) interviewen Friederike Repnik (AGIAMONDO) für ihren Podcast zur ZFD-Konferenz „Dealing with the past“.



Den Podcast findet man unter:
<https://jetzt-mal-ganz-friedlich.podigee.io>

Jule Koch
Theaterpädagogin,
Kulturmanagerin
2018 - 2020:
Guatemala, GIZ

Sebastian Niesar
Friedensforscher
2011 - 2014:
Peru, GIZ
2017 - 2020:
Guatemala, GIZ
Seit 2022:
Libanon, GIZ

Geschichte einer Postkarte

Ein Kommunikationsmittel und seine Wirkung

Wann haben Sie zuletzt eine Postkarte in Ihrem Briefkasten vorgefunden? Genau, das passiert nur noch selten. Obwohl sich alle über einen Gruß aus nahen und fernen Ländern freuen, schicken wir immer weniger Karten an unsere Freund*innen oder an die Familie.

Als im Frühjahr 2023 klar wurde, dass wir eine Ausgabe unseres WFD-Friedensmagazins „zusammen:wirken“ krankheitsbedingt nicht wie gewohnt produzieren konnten, suchten wir nach einem Ersatz für unsere Unterstützer*innen. Diese bekommen das Magazin immer im Juli und im Dezember von uns zugeschickt. Stattdessen entschieden wir, nun eine Postkarte zu versenden. Dazu fragten wir uns zunächst, aus welchem unserer Partnerländer wir selbst gern mal Post bekommen würden. Die Auswahl fiel uns nicht leicht. Allein im letzten Jahr waren über zwei Dutzend internationale Fachkräfte der Entwicklungszusammenarbeit bei Partnerorganisationen für Frieden und Gerechtigkeit im Einsatz.

MIT GRÜSSEN AUS BOLIVIEN

Schließlich fiel unsere Wahl auf unsere Kollegin Katja Dombrowski in Bolivien. Sie unterstützt dort die Partnerorganisationen ISALP, ACLO und CJA bei ihrer Arbeit. Diese fördern die politische Beteiligung benachteiligter Gruppen und die gewaltfreie Vertretung ihrer Rechte. Wichtige Zielgruppen sind Frauen, Indigene und die Landbevölkerung.

Katja Dombrowski startete im Sommer 2022 als Medienfachkraft im Programm Ziviler Friedensdienst. Sie reiste mit ihrem Mann und ihren drei Töchtern im Teenageralter nach Sucre in Bolivien aus. Sucre liegt in den Anden auf 2.790 Höhenmetern. Die Luft ist dünn. Und die Schulen funktionieren ganz anders als in Deutschland. Auch die Sprache war für den größten Teil der Familie neu. Dieser Mut hat uns imponiert.

Wir wollten mehr darüber erfahren und baten unsere Kollegin um ein Interview. Wir fragten die Journalistin, was sie in Bolivien besonders beeindruckt; was sie persönlich motiviert. Wir wollten natürlich auch erfahren, was die Arbeit unserer Kollegin konkret vor Ort bewirkt. Wir wussten: Dieser Einblick in den Alltag einer Friedensfachkraft interessiert unsere Leser*innen.

Die Postkarte von Katja Dombrowski verwies per QR-Code direkt auf das ausführliche Interview auf unserer Website. Wir haben die Karte dann personalisiert und an 4.850 unserer Magazin-Leser*innen verschickt, die nun die Möglichkeit hatten, sich ein Bild von Katja Dombrowskis Einsatz für Menschenrechte, Frieden und gerechte Lebensbedingungen zu machen. Kurz darauf berichteten wir auch in unserem Newsletter 4.000 Abonnent*innen von Katja Dombrowskis Engagement. Über hundert Menschen lasen daraufhin das Interview auf der Website – kein schlechter Schnitt.

Die zugewandten, teils sehr persönlichen Reaktionen bestärkten uns, die Reihe mit den detaillierten Einblicken in die Friedensarbeit unserer Fachkräfte fortzusetzen. Denn: Nicht nur unsere internationalen Fachkräfte im Entwicklungsdienst, auch die vielen hundert lokalen Kolleg*innen haben spannende Geschichten zu erzählen.

Stefanie Wurm, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit beim WFD

Seminare/Webinare 2024



Im nächsten Jahr werden wir in unseren Seminaren wieder spannende Themen bearbeiten.

- **Kompakt-Webinar:**
Erfolgreich schriftlich bewerben
23. Januar 2024, 18 - 20:30 Uhr
- **Seminar:**
Wer bin ich, was kann ich, wo will ich hin? Standortbestimmung und berufliche Planung
23. - 25. Februar 2024, Königswinter

Weitere Themen und Termine finden Sie ab Anfang Dezember auf unserer Homepage:
www.agdd.de/seminare

Online-Stammtisch

Der AGdD-Online-Stammtisch hat sich als lockeres Austauschformat etabliert. Dabei geht es ums Erzählen und Vernetzen und vor allem um die Themen der Fachkräfte. Spannend wird es deshalb, weil frisch zurückgekehrte und noch aktive Fachkräfte aus allen Entsendediensten zusammenkommen. So ergibt sich die Möglichkeit, neue Gesichter kennenzulernen und vielleicht „alte“ Bekannte wiederzutreffen.

Alle Fachkräfte, Rückkehrer*innen und mit-gereiste Partner*innen sind herzlich zum Online-Stammtisch eingeladen. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Der nächste Stammtisch findet am 28. November 2023, 19 bis 21 Uhr (MEZ) via Zoom statt.

www.agdd.de/stammtisch

AGdD-Newsletter

Der AGdD-Newsletter erscheint drei- bis viermal im Jahr und informiert über neue Seminare, Webinare, aktuelle Termine und Veranstaltungen und Neuigkeiten auf unserer Website.

www.agdd.de/newsletter

Vorder- und Rückseite der WFD-Postkarte



Normalerweise würden Sie in diesen Tagen unser Friedensmagazin erhalten. Stattdessen senden wir Ihnen heute diesen persönlichen Gruß aus Südamerika.

Liebe Erika Mustermann,

Ihnen einen herzlichen Gruß aus Bolivien! Ich bin Katja Dombrowski und arbeite hier als Medienfachkraft. Vor ungefähr einem Jahr bin ich mit meiner Familie mit Sack und Pack für den Weltfriedensdienst nach Sucre gezogen. Was ich genau mache und welche Erlebnisse mich bislang besonders beeindruckt haben, erzähle ich Ihnen unter:
wfd.de/niemanden-zuruecklassen

Viele Grüße aus Sucre,
K. Dombrowski
Ihre Katja Dombrowski

Auf dem Foto unser Team beim Weltfriedensstag in Sucre, Bolivien. Mit dabei sind Katja Dombrowski, Betty Rosa Choque und Renner Ort.



AGdD-Austauschforum in Bonn Dekoloniales Handeln in der Entwicklungszusammenarbeit



Der Entwicklungsdienst ist für viele Fachkräfte eine bereichernde Zeit und gleichzeitig verbunden mit herausfordernden Erfahrungen. Im Rahmen eines Austauschforums „Entwicklungsdienst hinterfragt – Persönliche und dekoloniale Perspektiven auf den (eigenen) Einsatz“ hat die AGdD im September dazu eingeladen, mit Offenheit und Mut auch die weniger positiven Aspekte des Dienstes zu reflektieren. Über 50 Rückkehrer*innen sind der Einladung gefolgt und haben sich – eingebettet in dekoloniale Perspektiven und Ansätze – auf die Suche nach Potenzialen gemacht, die für eine konstruktive Veränderung von Strukturen und individuellen Denkmustern erforderlich sind. Im Vordergrund stand die Frage, wie dekoloniales Handeln in diesem Kontext aussehen kann.

Erste Impulse beim Auftaktabend setzte Policy Advisor Valerie M. Viban aus Kamerun, der als Süd-Nord-Fachkraft bei der Deutschen Kommission Justitia et Pax in Berlin im Einsatz ist. In seinem Vortrag erzählte er von Kamerun unter deutscher, britischer und französischer Kolonialherrschaft, die zwangsweise in eine kollektive Identitätskrise geführt habe, die bis heute andauert.

Am folgenden Tag standen die persönlichen Geschichten

und Erfahrungen der Rückkehrer*innen im Mittelpunkt. Diskutiert wurden offene Fragestellungen zum eigenen Dienst: Wofür hat es sich gelohnt? Wo bin ich an meine Grenzen gekommen? Wie habe ich mich verändert? Weitere Impulse setzte Antirassismus-Traineein und Postkolonialismus-Forscherin Sheyma Arfawi. In ihrem Beitrag „Koloniale Kontinuitäten und postkoloniale Perspektiven“ ging es

unter anderem um diskurskritische Analysen, Definitionen von Kolonialismus, Rassismus, Macht und Definitionsmacht, weiße Privilegien und den „white savior complex“.

Zum Ende des Workshops formulierten die Teilnehmenden Elemente und Schritte für eine dekoloniale Entwicklungszusammenarbeit: Miteinander reden, Revolution, Verbundenheit, Gerechtigkeit, Umbruch, Ganzheitlichkeit, Geduld und Ungeduld, Diversität, Antifaschismus, Pluriversum sind einige Begriffe, die in den Raum gestellt wurden.

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für wertvolle Impulse, für das außerordentliche Interesse und Engagement und vor allem für die Offenheit und den Mut aller Rückkehrenden. Dabei hat sich erneut gezeigt: Entwicklungsdienst wirkt lange nach. Und wie Moderatorin Anne Beer treffend formulierte: Die persönlichen Geschichten rund um den Entwicklungsdienst und das Thema Dekolonisation sind „ein vibrierendes Feld“ mit großem Erfahrungsschatz und Redebedarf.

Das Austauschforum war das diesjährige Highlight in unserem Angebotsportfolio zur Vernetzung. Weitere Infos:

www.agdd.de/unsere-angebote

Ein Resümee von Anne Beer, Moderatorin des Austauschforums



Was hat Sie daran gereizt, dieses Austauschforum mit dem Thema Dekolonisierung zu moderieren?

Erfahrungen sammeln, sich begegnen und gemeinsam lernen sind Grundlagen meiner Arbeit und ich habe mich sehr gefreut, diesen Austausch moderieren zu dürfen.

Nach der Zeit als Fachkraft fließt man oft über vor Eindrücken, Erkenntnissen und auch Frustrationen. Damit steht man meist alleine da. Das, was man erlebt hat, ist hier in Deutschland schwer zu vermitteln. Dann ist ein Raum, in dem Menschen ähnliche Erfahrungen teilen und ähnliche Anliegen haben, wunderbar. Und den Blick auf das Thema Dekolonialisierung zu richten, hat den Finger auf einen Punkt gelegt, der wohl alle beschäftigt und zu dem Input und Austausch unbedingt notwendig sind.

Wie haben Sie die Rückkehrer*innen erlebt?

Ich habe gestaunt, wie viel Inhalte wir in dieser kurzen Zeit zum Thema machen konnten. Das lag an der großen Bereitschaft der Teilnehmenden, sich mitzuteilen, zuzuhören und

die eigenen Erfahrungen auszutauschen – das war sehr besonders zu erleben.

Was kann die Gesellschaft von Fachkräften im Entwicklungsdienst lernen?

Vor allem, dass es immer sehr unterschiedliche Blickwinkel auf das Leben gibt, dass Wahrheit von niemandem gepachtet werden kann und dass Interkulturalität von gegenseitigem Verständnis, Lernen und Wachstum bestimmt ist. Die Erfahrungen, die Fachkräfte mitbringen, können hier dazu beitragen, einen Perspektivwechsel zu ermöglichen, besonders bei Fragen, bei denen wir uns im Kreis drehen. Sie bringen unglaublich viel lokales Wissen mit, von dem wir lernen können. Darunter fällt auch die Erfahrung eines anderen Lebensgefühls, eines neuen Zugangs zu Lebensumständen und den Fragen unserer Zeit. Im Austausch mit Fachkräften wird deutlich, dass es sich lohnt, den Blick zu weiten, die eigenen Vorstellungen und Ideen in Frage zu stellen und sich auf Neues und vielleicht auch Unbekanntes einzulassen.

Unsere Mitglieder:



Alle Informationen auf:
www.agdd.de

Mit finanzieller Unterstützung des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung