

Vor und nach dem Entwicklungsdienst: Eine quantitative Studie unter Rückkehrer*innen 2011-2020

Impressum:

Herausgeberin: Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. (AGdD)
Meckenheimer Allee 67-69
53115 Bonn
www.agdd.de

Veröffentlichungsort/-jahr: Bonn 2022

Copyright: AGdD

Autoren/Gutachter: Dr. Thomas Schwedersky & Dr. Felix Gaisbauer, IMAP GmbH

ISBN Nr.: ISBN 978-3-00-071243-2

Gestaltung: cap communications, Bonn

Die vorliegende Studie ist auf der Website der AGdD als pdf-Download verfügbar:
www.agdd.de/entwicklungsdienst_verbleibstudie_2022

Anfragen nach einer gebundenen Ausgabe, oder nach dem Fragebogen der Umfrage richten Sie bitte an: info@agdd.de

Bibliografische Angabe: Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. (2022),
Vor und nach dem Entwicklungsdienst: Eine quantitative Studie unter Rückkehrer*innen
2011-2020, Bonn.

**Vor und nach dem
Entwicklungsdienst:
Eine quantitative Studie
unter Rückkehrer*innen
2011-2020**



Vorwort der Auftraggeberin

Die letzte Untersuchung über den „Verbleib“ von Rückkehrer*innen liegt nun schon 15 Jahre zurück. Doch die Frage, was der Entwicklungsdienst für die berufliche Laufbahn und für die persönliche Entwicklung der Fachkräfte bedeutet, bleibt aktueller denn je. Für die vorliegende Studie wurden rückkehrende Fachkräfte aus dem Zeitraum 2011 bis 2020 nach ihren Erfahrungen befragt. Gerade in diesem Zeitraum hat sich in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit vieles verändert. Insbesondere die Fusion der staatlichen Organisationen¹ hatten auf den Entwicklungsdienst und auf die entwicklungspolitische Inlandsarbeit große Auswirkungen. Darüber hinaus wurde 2012 der evangelische Personaldienst Dienste in Übersee² mit der Gründung des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung Teil von Brot für die Welt. Beide Fusionen zeigten auch Wirkung in der AGdD, die seit 2012 folgende Mitglieder hat:

- AGIAMONDO e.V. (bis 2019: Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe, AGEH)
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
- Dienste in Übersee gGmbH im Auftrag des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V. (DÜ)
- Coworkers – Christliche Fachkräfte International e.V. (bis 2021: CFI)
- EIRENE – Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V.
- Weltfriedensdienst e.V. (WFD)
- Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (forumZFD)

Innerhalb der AGdD gab es ab 2015 mehrere personelle und damit einhergehend programmatische Veränderungen. Neue Themen wie der Kompetenzerwerb durch den Entwicklungsdienst, die Sensibilisierungsarbeit zum Thema „psychosoziale Gesundheit im und nach dem Entwicklungsdienst“ sowie der sukzessive Aufbau von englischsprachigen Angeboten für nicht-deutschsprachige Fachkräfte und mitreisende Partner*innen (Publikationen, Homepage und Seminare) erweiterten das Wirkungsfeld des Förderungswerkes.

Auch schaffte die Ausweitung der Online-Angebote in allen Bereichen (neues Online-Portal mit Vernetzungstool für Fachkräfte, Beratung mit digitalen Tools sowie Webinare) zusätzliche und leichter nutzbare Möglichkeiten, Fachkräfte im Rahmen ihrer Rückkehr zu begleiten. Personen, die sich noch im Ausland mit ihrem Vertragsende beschäftigen, können so frühzeitig von den Angeboten profitieren. Insbesondere die Website wurde umfassend erweitert und für alle Besucher*innen öffentlich zugänglich gemacht. Vor 2017 waren die Inhalte nur nach einer vorherigen, auf Rückkehrer*innen beschränkte Registrierung, abrufbar.

Manche dieser Veränderungen schlagen sich noch nicht auf die Ergebnisse dieser Befragung nieder, da es sich um relativ neue Entwicklungen handelt. Beispielsweise existiert das in der Umfrage genannte Angebot der Kompetenzermittlung erst seit 2018. Auf der anderen Seite wurde die finanzielle Fortbildungsförderung, ein über Jahrzehnte wichtiger Pfeiler der Rückkehrarbeit der AGdD, sukzessive reduziert. Diese Leistung wurde daher in den letzten Jahren nicht mehr aktiv beworben, die letzten Darlehen wurden in 2021 ausbezahlt. In diesem Kontext sind manche Rückmeldungen im Rahmen der Umfrage besser einzuordnen.

¹ Der Deutsche Entwicklungsdienst (DED), die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) sowie InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH wurden zum 01.01.2011 zur Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH fusioniert.

² 1999 im neu gegründeten Evangelischen Entwicklungsdienst e.V., EED eingegliedert.

Wir bedanken uns bei unseren Mitgliedern und Kooperationspartner*innen, die zum Erfolg der Studie beigetragen haben und insbesondere geht unser Dank an alle Fachkräfte, die sich an der Umfrage beteiligt haben. Die sehr gute Rücklaufquote und die große Bereitschaft von knapp 400 Rückkehrer*innen (das sind 67% aller Studienteilnehmenden), in 2022 für ein weiteres vertiefendes Interview zur Verfügung zu stehen, zeigt, dass das Thema Entwicklungsdienst die Menschen bewegt – auch nach der Rückkehr.

Ergänzend zu diesem Bericht werden wir im nächsten Jahr die Ergebnisse der Studie in die Öffentlichkeit bringen. Wir freuen uns auf Rückmeldungen und Gespräche und hoffen auf eine breite Resonanz.



Brigitte Binder und Gabi Waibel für die AGdD

Folgende Träger sind im Dachverband AGdD zusammengeschlossen:



Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Auftraggeberin	3
Inhaltsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	8
Zusammenfassung	9
Summary	12
1. Hintergrund und Zielsetzung	16
2. Methodisches Vorgehen	17
2.1 Umfragedesign und Instrumentenentwicklung	17
2.2 Inhalte des Fragebogens	18
2.3 Datenerhebung	19
2.4 Datenschutz	19
2.5 Datenanalyse	19
2.6 Rückkoppelung der Ergebnisse	20
2.7 Bewertung der Datenqualität	20
3. Grunddaten der Befragten	22
3.1 Soziodemographie der Befragten	22
3.2 Entsendung: Träger, Dauer und Jahr der Rückkehr	23
3.3 Mehrfachentsendungen	25
4. Davor	27
4.1 Berufliche Situation vor der Ausreise	27
4.2 Motivationen für die Entscheidung zur Fachkrafttätigkeit	29
5. Dabei	35
6. Danach	37
6.1 Örtliche Rückkehr	37
6.2 Persönliche Rückkehr	38
6.3 Berufliche Rückkehr	50
6.4 Soziales Engagement nach der Rückkehr	57
6.5 Individuelle Bilanz	60
7. Gesamtbetrachtung und Empfehlungen	65
8. Literaturverzeichnis	68
9. Anhänge	69
9.1 Abgleich der Stichprobe der Umfrage mit den Entsende-Statistiken 2011-2020	69
9.2 Korrelationsmatrix der Wichtigkeitseinschätzungen für die Motivationen zur Fachkrafttätigkeit (N = 528)	72
9.3 Kompetenztransfer aus dem ED / ZFD in den aktuellen beruflichen Kontext	73
9.4 Einfluss des ED / ZFD auf das soziale Engagement der Befragten	74
9.5 Herausforderungen und Hürden für das Engagement nach der Rückkehr	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Rücklafrate nach Dienst (N = 716)	20
Abbildung 2:	Altersstruktur der Befragten bei Rückkehr	22
Abbildung 3:	Dauer der letzten Entsendung	24
Abbildung 4:	Jahr der letzten Rückkehr	24
Abbildung 5:	Anzahl von Fachkraft-Verträgen im ED / ZFD insgesamt (N = 590)	25
Abbildung 6:	Höchster Ausbildungsabschluss bei Ausreise (N = 594; die relative Fläche entspricht der Größe des Anteils einer Antwortkategorie)	27
Abbildung 7:	Vorheriger Bezug zu Entwicklungszusammenarbeit, Entwicklungspolitik und Friedensarbeit (N=593)	28
Abbildung 8:	Verteilung der Aussagengruppen „Karriereorientierung, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit (N = 522)	31
Abbildung 9:	Verteilung der Aussagengruppen „Karriereorientierung, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit nach Altersgruppe (N = 517)	32
Abbildung 10:	Verteilung der Aussagengruppen „Karriereorientierung, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit nach Gender (N = 513)	32
Abbildung 11:	Verteilung der Aussagengruppen „Karriereorientierung“, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit nach dem Träger der letzten Entsendung (N = 586)	33
Abbildung 12:	Fachkrafttätigkeit nach Förderbereich (N = 594)	35
Abbildung 13:	Einsatzregion der Befragten (N = 592)	36
Abbildung 14:	Regionalverteilung nach Jahr der Rückkehr (N = 592)	36
Abbildung 15:	Überwiegender Verbleib 6 Monate bis zu 2 Jahre nach dem ED (N = 583)	37
Abbildung 16:	Private Familien-Konstellation bei Rückkehr (N = 590)	38
Abbildung 17:	Mitgereiste Partner*innen mit EhfG-Vertrag nach Träger (N = 322); die gestrichelte Linie (22%) markiert den Gesamtanteil an mitgereisten Partner*innen über alle Träger hinweg.	39
Abbildung 18:	Wie sehr haben Sie die folgenden Aspekte direkt nach Ihrer Rückkehr als eher belastend oder eher nicht belastend empfunden? (N = 524)	40
Abbildung 19:	Empfundene Belastung bei Rückkehr nach privater Konstellation (N = 524)	42
Abbildung 20:	Empfundene Belastung bei Rückkehr nach Altersgruppen (N = 517)	42
Abbildung 21:	Empfundene Belastung bei Rückkehr nach Anzahl bisheriger EhfG-Verträge (N = 521)	43
Abbildung 22:	Welche Angebote der AGdD kennen Sie und haben Sie genutzt? Für welche Angebote hatten Sie persönlich (noch) keinen Bedarf? (N = 586 bis 592)	44

Abbildung 23:	Unterstützungsangebote der AGdD nach Sprache der Befragten (N = 594)	46
Abbildung 24:	Welche Angebote [des letzten ED] kennen Sie und haben Sie genutzt? Für welche Angebote hatten Sie persönlich keinen Bedarf? (N = 583 bis 590)	47
Abbildung 25:	Unterstützungsleistung nach Träger: Reflektion der Zeit im Ausland (N = 590)	48
Abbildung 26:	Unterstützungsleistung nach Träger: Einbringen von Erfahrungen in die Arbeit des Trägers (N = 584)	48
Abbildung 27:	Gründe dafür, dass direkt nach Vertragsende kein Arbeitsplatz gesucht wurde (N = 172)	50
Abbildung 28:	Erfahrungen mit Unterstützungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit für Arbeitssuchende (N = 342)	51
Abbildung 29:	Beginn der Arbeitssuche (N = 419)	52
Abbildung 30:	Dauer der Arbeitssuche (N = 419)	52
Abbildung 31:	Selbstberichtete Gründe für Arbeitssuche mit Dauer von über 6 Monaten (Mehrfachnennungen möglich) (N = 184)	53
Abbildung 32:	Dauer der Arbeitssuche und Lebensalter (N = 413)	54
Abbildung 33:	Dauer der Arbeitssuche und Dauer der letzten Entsendung (N = 419)	55
Abbildung 34:	Berufsfeld (6 Monaten bis zu 2 Jahre nach dem Vertragsende) (N = 472)	56
Abbildung 35:	Bereiche des Engagements nach Rückkehr (N = 585)	58
Abbildung 36:	Gründe für die berufliche Verbesserung zwei Jahre nach Entsendung (N = 297)	61
Abbildung 37:	Gründe für die berufliche Verschlechterung zwei Jahre nach Entsendung (N = 90)	62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Grobgliederung des Fragebogens	18
Tabelle 2:	Träger des zuletzt abgeschlossenen Dienstvertrags als Fachkraft	23
Tabelle 3:	Mehrfachentsendung und Verbleib / Wechsel beim Träger	25
Tabelle 4:	Items und explorative Faktorenanalyse zu Motivationen für die Aufnahme einer Tätigkeit als Fachkraft	29
Tabelle 5:	Offene Rückmeldung bei Verneinung der Frage, ob die Person erneut als Fachkraft tätig werden würde („Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie Ihre Gründe kurz ausführen würden.“) (N = 83)	60
Tabelle 6:	Gründe für die berufliche Verbesserung zwei Jahre nach Entsendung- Sonstiges (N = 75)	63
Tabelle 7:	Gründe für die berufliche Verschlechterung zwei Jahre nach Entsendung - Sonstiges (N = 28)	63

Abkürzungsverzeichnis

AGdD	Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V.
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CFI	Christliche Fachkräfte International e. V., heute: Coworkers – CFI
DED	Deutscher Entwicklungsdienst
DEval	Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
DÜ	Dienste in Übersee
ED	Entwicklungsdienst
EH	Entwicklungshelfer*in
EhFG	Entwicklungshelfer-Gesetz
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
forumZFD	Forum Ziviler Friedensdienst e.V.
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit gGmbH
WFD	Weltfriedensdienst
ZFD	Ziviler Friedensdienst

Zusammenfassung

Seit 1969 das Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) verabschiedet wurde, hat sich der Entwicklungsdienst als Instrument der personellen Zusammenarbeit kontinuierlich verändert. Damit haben sich sowohl die Vorbereitung und Durchführung des Dienstes als auch die Rahmenbedingungen für eine Rückkehr geändert. Welche Chancen und Herausforderungen sich für Fachkräfte bei ihrer beruflichen Reintegration in den Arbeitsmarkt und in das deutsche Sozialumfeld stellen, hat die AGdD zuletzt im Jahr 2006 untersucht. Inzwischen ist das Verständnis dessen, was eine „Rückkehr aus dem Dienst“ umfasst, breiter und differenzierter zu betrachten. Insbesondere bedeutet eine „Rückkehr“ nicht unbedingt eine geografische Rückkehr in das Ausgangsland. Um zu erfassen, wie sich „Rückkehr“ heute darstellt und was sie für die Fachkräfte bedeutet, wurde diese Verbleibstudie in Auftrag gegeben.

Ziel der Verbleibstudie ist es, Erkenntnisse über den beruflichen Anschluss nach dem Auslandseinsatz sowie über das soziale Engagement von ehemaligen Fachkräften im Entwicklungsdienst und Zivilen Friedensdienst zu gewinnen. Die Ergebnisse sollen dazu genutzt werden, die gesellschaftliche und politische Anerkennung des Personalinstruments „Entwicklungsdienst“ zu stärken. Zudem bieten sie die Grundlage, Instrumente zu überprüfen und anzupassen, die für die Begleitung von zurückgekehrten Fachkräften des Entwicklungsdienstes eingesetzt werden. Die hier vorliegende Verbleibstudie wurde von der AGdD beauftragt und von der IMAP GmbH durchgeführt.

Methodisch ist die Verbleibstudie als Online-Querschnittsbefragung angelegt. Aufbauend auf einem ersten Strukturvorschlag und den Ergebnissen eines Stakeholder-Workshops mit den Trägern des Entwicklungsdienstes bzw. Zivilen Friedensdienstes (ED / ZFD) erarbeitete das Studienteam einen Fragebogenentwurf. Dieser wurde mit der AGdD weiterentwickelt und durchlief einen Pretest mit Fachkräften, die nach 2020 zurückgekehrt waren und somit nicht mehr in die Untersuchungsgruppe fielen. Der finale Fragebogen umfasste 63 Fragen und wurde online als Umfrage zugänglich gemacht. Die Datenqualität ist basierend auf die Rücklauf- und Ausschöpfungsquote positiv zu bewerten. Der vorliegende Datensatz bildet die Einschätzungen und Erfahrungen einer kritischen Masse von Rückkehrer*innen ab und ist daher für den Studienzweck angemessen.

Der berufliche Hintergrund der ehemaligen Fachkräfte ist überwiegend der von Akademiker*innen mit relevanten Vorkenntnissen bis hin zu einschlägigen Berufserfahrungen in der Entwicklungszusammenarbeit. Wenngleich eine „Fachkraft im ED / ZFD“ kein formaler Beruf ist, so beschreibt die Bezeichnung immerhin ein Berufsbild, auf das sich viele Menschen in ihrem Ausbildungs- und Werdegang aktiv vorbereiten.

Hinsichtlich der Motivation der Befragten für einen Einsatz als Fachkraft gilt es festzuhalten, dass die „Gemeinwohlorientierung“, im Vergleich zu „persönliche Herausforderung“ und „Karriereorientierung“, einen herausgehobenen Stellenwert einnimmt. Das gilt unabhängig von der Zeit, die eine Fachkraft in einem oder in mehreren Einsätzen verbracht hat. Insofern legen die Ergebnisse den Schluss nahe, dass das solidarische Engagement weiterhin eine grundlegende Motivation ist, als Fachkraft im ED / ZFD auszureisen.

Eine „Rückkehr aus dem Dienst“ bedeutet für den Großteil der Befragten des Untersuchungszeitraums überwiegend eine örtliche Rückkehr in das Ausgangsland. Dies trifft auch für den Großteil der Mehrfachentsendeten zu. Nur eine sehr kleine Personengruppe von unter 10% der Befragten verbleibt im Einsatzland.

Ein großer Teil der Fachkräfte lebt in Partnerschaften und / oder Familienkonstellationen. Bei der Rückkehr wird insbesondere die Arbeitssuche des Partners / der Partnerin als belastend empfunden. Die eigene Arbeitssuche wird von den Fachkräften ebenfalls als sehr schwierig erlebt. Der Entwicklungsdienst stellt für viele nicht nur eine professionelle, sondern auch eine prägende persönliche Erfahrung dar. So werden das Heimweh nach dem Einsatzort ebenso wie Fremdheitsgefühle nach der örtlichen Rückkehr als Belastungsfaktoren genannt. Die Unterstützungsangebote der AGdD haben insgesamt einen relativ hohen Bekanntheitsgrad. Angebote, die erst in den letzten Jahren entwickelt wurden, wie die Kompetenzbilanzierung oder die Beratung bei persönlichen Fragen zur Rückkehr, sind teilweise noch weniger geläufig. Fachkräfte nutzen bei den Trägern des Entwicklungsdienstes vor allem die Möglichkeiten zur Reflektion der eigenen Erfahrungen sowie den Erfahrungsaustausch mit anderen zurückgekehrten Fachkräften. Sie bringen ein ausgeprägtes Interesse mit, ihre Erfahrungen stärker in die Arbeit der Träger des Entwicklungsdienstes einzubringen.

Über zwei Drittel der Befragten haben angegeben, dass sie nach Vertragsende Arbeit gesucht haben; fast die Hälfte hat schon während des Einsatzes damit begonnen. Für 80% der Befragten dauerte die Arbeitssuche nicht länger als ein Jahr. Dabei wurde deutlich, dass die Dauer der Arbeitssuche im Zusammenhang mit dem Lebensalter (ältere Personen suchen länger) steht und nicht mit der Dauer der Entsendung. Gründe für eine Arbeitssuche über 6 Monate lagen vor allem in der zeitintensiven eigenen beruflichen Orientierung auf dem Arbeitsmarkt sowie der empfundenen zurückhaltenden Bewertung des Lebenslaufs durch potenzielle Arbeitgebende. Die Mehrheit der Befragten fokussierten ihre Arbeitssuche auf Deutschland, während über 20% entweder in anderen europäischen Ländern oder in ihrem Einsatzland nach Arbeitsmöglichkeiten suchten.

Die Befragung hat ergeben, dass der Entwicklungsdienst in erheblichem Maße zur Kompetenzentwicklung beiträgt. Dabei sehen die Befragten vor allem hinsichtlich der Kompetenzmerkmale Flexibilität, analytisches Denken, Fähigkeiten im Programmmanagement sowie interkulturelle Kompetenz eine positive Resonanz auf dem Arbeitsmarkt. Eine Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit beziehungsweise der Entwicklungspolitik, im Ausland oder im Inland, hat für die Fachkräfte im Vergleich zu anderen Tätigkeitsbereichen die herausragende Bedeutung.

Über zwei Drittel der befragten Fachkräfte hatten sich bereits vor ihrem Einsatz sozial engagiert. Nur ein sehr geringer Teil übernahm nach der Rückkehr kein soziales Engagement. Vor allem in der Beratung von Einzelpersonen oder Organisationen, der Wahrnehmung von ehrenamtlichen Aufgaben sowie der finanziellen und / oder ideellen Unterstützung engagierten sich die Fachkräfte nach ihrer Rückkehr. Unter den Antworten überwiegt demnach die Meinung, dass der Entwicklungsdienst die Motivation für soziales Engagement befördert hat.

Wie schon bei früheren Befragungen festgestellt, liegen die Hürden für soziales Engagement vor allem bei der zeitlichen Belastung durch Beruf und Familie. Es sollte aber nicht übersehen werden, dass Schwierigkeiten nach dem Vertragsende (z.B. soziale oder berufliche Probleme) von 20% als Hindernis genannt wurden. Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Entwicklungsdienst die Bereitschaft zum sozialen Engagement fördert bzw. verstärkt. Die Bilanz der Befragten hinsichtlich ihrer letzten Entsendung fällt sehr unterschiedlich aus. Fast zwei Drittel der Befragten würden erneut eine Fachkrafttätigkeit aufnehmen. Ferner gab die Hälfte der Befragten an, dass sich ihre berufliche Situation zwei Jahre nach Rückkehr im Vergleich zu vor der Ausreise verbessert habe, während 25% der Meinung sind, dass sich ihre Situation weder verbessert noch verschlechtert habe. Demgegenüber würden 15% der Befragten nicht noch einmal als Fachkraft ausreisen wollen und rund ein Viertel der Befragten wertet ihre berufliche Situation zwei Jahre nach Rückkehr als schlechter als vor der Ausreise.

Folgende übergreifende Erkenntnisse können festgehalten werden:

- Wenn von „Rückkehr“ gesprochen wird, dann ist die örtliche Rückkehr nach dem Entwicklungsdienst nach Deutschland immer noch der dominante Trend.
- Die bereits 2006 und 2015 erfasste Tendenz zur Professionalisierung des Einsatzes als Fachkraft hat sich verstetigt. Trotz der unverminderten Tendenz zur Professionalisierung ist die Bereitschaft zum solidarischen Engagement weiterhin ausgeprägt und Leitmotiv bei der Entscheidung für einen Entwicklungsdienst.
- Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt verlassen sich die zurückgekehrten Fachkräfte vor allem auf ihre zusätzlich erworbenen beruflich-fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen.
- Die Arbeitssuche nach der Rückkehr wird insgesamt als sehr belastend erlebt. Dabei macht die Arbeitssuche der Partnerin / des Partners einen wichtigen Teil dieser Belastungssituation aus.
- Immerhin ist die Arbeitssuche für mehr als die Hälfte innerhalb des ersten halben Jahres sowie für mehr als 80% innerhalb des ersten Jahres erfolgreich.
- Die Unterstützungsangebote der AGdD haben insgesamt einen relativ hohen Bekanntheitsgrad und werden dementsprechend genutzt. Die Befragung hat wichtige Hinweise dazu ergeben, wie die AGdD ihr Unterstützungsangebot bedarfsorientiert weiterentwickeln kann.
- Es gibt ein ausgeprägtes Interesse bei den Fachkräften, ihre Erfahrungen stärker in die Arbeit der Träger der Entwicklungsdienste einzubringen. Dies korrespondiert aber nur sehr eingeschränkt mit entsprechenden Angeboten seitens der Träger.
- Auch wenn Belastungen durch Arbeit und Familie dem sozialen Engagement teilweise im Wege stehen, bleiben die zurückgekehrten Fachkräfte eine, im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, weit überdurchschnittlich engagierte Gruppe.

Summary

Ever since the Development Workers Act was passed in 1969, the development service as an instrument of personnel cooperation has undergone constant change. This has affected both the preparation and implementation of the service, as well as the setting for a return. In 2006, the AGdD last examined the opportunities and challenges that professionals face during their professional reintegration into the labour market and the German social environment. In the meantime, the understanding of what a „return from service“ entails needs to be looked at in a broader and more differentiated way. In particular, a „return“ does not necessarily mean a geographical one to the country of origin. In order to capture what returning looks like today and what it means to those affected by it, this tracer study was commissioned.

The aim of the study is to gain an insight into the professional integration after the deployment as well as the social commitment of former professionals of the Development Service and the Civil Peace Service. The results are to be used to strengthen both the social and political recognition of the personnel instrument known as „development service“. In addition, they provide the basis for reviewing and adapting those instruments that serve for accompanying returned development service professionals. This study was commissioned by the AGdD and conducted by IMAP GmbH.

Methodologically, the tracer study is designed as an online cross-sectional survey. Based on an initial structural proposal and the results of a stakeholder workshop with the Development Service and Civil Peace Service providers, the study team developed a draft questionnaire. It was then further developed together with the AGdD and underwent a pre-test with professionals who had returned after 2020 and thus no longer fell into the study population. The final survey comprised 63 questions and was made available online. Based on the response and completion rates, the data quality can be rated as positive. The present data set represents the assessments and experiences of a critical mass of returnees and is therefore appropriate for the purpose of the study.

The professional background of the former professionals is predominantly academic with relevant knowledge ranging up to relevant professional experience in development cooperation. Although a „professional in Development Service / Civil Peace Service“ is not a formal job title, the term nevertheless describes a job profile that many people actively prepare for in their training and career.

With regard to the respondents' motivation for a deployment, it is important to note that „orientation towards the common good“ has a higher priority than „personal challenge“ and „career orientation“. This is true regardless of the time a professional has spent in one or more deployments. In this respect, the results suggest that solidarity-based commitment continues to be a fundamental motivation to be deployed as a professional.

For the majority of respondents in the study period, a „return from service“ predominantly means a return to the country of origin. This is also the case for the majority of those who have been deployed more than once. Only a very small group of less than 10% of the respondents remains in the country of deployment.

A large proportion of the professionals live in partnerships and / or family constellations. When returning, the partner's job search is perceived as particularly stressful. The profes-

sionals also experience their own job search as very difficult. For many, the development service is not only a professional but also a profound personal experience. That is why homesickness for the place of deployment as well as feeling foreign after returning home are mentioned as stress factors.

The AGdD's support services are relatively well-known. Services that have only been designed in the last few years, such as the competence assessment or counselling for personal questions regarding the reintegration, are less known. Professionals primarily use the opportunities for reflection on their own experiences and the exchange of experiences with other returned professionals offered by Development Service Providers. They have a strong interest in integrating their experiences closer into the work of the Development Service Providers.

More than two thirds of the respondents stated that they had been job searching after the end of their contract; almost half of them had already started looking for work during their assignment. For 80 % of the respondents, the job search lasted no longer than one year. It became clear that the duration of the job search was related to age (older persons search longer) and not to the duration of the assignment. Reasons for looking for a job for more than 6 months were mainly due to the time-consuming nature of their own professional orientation on the labour market as well as the perceived reticent assessment of their CV by potential employers. The majority of respondents focused their job search on Germany, while over 20% searched for job opportunities either in other European countries or in their country of assignment.

The survey showed that the development service contributes significantly to competence development. The respondents see a positive response on the labour market, especially with regard to the competence characteristics 'flexibility', 'analytical thinking', 'programme management skills' and 'intercultural competence'. A job in development cooperation or development policy abroad or at home is of outstanding importance for the professionals compared to other lines of work.

More than two thirds of the professionals surveyed had already been socially engaged before their assignment. Only a very small proportion did not take on any social commitment after their return. The professionals were primarily involved in advising individuals or organisations, performing voluntary tasks and providing financial and / or non-material support. Among the responses, the opinion that the development service promotes the motivation for social engagement is thus predominant. As already noted in earlier surveys, the hurdles to social engagement lie primarily in the time burden of work and family. However, it should not be overlooked that difficulties arising after the end of the contract (e.g., social or professional issues) were mentioned as an obstacle by 20% of respondents. Overall, it can be stated that the development service promotes or strengthens the willingness for social engagement.

The conclusion of the respondents regarding their last deployment is very diverse. Almost two thirds of the respondents would take up a deployment again. Furthermore, half of the respondents stated that their professional situation had improved two years after their return compared to before their departure, while 25% were of the opinion that their situation had neither improved nor worsened. In contrast, 15 % of the respondents would not want to take up a deployment again and around a quarter of the respondents rate their professional situation 2 years after returning as worse than it was before leaving.

The following overall findings are worth noting:

- When talking about „return“, a return to Germany after development service is still the dominant trend.
- The trend towards professionalising deployment, already recorded in 2006 and 2015, has continued. Despite the undiminished trend towards professionalisation, solidarity-based commitment remains the guiding principle in the decision towards a development service.
- In order to facilitate their re-entry into the labour market, the returned professionals rely above all on their additionally acquired professional and technical knowledge and experience.
- On the whole, the search for a job after returning is experienced as very stressful. The partner's job search is an important part of this stressful situation.
- After all, the job search is successful for more than half within the first six months and for more than 80 % within the first year.
- The AGdD's support services are overall well-known and are claimed accordingly. The survey has provided important information on how the AGdD can further develop its support services in a needs-oriented manner.
- There is a pronounced interest among professionals to integrate their experience closer into the work of the Development Service Providers. However, this corresponds only to a very limited extent with such offers on the part of the Service Providers.
- Even if work and family burdens sometimes stand in the way of social commitment, the returned professionals remain a group with a far above-average level of commitment compared to the population as a whole.

Auftraggeberin der Studie

Die Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. wurde 1993 als Dachverband der sieben Entwicklungsdienste in Deutschland gegründet. Die AGdD befasst sich u.a. mit langfristigen Perspektiven des Fachkräfteeinsatzes im Rahmen des Entwicklungsdienstes. Zur AGdD gehört auch das Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte. Es unterstützt Fachkräfte im Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst bei der beruflichen Wiedereingliederung.

Die Mitglieder der AGdD sind vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung als „Träger des Entwicklungsdienstes“ anerkannt³.

Die Entwicklungsdienste vermitteln berufserfahrene Fachkräfte in Partnerländer. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind durch das Entwicklungshelfer-Gesetz abgesteckt.

Studienteam

Diese Verbleibstudie wurde durchgeführt von der IMAP GmbH. Das Studienteam bestand aus Thomas Schwedersky und Felix Gaisbauer.

IMAP ist ein Unternehmen mit systemischem Beratungsansatz und begleitet seit 2002 Organisationen im öffentlichen und privaten Sektor bei Veränderungsprozessen. Tätigkeitsschwerpunkte liegen auf der Organisations- und Personalentwicklung sowie Evaluationen und Studien.

Thomas Schwedersky ist promovierter Agrarsoziologe und arbeitet seit 40 Jahren in der EZ. Er verfügt über eigene Erfahrungen als Rückkehrer und als mitgereister Partner sowie über langjährige Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Fachkräften des Entwicklungsdienstes. Von 2012 bis 2020 war er Senior-Evaluator am DEval. Dort hat er u.a. mit Felix Gaisbauer bei der Instrumentenevaluierung zum Einsatz von Entwicklungshelfern*innen mitgearbeitet. Seit September 2020 arbeitet er freiberuflich als Evaluator und Berater.

Felix Gaisbauer ist promovierter Psychologe und arbeitet als Evaluator und systemischer Organisationsberater bei der IMAP GmbH. Seine Arbeitsschwerpunkte umfassen die Beratung zu organisationalen Veränderungsprozessen sowie die Durchführung von Evaluationen und Studien. Vorherige berufliche Stationen waren in der Grundlagenforschung sowie beim DEval, wo er zusammen mit Thomas Schwedersky an einer Evaluierung zu Entwicklungshelfer*innen als Instrument der Personalentsendung arbeitete.

³ Über DÜ entsendet peace brigades international, und über EIRENE entsendet die Kurve Wustrow ihre Fachkräfte. Beide Organisationen haben sich bei der Studie inhaltlich eingebracht, aber die Antworten ihrer Fachkräfte wurden in der Umfrageauswertung nicht gesondert dargestellt.

1. Hintergrund und Zielsetzung

Der Entwicklungsdienst hat sich seit der Verabschiedung des Entwicklungshelfer-Gesetzes im Jahre 1969 kontinuierlich verändert. Konsequenterweise haben sich für die Fachkräfte durch Änderungen in der Vorbereitung und Durchführung des Dienstes auch die Vorbedingungen für eine Rückkehr aus dem Dienst geändert. So bedeutet „Rückkehr aus dem Dienst“ oft nicht mehr eine geographische Rückkehr in das Ausgangsland, sondern kann den Verbleib im Partnerland oder eine entwicklungspolitische Folgebeschäftigung in einem anderen Land bedeuten. Zudem sind laut aktueller Statistik (AGdD 2021) rund 27% der Fachkräfte keine deutschen Staatsbürger*innen, sondern besitzen eine andere EU- oder eine Schweizer Staatsangehörigkeit.

Die Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Reintegration in den deutschen Arbeitsmarkt und in das deutsche Sozialumfeld wurden zuletzt für die Rückkehrjahrgänge 2001 bis 2004 von der AGdD untersucht (Koch & Widmaier, 2006) und dürften zumindest teilweise überholt sein. Für die AGdD und die Träger ist es wichtig, ein Verständnis von der „Rückkehr aus dem Dienst“ zu haben, das aktuelle Erfahrungen und Lebensrealitäten von rückkehrenden Fachkräften abbildet. Hierzu leistet die Verbleibstudie einen wichtigen Beitrag.

Der Gegenstand der vorliegenden Studie sind ehemalige Fachkräfte, die zwischen dem 1.1.2011 und 31.12.2020 eine Entsendung nach EhfG beendet haben und somit (mindestens einmal) eine „Rückkehr aus dem Dienst“ durchlaufen haben und sich bezüglich des Lebensabschnitts nach dem Dienst neu orientieren mussten.

Ziel der Verbleibstudie ist es, Erkenntnisse zu gewinnen, die Antworten auf folgende Fragen geben:

- Was bedeutet der Entwicklungsdienst für die berufliche Laufbahn und für die persönliche Entwicklung der ehemaligen Fachkräfte?
- Welche Unterschiede zeigen sich in der weiteren Laufbahn hinsichtlich demografischer Daten (Gender, Nationalität, Familienstatus und Alter) der Rückkehrer*innen und ggf. der Dauer ihrer Entsendung?
- Welche Unterschiede zeigen sich für Fachkräfte, die nach Deutschland zurückkehren im Vergleich zu jenen, die ihren Wohnsitz in anderen EU-Ländern / im Ausland haben?
- Welche Bedeutung hat das solidarische Engagement (der „Dienstcharakter“) in der Entscheidung, einen Entwicklungsdienst zu leisten?
- Welche Erfahrungen haben Fachkräfte im Zuge ihrer Rückkehr gemacht und wie bewerten sie diese aus beruflicher Sicht?
- Welche Formen des (zivilgesellschaftlichen) Engagements leisten Rückkehrer*innen nach dem Entwicklungsdienst?
- Welche Angebote zur Reintegration werden von Rückkehrer*innen genutzt und wo gibt es ggf. Defizite oder weitere Bedarfe?

Die Ergebnisse sollen dazu genutzt werden, die gesellschaftliche und politische Anerkennung des Personalinstruments „Entwicklungsdienst“ zu stärken. Zudem sollen sie einen Anlass bieten, die für die Förderung von zurückgekehrten Fachkräften des Entwicklungsdienstes eingesetzten Instrumente zu überprüfen und anzupassen.

2. Methodisches Vorgehen

2.1 Umfragedesign und Instrumentenentwicklung

Die Verbleibstudie ist als Online-Querschnittsbefragung angelegt. Im Rahmen der Auftragsklärung wurde die theoretische Grundgesamtheit der Umfrage wie folgt festgelegt: Alle Personen, die (1) über einen der sieben anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes, (2) mindestens einmal als Entwicklungshelfer*in oder Friedensfachkraft nach EhfG, (3) mit einer vertraglich vorgesehenen Laufzeit von (ursprünglich) mindestens 12 Monaten entsendet wurden, (4) und im Zeitraum zwischen 01.01.2011 und 31.12.2020 mindestens einen Vertrag nach EhfG beendet haben. Verlängerungen einer bestehenden Tätigkeit als Entwicklungshelfer*in wurden dabei nicht als „Rückkehr aus dem Dienst“ verstanden. Dagegen wird die Aufnahme einer weiteren Tätigkeit als Fachkraft im ED / ZFD (mit neuem Vertrag nach EhfG) als Ergebnis einer Orientierungsphase und somit als beruflicher und persönlicher Folgeschritt nach einer „Rückkehr aus dem Dienst“ verstanden.

Auf Grundlage erster Klärungsgespräche zwischen AGdD und IMAP wurde im Mai 2021 vom Studienteam ein Strukturvorschlag für die Umfrage erarbeitet, der erste Eckpunkte zum Gegenstandsverständnis, Rahmenbedingungen für die Fragebogenentwicklung, übergeordnete Fragen und eine erste Grobgliederung des Erhebungsinstrumentes umfasste. Dieser Strukturvorschlag wurde im Rahmen eines Stakeholder-Workshops mit den Diensten⁴ diskutiert und weitere Dienst-spezifische Erkenntnisinteressen abgefragt. Auf dieser Grundlage erarbeitete das Studienteam einen Fragebogenentwurf⁵.

Der Fragebogen durchlief einen Pretest mit Fachkräften aus dem ED bzw. ZFD, die nach 2020 zurückgekehrt waren, und damit über einen ähnlichen Erfahrungshintergrund verfügen, ohne zur eigentlichen Zielgrundgesamtheit der Studie zu gehören. Der Pretest umfasste insgesamt 12 Personen und war für drei Personen nach der Methode des „Concurrent Think Aloud“⁶ angelegt. Die restlichen Personen bearbeiteten eine Fragebogen-Version eigenständig online, bei der alle Instruktionen und Fragen kommentiert werden konnten. Im Rahmen des Pretests wurde auf die Vielseitigkeit der Pretester*innen bezüglich Dienstart (ED vs. ZFD), Entsendedienst und Sprache (Deutsch vs. Englisch) geachtet. Der Pretest gab wertvolle Hinweise zur Verbesserung der Verständlichkeit und Angemessenheit der Fragen und führte zu entsprechenden Anpassungen. Der finale Fragebogen umfasste 63 Fragen, die oftmals mehrere Items und offene Antwortkategorien umfassten. Durch verschiedene Filterführungen konnten die individuellen Bearbeitungsverläufe variieren.

⁴ Zwei Dienste konnten an diesem Workshop nicht teilnehmen, haben sich aber über inhaltliche Rückmeldungen eingebracht.

⁵ Der Fragebogen kann bei Interesse per Email an info@agdd.de angefordert werden.

⁶ Bei einem Pretest nach der Methode „Concurrent Think Aloud“ füllen die Testpersonen den Fragebogen unter Beobachtung aus und verbalisieren dabei ihre Wahrnehmungen und Überlegungen („denken laut“).

2.2 Inhalte des Fragebogens

Wichtige Referenzdokumente bei der Erstellung des Fragebogens waren die letzte Verbleibstudie der AGdD zur beruflichen und sozialen Reintegration von ehemaligen Fachkräften des Entwicklungsdienstes aus dem Jahr 2006 (Koch & Widmaier, 2006), die Befragung ehemaliger Fachkräfte des Entwicklungsdienstes im Rahmen der Evaluierung des DEval zum Einsatz dieses Personalinstruments aus dem Jahr 2015 (Roxin, Schwedersky, Polak, & Gaisbauer, 2015), sowie eine Studie der AGdD aus dem Jahr 2017 zur Praxis der Qualifizierung, des Lernens und der Kompetenzentwicklung im Rahmen des Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienstes (AGdD, 2017). Für die Fragen zum sozialen Engagement diente der Freiwilligen Survey (Simonson, Kelle, Kausmann, & Tesch-Römer, 2021) als Referenzpunkt.

Die Schwerpunktsetzung der Verbleibstudie liegt auf der Rückschau auf den zuletzt abgeschlossenen Entwicklungsdienst und die sich daran anschließende Phase der „Rückkehr aus dem Dienst“. Diese Eingrenzung bedeutet, dass bei Mehrfachentsendungen nur die letzte abgeschlossene Entsendung (und der damit verbundene Träger) ausführlich abgefragt werden. Diese Eingrenzung war notwendig, um den Fragebogen im Umfang machbar zu halten und den Befragten keine inhaltlichen Sprünge und Schlussfolgerungen über womöglich grundsätzlich unterschiedliche Erfahrungen aus verschiedenen Entsendungen abzuverlangen, die auch in der Auswertung problematisch sind.

Fragbogenteil	Anzahl Fragen	Themenbereiche
Einstieg	10	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachauswahl (Deutsch / Englisch) • Allgemeine Informationen zur letzten Entsendung • Mehrfachentsendung
„Davor“	5	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsabschluss • Beschäftigungsverhältnis vor Entsendung • Einschlägige Vorqualifikationen
„Dabei“	2	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatzregion • Einsatzsektor
„Danach“	39	<ul style="list-style-type: none"> • Örtlicher und beruflicher Verbleib bis 6 Monate nach Vertragsende • Örtlicher und beruflicher Verbleib im Zeitraum 6 Monate bis 2 Jahre nach Vertragsende • Belastende Aspekte bei der Rückkehr • Nutzung und Bewertung von Unterstützungsleistungen • Einschätzung der Kompetenzerweiterung • Soziales Engagement • Persönliche und berufliche Gesamtbilanz
Abschluss	7	<ul style="list-style-type: none"> • Soziodemographie: Alter, Gender, Staatsbürgerschaft • Kontaktinformationen für Nachfassaktion • Verabschiedung und offenes Textfeld für Anmerkungen

Tabelle 1: Grobgliederung des Fragebogens

Die Befragung orientierte sich an der Chronologie der zuletzt abgeschlossenen Entsendung und folgt den Phasen „davor“ (d.h. vor dem Entwicklungsdienst), „dabei“ (Vorbereitung, Ausreise und Aufenthalt bis Vertragsende), „danach“ (nach Vertragsende). Da die Phase „dabei“ durch bereits vorliegende Studien gut abgedeckt ist, wurde ihr bei der Verbleibstudie weniger Raum gegeben. Die Phase „danach“ wird noch einmal untergliedert in den unmittelbaren Zeitabschnitt der ersten sechs Monate nach Vertragsende und die Zeit nach sechs Monaten, um den Stellenwert und die Konsequenzen der Phase „Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst“ differenzierter erfassen zu können. Dies ist insbesondere für die Arbeit der AGdD und der Träger des ED mit Rückkehrer*innen relevant. Die Grobgliederung des Fragebogens ist in Tabelle 1 dargestellt.

2.3 Datenerhebung

Die Online-Befragung war vom 07.07.2021 bis einschließlich 31.08.2021 in einer deutschen und englischen Fassung freigeschaltet. Die Entsendedienste sowie die AGdD versendeten den Link über ihre jeweiligen Verteiler an Rückkehrer*innen. Während des Erhebungszeitraums wurden seitens der Dienste insgesamt vier Erinnerungsnachrichten versendet. Die Online-Befragung wurde mit der Software Lamapoll realisiert, für die eine Zertifizierung nach DIN ISO 27001 vorliegt. Die Befragten benötigten im Durchschnitt 33,5 Minuten zur Bearbeitung der Umfrage (Median: 27,7 Minuten).

2.4 Datenschutz

Erhebung und Auswertung der Daten erfolgte auf Grundlage der europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO). In einer Datenschutzerklärung wurden die Befragten über den Zweck der Datenerhebung, die Art der erhobenen Daten, Löschung und Speicherung sowie über die Möglichkeit, die eigenen Daten jederzeit löschen zu lassen und ändern zu können, informiert. Die Befragten mussten zu Beginn der Online-Befragung dieser Datenschutzerklärung zustimmen, um an der Umfrage teilnehmen zu können.

Für nachgelagerte Interviews wurden gegen Ende der Online-Umfrage Angaben für eine Kontaktaufnahme per Mail erhoben; diese Angaben waren optional. Die Daten wurden serverseitig getrennt von den Antworten auf die Umfrage gespeichert, sodass vom Studienteam keine Zuordnung möglich war.

2.5 Datenanalyse

Die Analyse der online erhobenen Daten erfolgte überwiegend mittels deskriptiver Statistik in Form von absoluten Häufigkeiten, prozentualen Anteilen und in Form von Häufigkeits- und Kreuztabellen sowie auf diesen basierenden Diagrammen. Für einige wenige Fragestellungen wurden zudem schließende Verfahren wie (explorative) Faktorenanalysen und bivariate Hypothesentests angewendet. Die Analysen erfolgten mit der Statistik-Software R (Version 4.0.3).

2.6 Rückkoppelung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie wurden im Rahmen eines halbtägigen, virtuellen Abschlussworkshops den Trägern des ED präsentiert und diskutiert. Daraus ergaben sich wertvolle Anregungen für die Finalisierung des Berichts und die Empfehlungen (s. Kapitel 7).

2.7 Bewertung der Datenqualität

Insgesamt begannen 875 Personen die Umfrage. Davon beendeten 633 Personen den Screening-Teil, der zu Beginn der Umfrage stand, und werden somit als zulässige Rückmeldungen im Sinne der definierten Grundgesamtheit verstanden. Von diesen 633 Personen wurden insgesamt 39 Personen ausgeschlossen, da sie die Umfrage vorzeitig beendet hatten.

Die Netto-Ausschöpfung von 594 Rückkehrer*innen aus der Online-Umfrage entspricht einer Rücklaufquote von 68% aller 875 Umfrage-Teilnehmer*innen. Von diesen 875 Umfrage-Teilnehmer*innen beantworteten 716 Personen die Frage, über welchen Dienst die letzte Entsendung stattfand. Auf dieser Grundlage kann eine Rücklaufquote pro Dienst abgeschätzt werden (Abbildung 1). Die augenfällige Abweichung bei forumZFD sollte dabei nicht überbewertet werden, da die 31 Umfrage-Teilnehmer*innen dieses Dienstes lediglich 4% der 716 Personen in der Referenzgruppe ausmachen.

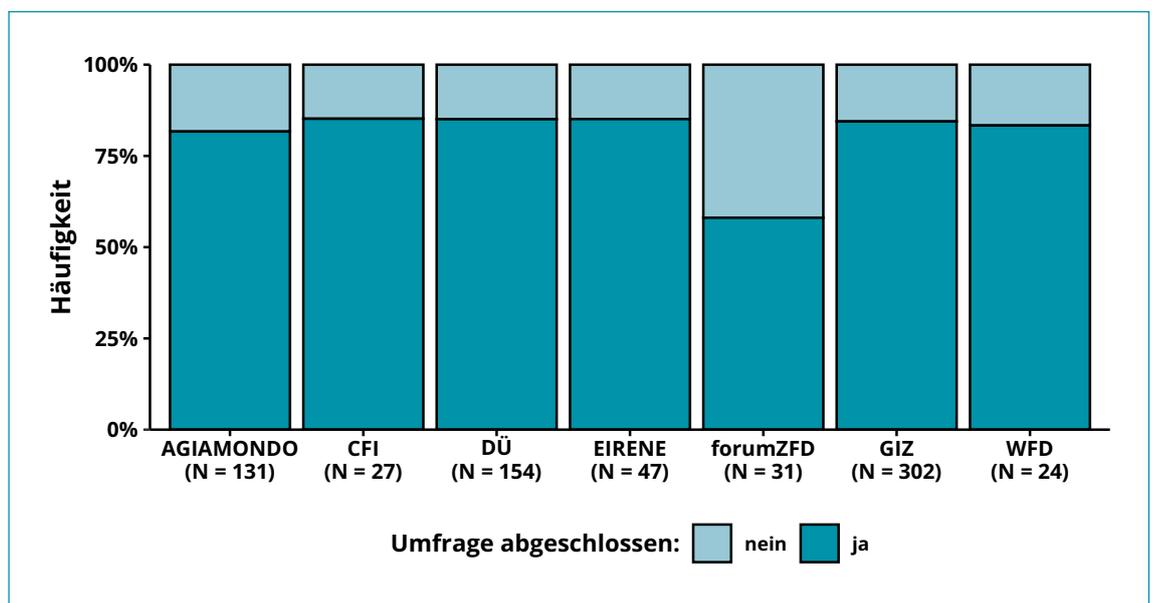


Abbildung 1: Rücklaufquote nach Dienst (N = 716)

⁷ Die bestehenden Umfragen bedienen sich unterschiedlicher Designs und sind daher nicht präzise vergleichbar, erlauben aber die Abschätzung eines Korridors, in dem sich der Rücklauf bewegen kann: Die letzte Befragung von Rückkehrer*innen aus dem Jahr 2006 realisierte eine Rücklaufquote von 48% (Koch & Widmaier, 2006). Bei einer DEval-Evaluierung, die mit einer Umfrage auf 111 Entwicklungshelfer*innen abzielte, von denen die Entsendung z.T. bis in die 1980er Jahr zurück lag, wurde ein Rücklauf von 46% erzielt (Schwedersky, Noltze, & Gaisbauer, 2014). Bei der DEval-Evaluierung von Entwicklungshelfer*innen betrug die Teilnehmerate an einer Online-Umfrage 24% (Roxin, Schwedersky, Polak, & Gaisbauer, 2015).

Da die Kontaktdaten von Rückkehrer*innen nicht zentral gesammelt und verwaltet werden, kann nicht genau beziffert werden, aus wie vielen Personen die Grundgesamtheit sowie der Anzahl der Personen, die für eine Befragung kontaktierbar sind, bestehen. Insgesamt sind im Untersuchungszeitraum von 2011 bis 2020 nach Angaben der AGdD rund 3.800 EH-Verträge geschlossen worden. Da in dieser Zahl jedoch Mehrfachentsendungen als eigene Verträge berücksichtigt sind, kann diese Zahl als oberer Schrankenwert für die Grundgesamtheit gewertet werden. Ausgehend von diesem Schätzwert der AGdD entsprechen die 594 Befragten einer Ausschöpfung von rund 16% der etwa 3.800 Entsendungen im Zeitraum von 2011 bis 2020. Legt man die Anzahl der von der AGdD erreichbaren 1.118 Rückkehrer*innen zu Grunde, da zu diesen Kontaktdaten in der Datenbank des Förderungswerks vorlagen, entspricht die Ausschöpfung der erreichbaren Personen etwa 53%. Im Anbetracht der unsicheren Datengrundlage zur Grundgesamtheit sind diese Zahlen weniger präzise Schätz- als vielmehr grobe Richtwerte. Im Abgleich mit bisherigen Umfragen unter (ehemaligen) Fachkräften⁷ kann der Rücklauf als sehr zufriedenstellend bewertet werden. Eine Bewertung der Ausschöpfung ist schwerer vorzunehmen, wobei eine Antwortrate der erreichbaren Personen von über 50% sehr positiv zu bewerten ist.

Die Konstruktion einer Zufallsstichprobe aus der theoretischen Grundgesamtheit war nicht möglich, da nur für einen Teil der Befragten Kontaktdaten vorlagen. Da die Einladung der Befragten über die Dienste und die AGdD sowie eine offene Rekrutierung (über Newsletter etc.) erfolgte, ist die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit aller Rückkehrer*innen im Zeitraum 2011 bis 2020 eingeschränkt. Gleichwohl handelt es sich bei der Stichprobe schon rein zahlenmäßig um eine kritische Masse an Rückkehrer*innen, sodass aus dieser Datengrundlage relevante Erkenntnisse für den Studienzweck abgeleitet werden können.

Um abschätzen zu können, inwiefern die Befragten der Umfrage zumindest einen groben Ausschnitt aller ehemaligen Fachkräfte abdecken, wurden die Umfrage-Ergebnisse hinsichtlich der folgenden Merkmale mit den offiziellen Entsende-Statistiken für den Zeitraum 2011 bis 2020 abgeglichen: (1) Anteil der Dienstart (ED vs. ZFD) pro Träger, (2) Gender-Verteilung pro Träger, (3) Alters-Verteilung. Da die Entsende-Statistiken einmal pro Jahr zu einem Stichtag ausgewertet werden, wurden die Entsendestatistiken von 2011 bis 2020 für die Merkmale Dienstart, Gender und Alterskategorie auf relativen Häufigkeiten pro Träger⁸ aggregiert. Bei graphischer Inspektion (vgl. Anhang) zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede bei Dienstart und Gender-Verteilung. Bezüglich der Altersverteilung bildet die Stichprobe der Umfrage ein eher älteres Segment im Vergleich zu allen Entsendeten, dass z.B. die Gruppe der Unter-30-Jährigen untergewichtet und die Gruppe der Über-50-Jährigen übergewichtet. Dies sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Fazit

Zusammenfassend ist die Datenqualität auf Grundlage von Rücklauf- und Ausschöpfungsquote positiv zu bewerten. Da keine erschöpfende Kontaktdatenbank besteht, konnte keine Zufallsstichprobe für die Umfrage konstruiert werden. Daher ist die Generalisierbarkeit auf die Grundgesamtheit aller Rückkehrer*innen im Zeitraum 2011 bis 2020 eingeschränkt. Jedoch verweisen sowohl die realisierte Zahl von insgesamt knapp 600 Rückmeldungen sowie ein Grobvergleich mit den Entsende-Statistiken darauf, dass der vorliegende Datensatz die Einschätzungen und Erfahrungen einer kritischen Masse von Rückkehrer*innen abbildet und daher für den Studienzweck angemessen ist.

⁸ Die Gruppe der Rückkehrer*innen (Sample dieser Studie) mit der Gruppe der Entsandten aus der jährlichen AGdD EH Statistik zu vergleichen ist nur als grobe Orientierung zu verstehen, an dieser Stelle jedoch hilfreich.

3. Grunddaten der Befragten

3.1 Soziodemographie der Befragten

Die Gender-Verteilung der Teilnehmer*innen der Befragung ist mit einem Anteil von 45,9% (selbstberichteten) männlichen und 54,1% weiblichen Befragten annähernd gleichverteilt. Diese Verteilung entspricht in etwa der Zusammensetzung der Befragten in der Verbleibstudie von 2006 mit einem Anteil von 50,6% an weiblichen Befragten (Koch & Widmaier, 2006) sowie den offiziellen Entsende-Statistiken für den Zeitraum 2011 bis 2020, wonach der Anteil weiblicher Fachkräfte ebenfalls rund 50% beträgt.

In der Altersstruktur der Befragten bei ihrer Rückkehr (Abbildung 2) sind keine auffälligen Gender-Unterschiede ersichtlich. Ein Großteil der Rückkehrenden ist um die 35-40 Jahre alt, steht also eher in der Mitte des Erwerbslebens. Eine weitere „Spitze“ in der Altersstruktur deutet sich im Alter von 55-60 Jahren, also gegen Ende des Erwerbslebens, an. Schließlich ist eine dritte Spitze um das Alter von etwa 65 Jahren erkennbar. Bei dieser Gruppe von Befragten ist eher nicht von einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt, sondern vielmehr von einem Eintritt in die Rente auszugehen. Auffällig ist, dass der Anteil von unter 30-jährigen mit knapp drei Prozent sehr gering ist. Dem entgegen ist der Anteil der Befragten, die zum Zeitpunkt der Rückkehr 45 Jahre und älter sind, mit 45% sehr hoch. Der kontinuierliche Anstieg des Anteils an Rückkehrer*innen über 45 Jahren wurde bereits in der Verbleibstudie 2006 thematisiert (damals lag der Anteil bei 32%), die ihrerseits wiederum einen Anstieg im Vergleich zur vorherigen Studie 1989 feststellte (Koch & Widmaier, 2006).

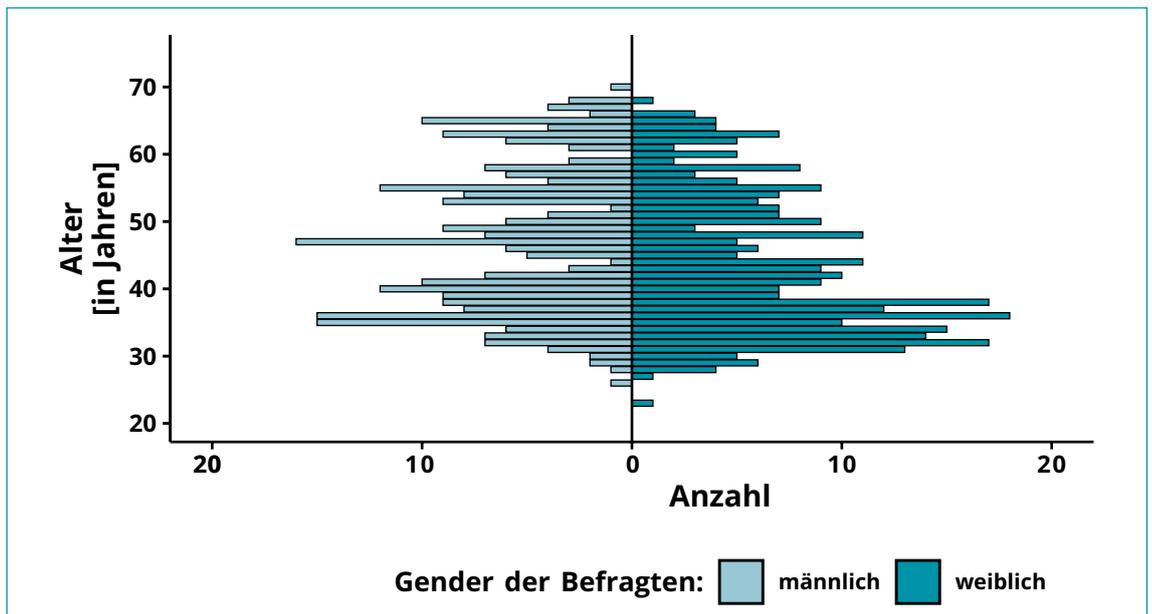


Abbildung 2: Altersstruktur der Befragten bei Rückkehr

Insgesamt beantworteten Personen aus 16 Nationen die Umfrage. Zwar können ED-Verträge seit 1986 auch mit nichtdeutschen Staatsbürger*innen aus EU-Ländern sowie der Schweiz abgeschlossen werden; dennoch besitzt mit 85% der Befragten der Großteil die deutsche Staatsbürgerschaft. Weitere Rückkehrer*innen stammen aus Österreich (4%) sowie der Schweiz und Frankreich (jeweils 2%). Auffallend ist dabei, dass sich die Fachkräfte vor allem aus dem deutschen Sprachraum bzw. direkten Nachbarländern rekrutieren. Rund 10% der Befragten nutzten die englische Version der Umfrage.

3.2 Entsendung: Träger, Dauer und Jahr der Rückkehr

Die Verteilung nach Träger, über welche die Befragten zuletzt einen Dienstvertrag abgeschlossen hatten, ist Tabelle 2 zu entnehmen. 28% waren Friedensfachkräfte (ZFD).

Träger	Häufigkeit	Anzahl	Davon im ZFD
AGIAMONDO (inkl. ehem. AGEH)	18,01%	107	34
Coworkers – CFI	3,87%	23	0
Dienste in Übersee (inkl. ehemals EED)	22,05%	131	29
EIRENE	6,73%	40	32
forumZFD	3,03%	18	18
GIZ (inkl. ehemals DED)	42,93%	255	39
Weltfriedensdienst	3,37%	20	13
Insgesamt	100,00%	594	165

Tabelle 2: Träger des zuletzt abgeschlossenen Dienstvertrags als Fachkraft

Die Dauer der letzten Entsendung variiert stark unter den Befragten (Abbildung 3). Während der Großteil der Befragten (44%) eine Dienstdauer zwischen zwei und drei Jahren absolvierten, berichteten 20% von einer kürzeren Entsendedauer unter zwei Jahren und weitere 20% von einer längeren Entsendedauer von drei bis vier Jahren. Knapp 21% der Befragten gaben an, dass ihre letzte Entsendung mehr als vier Jahre gedauert hatte.

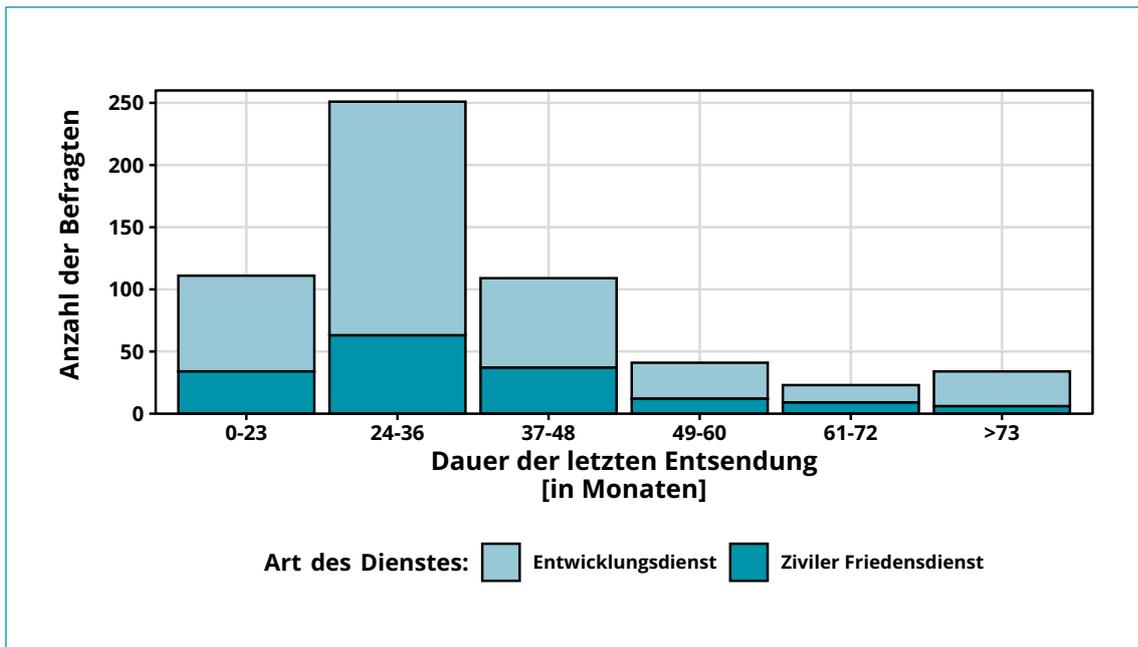


Abbildung 3: Dauer der letzten Entsendung

Bezüglich des Jahres der letzten Rückkehr (Abbildung 4) überwiegt in der Stichprobe der Anteil von Befragten, deren Rückkehr weniger lange zurückliegt: Knapp 85% beendeten ihren (letzten) Dienst 2014 oder später.

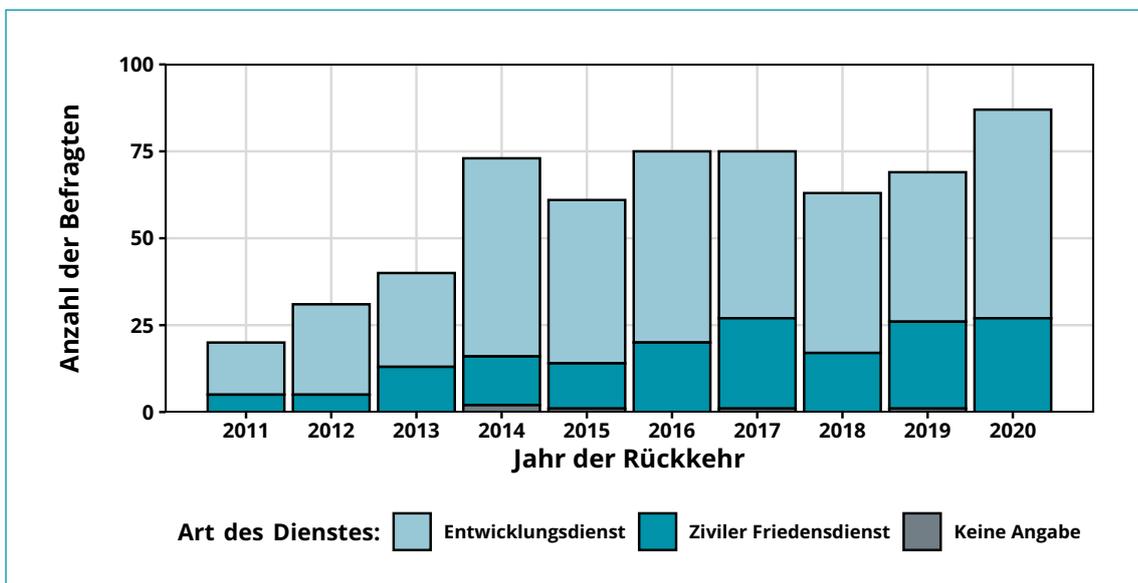


Abbildung 4: Jahr der letzten Rückkehr

3.3 Mehrfachentsendungen

Von den 594 Befragten durchlief etwa die Hälfte (49,83%) mehrere Verträge im ED bzw. ZFD vor der letzten Rückkehr (Abbildung 5). Interessant ist der Umstand, dass von diesen Mehrfachentsendeten rund ein Drittel der Befragten den Träger bei erneuter Entsendung wechselte (95 von 294 Mehrfachentsendeten).

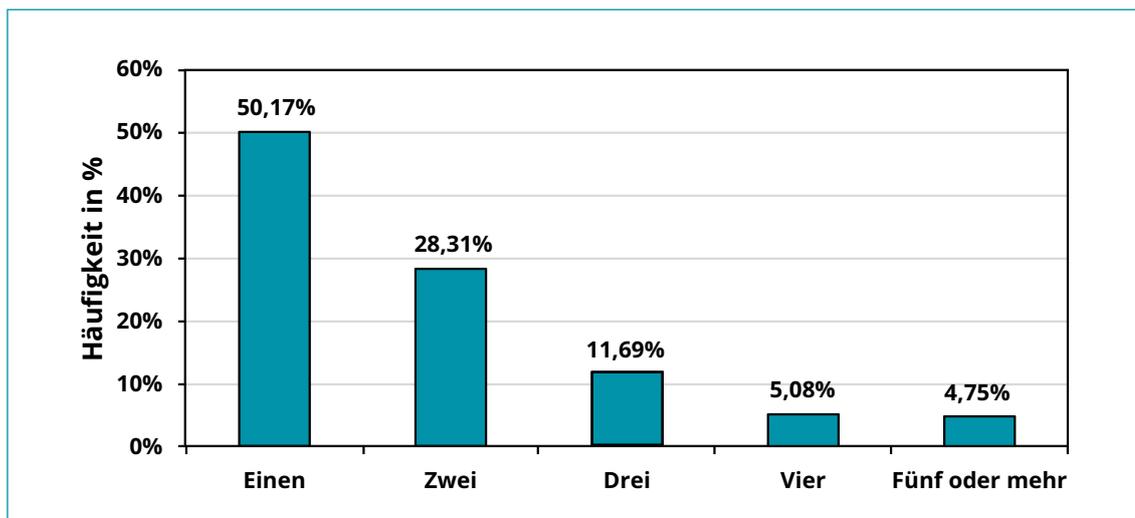


Abbildung 5: Anzahl von Fachkraft-Verträgen im ED / ZFD insgesamt (N = 590)

Die Anzahl der Personen, die bei einer Mehrfachentsendung bei ihrem „letzten“ Träger verbleiben, kann auf die Anzahl aller Mehrfachentsendeten eines Trägers umgelegt werden. So kann – zumindest rudimentär – die Verbleibsrate von Mehrfachentsendeten pro Träger abgeschätzt werden (Tabelle 3). Dabei zeigt sich, dass die Wechselmotivation der Mehrfachentsendeten je nach Träger stark variiert: Während bei Coworkers – CFI alle neun Mehrfachentsendeten einen erneuten Vertrag bei Coworkers – CFI eingehen, trifft dies nur auf zwei von 14 Mehrfachentsendeten des Weltfriedensdienstes zu. Da es insgesamt leichter sein dürfte, beim gleichen Träger erneut einen Vertrag zu erhalten, deutet die hohe Wechselrate bei Mehrfachentsendeten darauf hin, dass eine hohe Mobilität der Fachkräfte zwischen den Trägern besteht.

Träger	Vorherige Entsendung beim gleichen Träger	Zuletzt Mehrfachentsendete beim Träger	Verbleibsrate (Anteil beim Träger verblieben)
AGIAMONDO	29	53	54,72%
Coworkers – CFI	9	9	100%
DÜ	32	57	56,14%
EIRENE	7	16	43,75%
forumZFD	3	7	42,86%
GIZ	114	138	82,61%
WFD	2	14	14,29%
Insgesamt	196	294	

Tabelle 3: Mehrfachentsendung und Verbleib / Wechsel beim Träger

Betrachtet man die Tätigkeitsdauer als Fachkraft insgesamt (d.h. die Dauer aller bisherigen EhfG-Verträge zusammengenommen), so sind rund die Hälfte der Mehrfachentsendeten mehr als 6 Jahre „im Dienst“ gewesen. Umgerechnet auf die Gesamtstichprobe waren somit rund 26% aller Befragten insgesamt sechs Jahre oder länger Fachkraft im ED / ZFD. Dabei ist zu beachten, dass die Entsendedauer nicht am Stück erfolgt sein muss, sodass durchaus von „Karenzzeiten“ zwischen einzelnen Fachkrafttätigkeiten auszugehen ist.⁹

Mehrfachentsendete, die 6 Jahre oder länger „im Dienst“ waren, wechselten zudem häufiger den Träger (in 41% der Fälle bzw. 62 von 151 Personen) als Mehrfachentsendete, die insgesamt weniger als sechs Jahre als Fachkraft tätig waren (24%; 33 von 139 Personen). Dieser Befund ist vor dem Hintergrund eines hohen Anteils an Mehrfachentsendeten in der Stichprobe nicht weiter überraschend, wobei zu berücksichtigen ist, dass in der Stichprobe dieser Befragung eher ein älteres Segment im Vergleich zu allen Entsendeten abgebildet ist.

⁹ So berichten rund 50% der Mehrfachentsendeten in der Umfrage, dass sie ihr jeweiliges Einsatzland nach jedem Einsatz „meistens“ oder „immer“ verlassen haben (vgl. Abschnitt 6.1 „Örtliche Rückkehr“).

4. Davor

4.1 Berufliche Situation vor der Ausreise

Zunächst wurde in diesem Abschnitt erhoben, mit welcher beruflichen Ausgangssituation die Befragten ihre Fachkräftetätigkeit im ED aufgenommen haben. Bezüglich des Ausbildungsabschlusses bei der letzten Entsendung dominieren Akademiker*innen: Rund 92% der Befragten besitzen einen Fachhochschul- oder universitären Abschluss, knapp 10% sind promoviert oder habilitiert. Dem gegenüber haben lediglich 40 Befragte (6,7%) eine Lehre oder Fachschule absolviert und keinen akademischen Abschluss. In der Verbleibstudie von 2006 lag der Anteil von Rückkehrer*innen mit Hochschulabschluss bei 79%, 21% hatten eine Meister- oder Gesellenprüfung abgeschlossen (Koch & Widmaier, 2006). Insofern kann von einer zunehmenden Akademisierung des Fachkräfteeinsatzes gesprochen werden. Damit einher geht ein abnehmender Stellenwert handwerklicher Expertise für die Rekrutierung von Fachkräften.

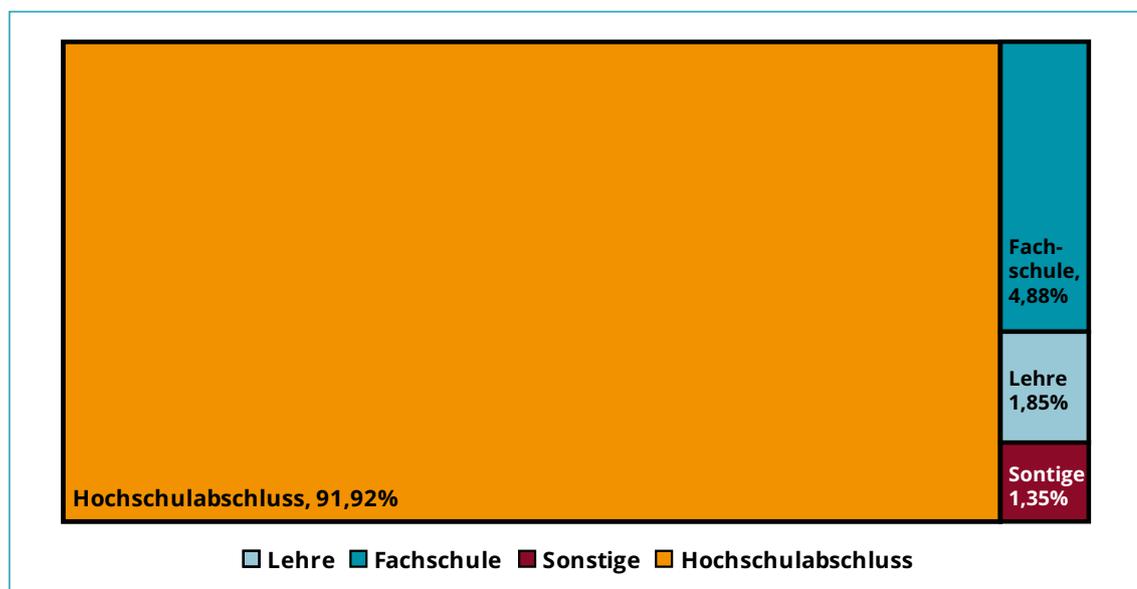


Abbildung 6: Höchster Ausbildungsabschluss bei Ausreise (N = 594; die relative Fläche entspricht der Größe des Anteils einer Antwortkategorie)

Zur beruflichen Ausgangssituation gehört auch das Beschäftigungsverhältnis vor der letzten abgeschlossenen Entsendung (Abbildung 6). Über 60% der Befragten kommen aus einer Vorbeschäftigung, entweder als Angestellte und / oder Beamte (46%) oder als Selbständige (16%). 18% der ehemaligen Fachkräfte kommen aus einer Orientierungsphase (Weiterbildung, Freiwilligendienst, Arbeitssuche), wobei die Arbeitssuchenden knapp 10% ausmachen. 16% der Befragten waren unmittelbar vor dem (für diese Befragung im Zentrum stehenden) ED bereits als Fachkräfte im Entwicklungsdienst oder im zivilen Friedensdienst tätig. Diesen Zahlen können die Werte aus der letzten Verbleibstudie von 2006 gegenübergestellt werden. In dieser Umfrage (Koch & Widmaier, 2006) waren 76% der Fachkräfte vor der letzten Ausreise berufstätig, 28% absolvierten eine Aus- oder Weiterbildung und 12,5% der Befragten befanden sich auf Arbeitssuche. Auch wenn die Zahlen nicht direkt vergleichbar sind, lässt sich aus den ähnlichen Größenordnungen eine gewisse zeitliche Kontinuität bezüglich der vorausgehenden Beschäftigungsverhältnisse ableiten.

Im Zusammenhang mit der beruflichen Situation vor Ausreise war von besonderem Interesse, inwieweit die ausgereisten Fachkräfte bereits vor ihrer Ausreise einen Bezug zur Entwicklungszusammenarbeit, zur Entwicklungspolitik und zur Friedensarbeit hatten (Abbildung 7).

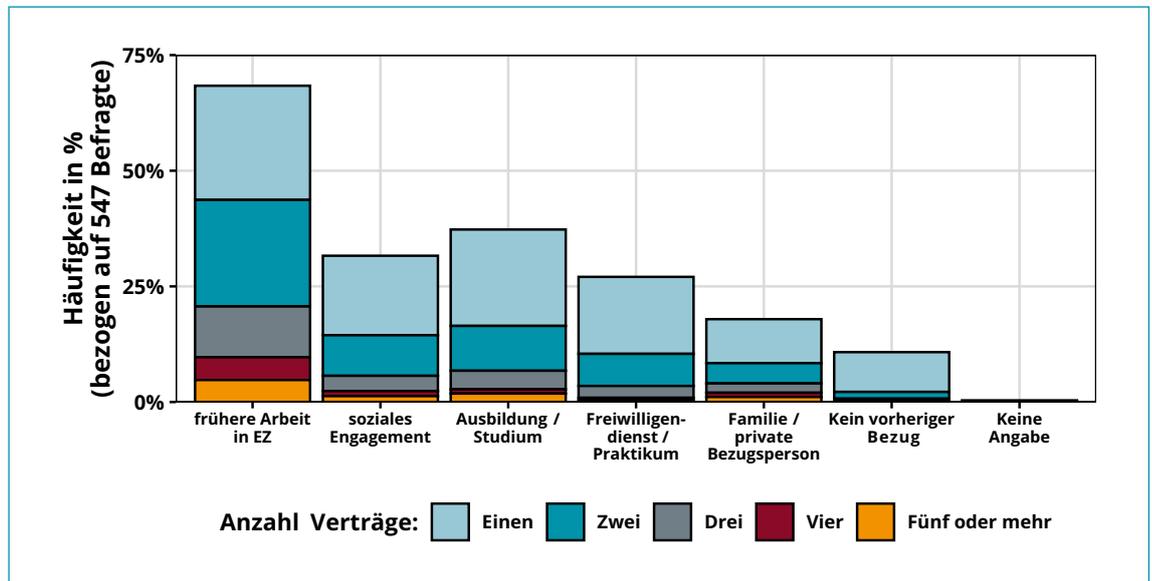


Abbildung 7: Vorheriger Bezug zu Entwicklungszusammenarbeit, Entwicklungspolitik und Friedensarbeit (N=593)

Unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen ist auffällig, dass fast zwei Drittel der Befragten eine frühere Arbeit in der Entwicklungszusammenarbeit hatten. Dies trifft sogar auf den Großteil der Befragten zu, die zum ersten Mal als Fachkraft im ED bzw. ZFD tätig waren (Abbildung 7). Bezüge wurden bei einem nennenswerten Teil der Befragten auch über ihr soziales Engagement und die Ausbildung hergestellt. Es gibt heute zunehmend Studiengänge mit entwicklungspolitischem, internationalem oder Friedens- und Konfliktarbeits- Bezug. Ein etwas geringerer Stellenwert kommt dem Freiwilligendienst und Praktika zu. Wichtig aber ist festzuhalten, dass auch die Familie und private Bezugspersonen eine Rolle spielen, d.h. dass 16% der Befragten in ihrem persönlichen Umfeld mit Menschen im Berufsfeld Entwicklungspolitik / Entwicklungszusammenarbeit zu tun haben. Nur weniger als 10% haben in dem Sinne geantwortet, dass sie vor dem Entwicklungsdienst keinerlei entsprechende Bezüge hatten.

Fazit

Zusammenfassend kommt somit auch im ED / ZFD die allgemein steigende Professionalisierung und Spezialisierung zum Tragen: Fachkräfte sind überwiegend Akademiker*innen und verfügen über relevante Vorerfahrungen bis hin zu einschlägigen Berufserfahrungen. Wenn gleich „Fachkraft im ED / ZFD“ kein formaler Beruf ist, so ist „Fachkraft in der EZ“ immerhin ein Berufsbild, auf das sich viele Menschen in ihrem Ausbildungs- und Arbeitswerdegang aktiv vorbereiten.

4.2 Motivationen für die Entscheidung zur Fachkrafttätigkeit

Die Umfrage thematisierte verschiedene Aspekte, die Menschen dazu motivieren, einen ED / ZFD zu leisten. Ein zentrales Erkenntnisinteresse bezieht sich auf die Frage, welche Bedeutung das solidarische Engagement (der „Dienstcharakter“) für die Befragten hat. Um hierzu Antworten zu bekommen, wurden den Befragten insgesamt 11 mögliche Gründe für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit vorgelegt und eine Wichtigkeitseinschätzung auf einer 6-stufigen Skala von „sehr unwichtig“ bis „sehr wichtig“ eingeholt (Tabelle 4). Für die Interpretation der Ergebnisse wurden die 11 Gründe im nächsten Schritt statistisch auf drei zugrundeliegende Aspekte (Faktoren) reduziert.¹⁰

#	Item: Wie wichtig waren Ihnen die folgenden Aspekte bei der Entscheidung für eine Tätigkeit als Fachkraft?	Faktoren und Aussagengruppen		Faktorladung
1	einen Beitrag zu Gerechtigkeit und Frieden zu leisten	1	Gemeinwohlorientierung	0.7
2	in Solidarität mit Menschen im Globalen Süden zu handeln			0.7
3	eine sinnstiftende Tätigkeit auszuüben			0.6
4	mit Menschen partnerschaftlich an Lösungen zusammenzuarbeiten			0.6
5	sich mit anderen Kulturen auseinanderzusetzen	2	Persönliche Herausforderung	0.6
6	im Ausland zu arbeiten			0.5
7	eine persönliche Herausforderung zu suchen			0.5
8	Berufserfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit zu gewinnen	3	Karriereorientierung	0.6
9	eine qualifikationsgerechte Bezahlung zu erhalten			0.6
10	bisherige Fachkenntnisse und Arbeitserfahrungen erweitern zu können			0.5
11	bisherige Fachkenntnisse und Arbeitserfahrungen einbringen zu können	Lässt sich keinem Faktor zuordnen		0.2 (auf Faktor 1)

Tabelle 4: Items und explorative Faktorenanalyse zu Motivationen für die Aufnahme einer Tätigkeit als Fachkraft

¹⁰ Diese Reduktion erfolgte mittels explorativer Faktorenanalyse. Dabei handelt es sich um ein statistisches Verfahren zur Datenreduktion, bei dem von mehreren empirisch beobachteten Variablen (hier: Fragebogen-Items) auf wenige zugrundeliegende latente Variablen („Faktoren“) geschlossen wird. So können Itemgruppen identifiziert werden, in denen jeweils alle Items ähnliche Informationen erfassen. Die vorliegenden Ergebnisse beruhen auf den paarweisen Korrelationen von 528 Befragten und einer Varimax-Rotation. Die zugrundeliegende Korrelationsmatrix ist in Anhang 8.2 dokumentiert.

Auf Grundlage der inhaltlichen Bedeutung der Aussagen lassen sich drei Aussagengruppen identifizieren:

1. Bei der Aussagengruppe „**Gemeinwohlorientierung**“ stehen vor allem der Einsatz für Gerechtigkeit und Frieden, das solidarische Handeln, die Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit sowie die Bedeutung partnerschaftlicher Zusammenarbeit im Vordergrund.
2. Bei der Aussagengruppe „**persönliche Herausforderung**“ stehen vor allem die Auseinandersetzung mit anderen Kulturen bzw. das Leben mit fremden Kulturen sowie die Wertschätzung der Tätigkeit im Ausland im Vordergrund.
3. Bei der Aussagengruppe „**Karriereorientierung**“ stehen vor allem die Möglichkeit von Berufserfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit, die qualifikationsgerechte Bezahlung sowie die Erweiterung von Fachkenntnissen im Vordergrund.

Für die weitere Auswertung wurde für jede Person zu jeder Aussagengruppe eine mittlere Wichtigkeitseinschätzung berechnet, indem der Mittelwert über alle Bewertungen zu den Aussagen pro Aussagengruppe berechnet wurde.¹¹ Dieser Wert kann als „mittlere individuelle Gewichtung“ der Aspekte Gemeinwohlorientierung, persönliche Herausforderung und Karriereorientierung interpretiert werden.¹² Die Verteilung dieser individuellen Gewichtungen pro Aussagegruppe zeigt, welchen Stellenwert diese jeweils bei der Entscheidung für eine Tätigkeit als Fachkraft einnehmen. Diese Verteilungen werden im Folgenden mittels Kastendiagramm (engl. boxplots) dargestellt. Dabei zeigt der Kasten an, in welchem Bereich 50% aller Werte liegen. Der Kasten gibt somit einen Eindruck zu Lage und Streuung von Datenpunkten. Das obere Ende des Kastens ist der Wert, unter dem 75% der Werte der Verteilung liegen (sog. drittes Quartil). Das untere Ende des Kastens ist der Wert, unter dem 25% der Werte der Verteilung liegen (sog. erstes Quartil). Die dicke schwarze Linie im Kasten ist der Median, unter bzw. über dem 50% aller Werte liegen. Er teilt die Verteilung in zwei gleich große „Hälften“ auf und ist im Gegensatz zum Mittelwert gegenüber Ausreißern nicht anfällig. Die Linien, die vom Kasten ausgehen, bilden die Bereiche für die unteren und oberen 25% der Datenwerte ab. Extreme Einzelwerte („Ausreißer“) werden als Punkte dargestellt. Zum Beispiel bewertet der Großteil der Befragten in Abbildung 8 den Aspekt der „persönlichen Herausforderung“ als „eher wichtig“ bis „sehr wichtig“ (Lage und Ausdehnung des Kastens). Ein kleinerer Teil der Befragten schätzt den Aspekt als „eher wichtig“ bis „teils-teils“ ein (vom Kasten ausgehende Linie). Eine geringere Wichtigkeitseinschätzung zu diesem Aspekt sind dagegen extreme Einzelmeinungen (Punkte).

¹¹ Um diese Mittelwerte vergleichbar zu halten, wurden lediglich drei der vier Items mit hoher Faktorladung auf Faktor 1 („Gemeinwohlorientierung“) für die Berechnung verwendet. Das Item „sinnstiftende Tätigkeit auszuüben“ wurde nicht berücksichtigt.

¹² Ein Beispiel zur Interpretation: Da die zu Grunde liegende Skala theoretisch von 1 („sehr unwichtig“) bis 6 („sehr wichtig“) reicht, kann eine Person mit dem Wert 4,2 bei Gemeinwohlorientierung und 1,3 bei Karriereorientierung als eher gemeinwohlorientiert und eher weniger karriereorientiert bezeichnet werden.

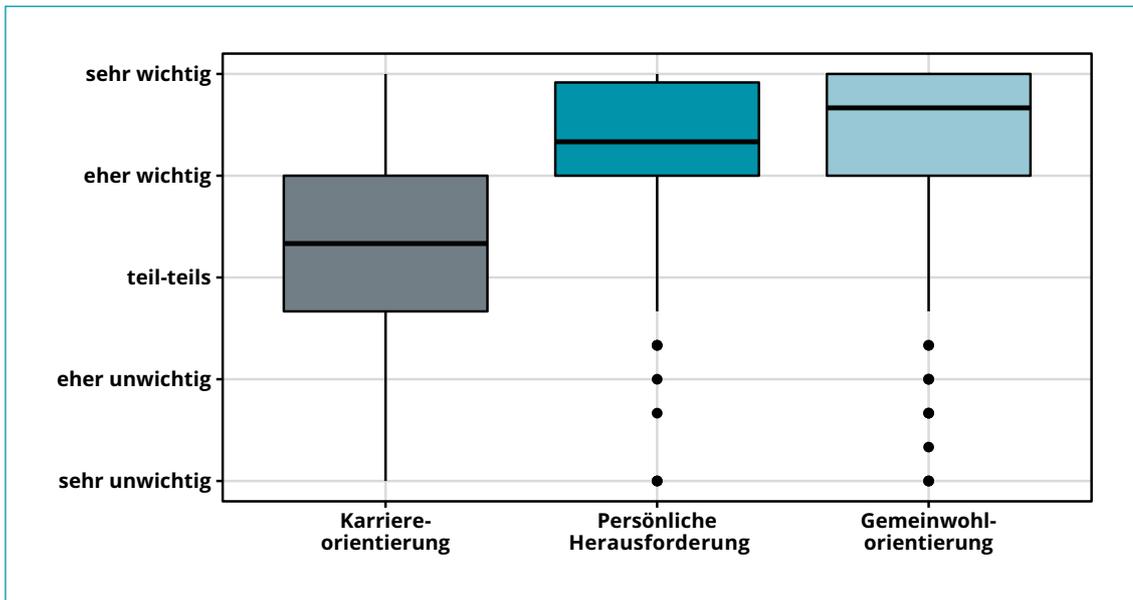


Abbildung 8: Verteilung der Aussagengruppen „Karriereorientierung“, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit (N = 522)

Betrachtet man die Ausprägungen zu den drei Aussagengruppen im Vergleich (Abbildung 8), dann ist die „Gemeinwohlorientierung“ der wichtigste Faktor bei der Entscheidung für einen ED / ZFD. Die „Karriere-Orientierung“ hat als Typus eine deutliche geringere Bedeutung. Lediglich bei Betrachtung des Alters der Befragten zeigt sich eine unterschiedliche Gewichtung der Motivationsaspekte (Abbildung 9): Bei Personen bis 30 Jahre überwiegt die Suche einer persönlichen Herausforderung die Wichtigkeit der Gemeinwohlorientierung. Die Personen-Gruppe der unter 30-Jährigen umfasst jedoch gerade einmal 3% der Befragten. Diese relative Rangordnung, bei der „Gemeinwohlorientierung“ die dominierende der drei Aussagengruppen ist, gilt dagegen unabhängig vom Geschlecht der Befragten (Abbildung 10) sowie dem Träger des ED / ZFD (Abbildung 11) und unabhängig davon, wie lange eine Fachkraft im Entwicklungsdienst gearbeitet hat (ohne Abbildung).

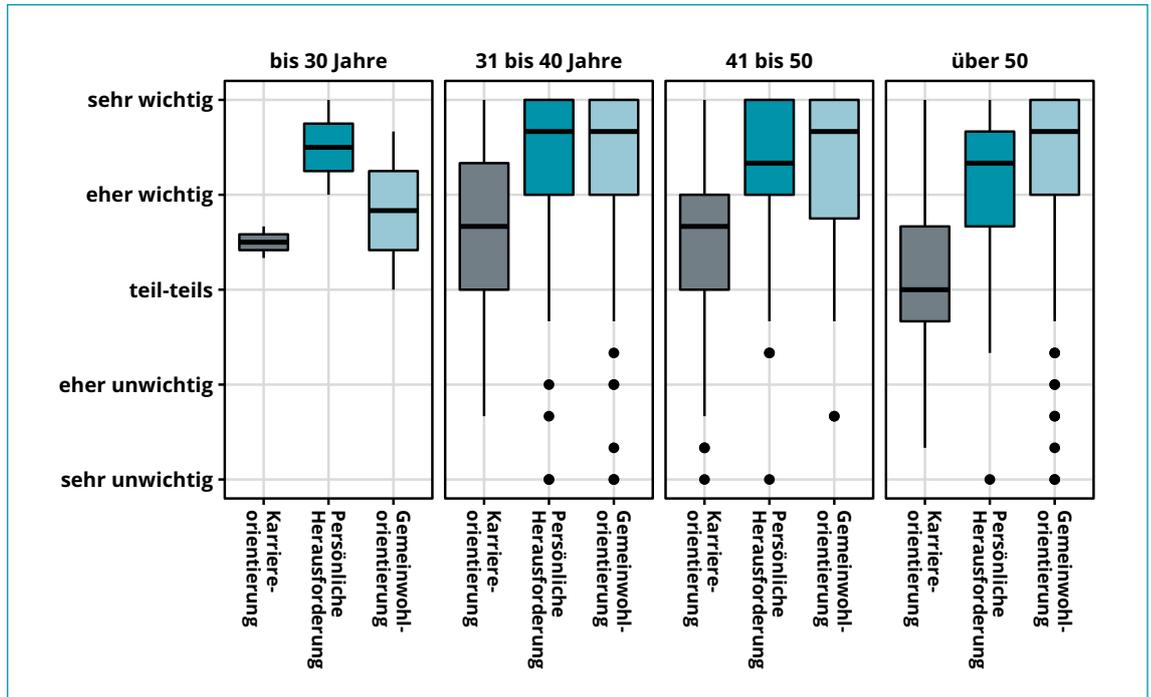


Abbildung 9: Verteilung der Aussagengruppen „Karriereorientierung“, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkräfttätigkeit nach Altersgruppe (N = 517)

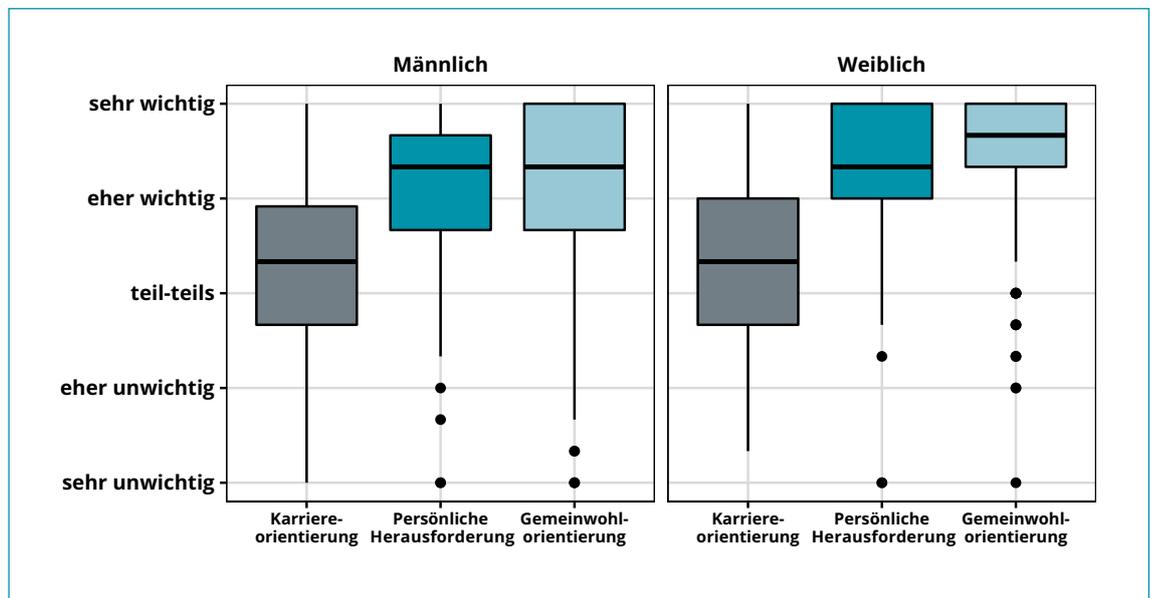


Abbildung 10: Verteilung der Aussagengruppen „Karriereorientierung“, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkräfttätigkeit nach Gender (N = 513)

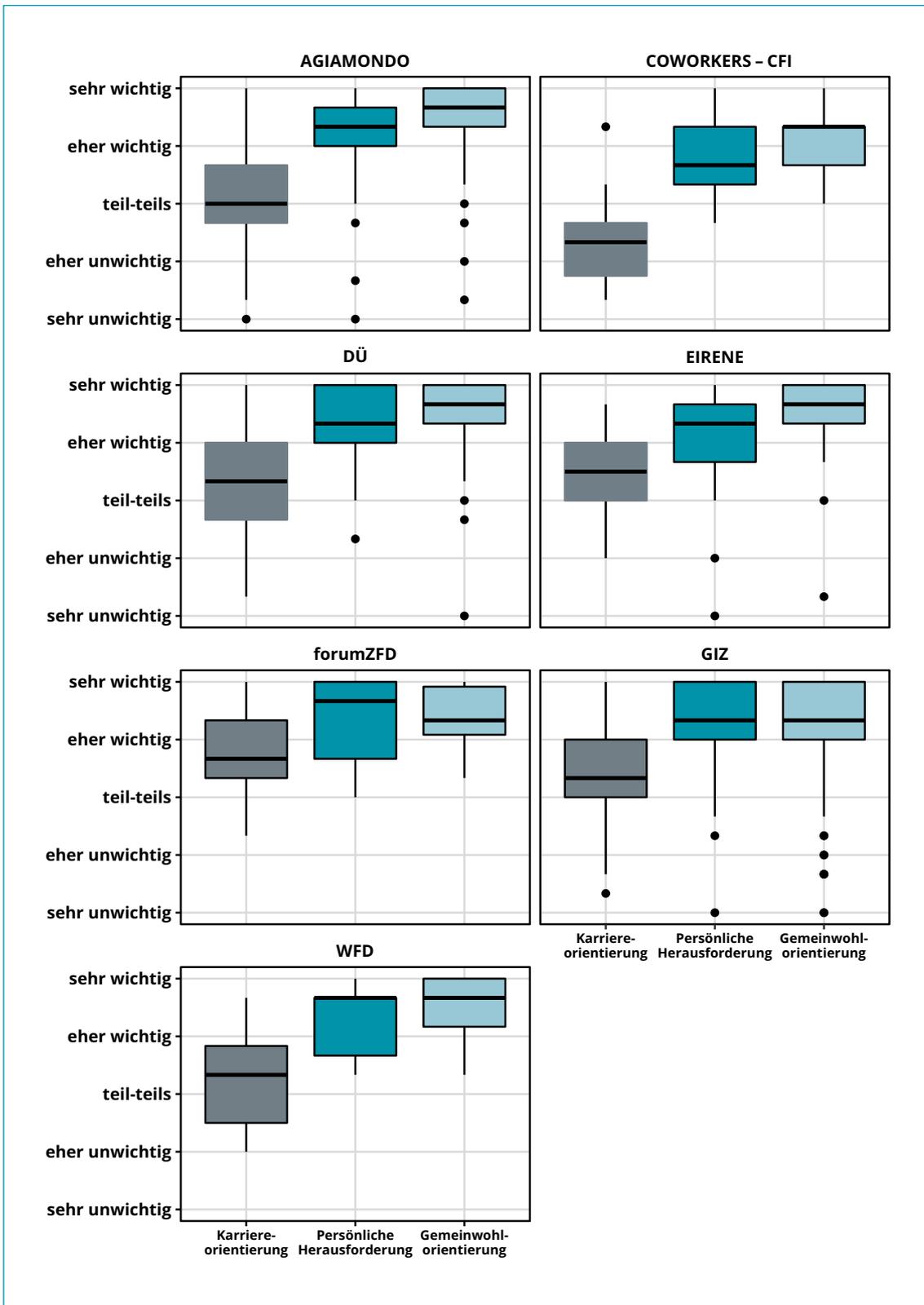


Abbildung 11: Verteilung der Aussagengruppen „Karriereorientierung“, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit nach dem Träger der letzten Entsendung (N = 586)

Fazit

Bei der Motivation der Befragten für einen Entwicklungsdienst hat die "Gemeinwohlorientierung", im Vergleich zu "persönliche Herausforderung" und "Karriereorientierung" einen herausgehobenen Stellenwert. Das gilt unabhängig von der Zeit, die eine Fachkraft in einem oder mehreren Einsätzen verbracht hat. Insofern belegen die Ergebnisse, dass solidarisches Engagement als Motivation für den ED / ZFD ganz im Sinne des EhfG nach wie vor eine wesentliche Rolle spielt.

5. Dabei

Da die Phase „Dabei“ bereits in vorherigen Studien intensiv beleuchtet wurde, wurde in der vorliegenden Studie lediglich nach dem Förderbereich, in dem die Fachkrafttätigkeit anzusiedeln ist, sowie nach der Einsatzregion gefragt. Die Ergebnisse zeigen die fachliche und internationale Bandbreite von Entwicklungsdienst sowie die Schwerpunkte und Trends der letzten Dekade.

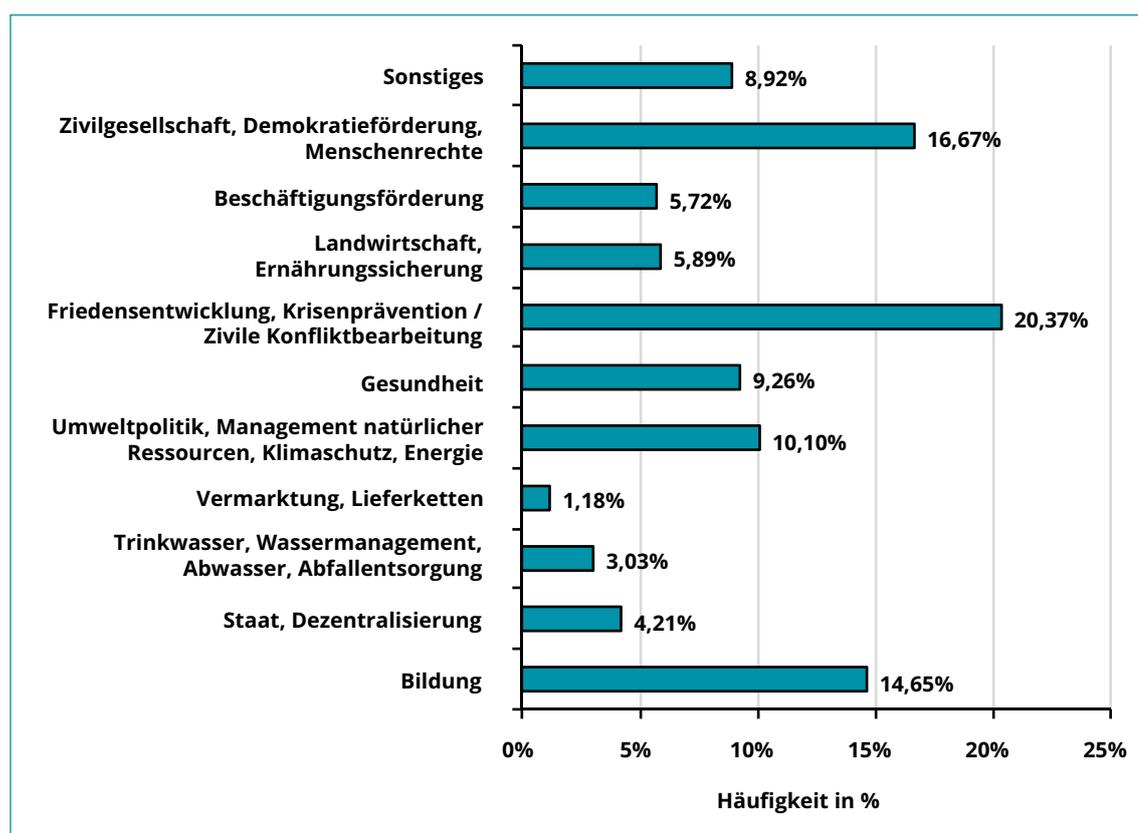


Abbildung 12: Fachkrafttätigkeit nach Förderbereich (N = 594)

Als häufigster Förderbereich (Abbildung 12) wurde ‚Friedensentwicklung, Krisenprävention / Zivile Konfliktbearbeitung‘ (20%) genannt, gefolgt von ‚Zivilgesellschaft, Demokratieförderung, Menschenrechte‘ (17%) und Bildung (15%). In zwei weiteren Förderbereichen ‚Umweltpolitik, Management natürlicher Ressourcen, Klimaschutz, Energie‘ und ‚Gesundheit‘ waren 10% bzw. 9% der Befragten tätig. Im spezialisierten Bereich ‚Vermarktung, Lieferketten‘ waren die wenigsten der hier befragten FK tätig.

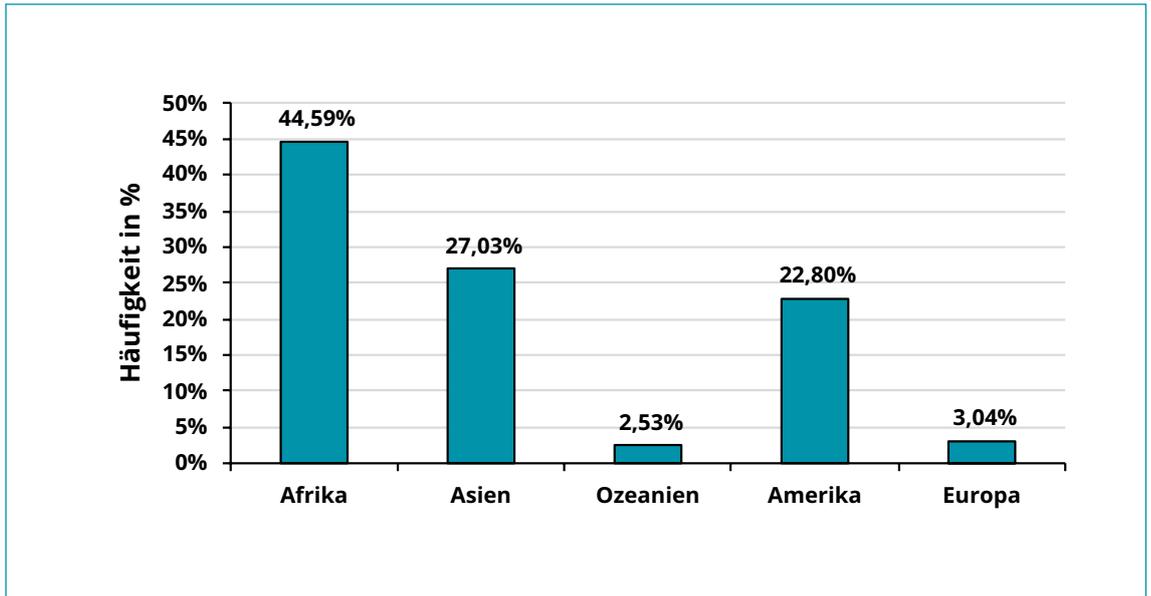


Abbildung 13: Einsatzregion der Befragten (N = 592)

Schaut man auf die Verteilung der Fachkräfteeinsätze nach Region (Abbildung 13), dann steht Afrika mit 45% an der Spitze. 27% der Befragten waren in asiatischen Ländern tätig und 23% hatten ihren Fachkräfteeinsatz in Amerika. Europa und Ozeanien haben als Einsatzregionen nur eine geringe Bedeutung. Diese Regionalverteilung bleibt auch über die Jahre hinweg weitgehend stabil (Abbildung 14).

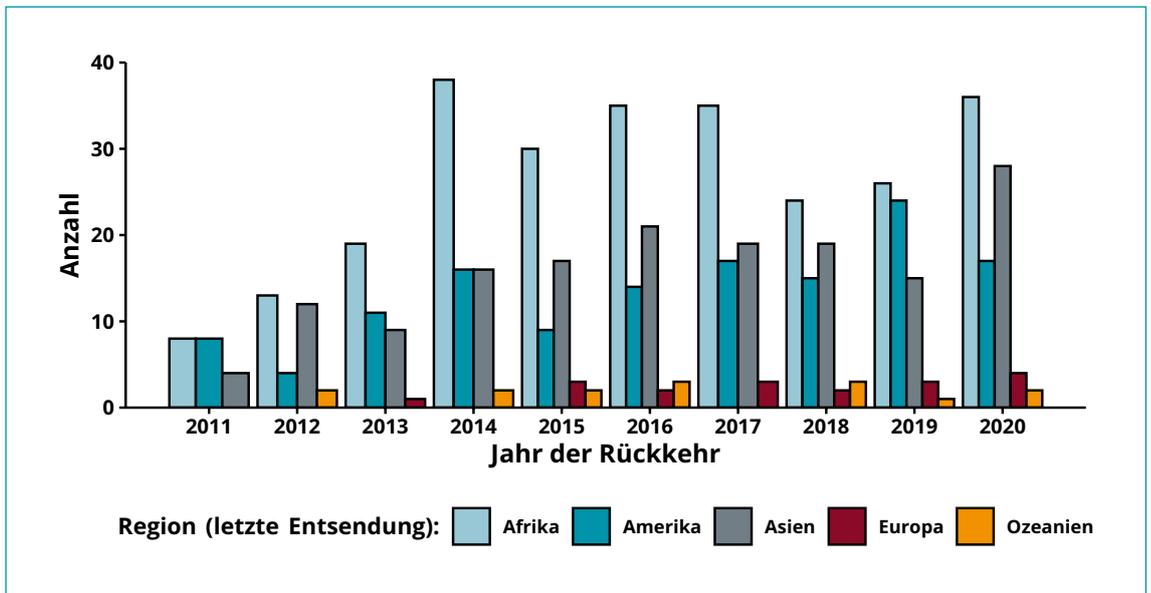


Abbildung 14: Regionalverteilung nach Jahr der Rückkehr (N = 592)

Die hier aufgeführte regionale Verteilung ist nicht identisch mit der regionalen Verteilung der Gesamtheit aller Fachkräfte. Letztere wird jährlich erhoben und kann unter <https://www.agdd.de/de/dabei/fachkraefte-statistik-und-einsatzlaender> eingesehen werden.

6. Danach

6.1 Örtliche Rückkehr

Auf die Frage, wo sie die ersten 6 Monate nach Vertragsende verbracht haben, gaben über 70% der Befragten an, dass sie in das Ausgangsland zurückgekehrt seien, aus dem sie in den Entwicklungsdienst aufgebrochen sind. 12% blieben im Einsatzland, während 17% sich in einem anderen Land als das Einsatz- oder Ausgangsland aufgehalten haben. Befragt danach, ob sie die Staatsbürgerschaft des Landes besessen haben, in dem Sie die ersten sechs Monate nach Vertragsende überwiegend verbracht haben, antworteten knapp über 70% mit „Ja“.

Betrachtet man nun den Zeitraum 6 Monate bis zu zwei Jahren nach dem Entwicklungsdienst, dann ergibt sich ein geringfügig verändertes Bild (Abbildung 15).

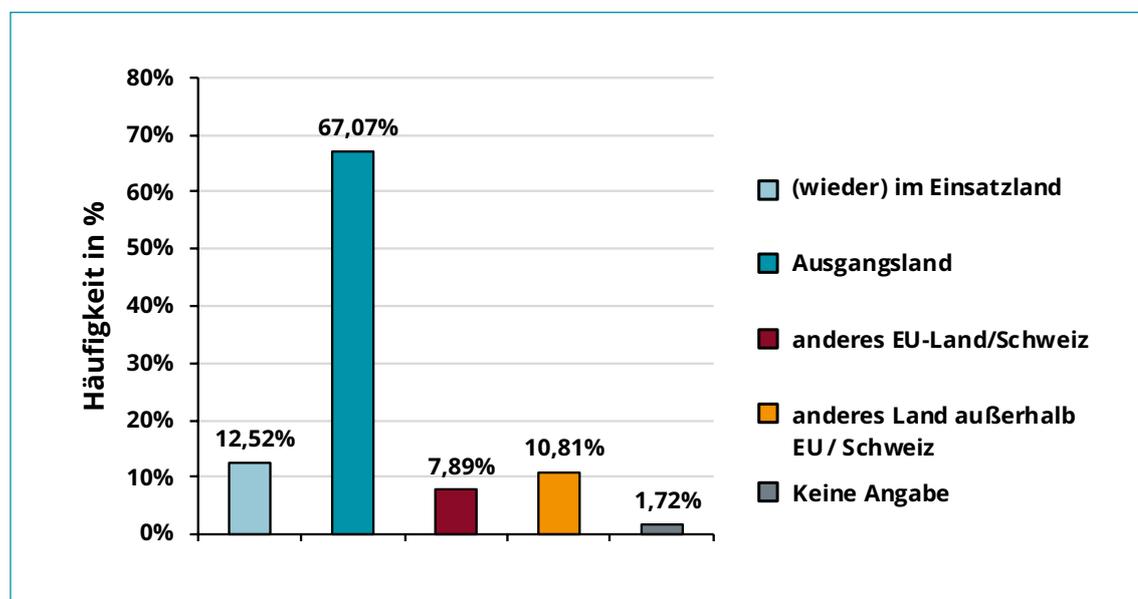


Abbildung 15: Überwiegender Verbleib 6 Monate bis zu 2 Jahre nach dem ED (N = 583)

67% der Befragten sind weiterhin in dem Ausgangsland, von dem aus sie in den Entwicklungsdienst aufgebrochen sind. 13% hielten sich in ihrem Einsatzland auf, während 19% der Befragten sich entweder in einem anderen EU-Land, inklusive der Schweiz, oder in einem anderen Land außerhalb der EU, aufgehalten haben. Auch hinsichtlich der Staatsbürgerschaft gibt es bei der Betrachtung eines längeren Zeitraums nach Vertragsende nur geringfügige Veränderungen. 68% besitzen die Staatsbürgerschaft des Landes, in dem Sie die Zeit von 6 Monaten bis zu zwei Jahren nach Vertragsende überwiegend verbracht haben. 32% der Befragten antworten auf diese Frage mit ‚Nein‘. Insgesamt bedeutet das Ende eines Entwicklungsdienstes für die Mehrheit der Befragten also eine „örtliche Rückkehr“ in das Ausgangsland, von dem aus man in den Dienst aufgebrochen ist.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass einige Fachkräfte keine „Rückkehrer*innen“ im Wortsinn sind, sondern im Einsatzland verbleiben. Der Anteil aller Befragten, die die ersten sechs Monate nach Vertragsende noch im Einsatzland geblieben sind, lag bei 11,8% (70 der 594 Befragten). Dieser Anteil steigt leicht bei Ausweitung des Betrachtungszeitraums auf sechs Monate bis zu zwei Jahre nach Vertragsende: 12,3% (73 der 594 Befragten) geben

an, in diesem Zeitraum (wieder) im Einsatzland gewesen zu sein. Knapp die Hälfte dieser Personengruppe hat nur einen einzigen EhfG-Vertrag gehabt. Möglicherweise haben diese Fachkräfte schon vor dem ED dort gelebt, oder aber sie haben sich während bzw. nach dem Dienst aus anderen Gründen entschieden, dort zu bleiben.

Bei rund 7% der Befragten, die sich bis zu zwei Jahre nach Vertragsabschluss (wieder) im Einsatzland befinden und mehrere Verträge abgeschlossen haben, dürfte es sich mehrheitlich um Anschlussverträge vor Ort (ggf. in anderen Projekten, bei anderen Trägern) handeln. Angesichts dieser Befundlage ist von einem Anteil von Personen, die mittel- bis langfristig nicht nach Deutschland / in die EU zurückkehren, von unter 10% der Befragten auszugehen.

Ferner stellt sich die Frage, wie Mehrfachentsendungen bzw. Mehrfachverträge und Rückkehr zusammenhängen. Rund 43% aller Mehrfachentsendeten gaben an, ihr Einsatzland nach jedem Einsatz verlassen zu haben. Nimmt man den Anteil der Befragten hinzu, auf welche dies „meistens“ zutrifft, steigt der Anteil auf insgesamt über 50%. Insofern ist das Thema „Rückkehr aus dem Dienst“ und die damit verbundene Rückkehrer*innen-Arbeit mehrheitlich auch für Mehrfachentsendete relevant.¹³

Fazit

„Rückkehr aus dem Dienst“ bedeutet für den Großteil der Befragten des Untersuchungszeitraums überwiegend eine örtliche Rückkehr in das Ausgangsland. Nur eine sehr kleine Personengruppe von unter 10% durchläuft keine Phase örtlicher Umorientierung, sondern verbleibt im Einsatzland. Dagegen spielt die örtliche Rückkehr auch für den Großteil der Mehrfachentsendeten eine tragende Rolle.

6.2 Persönliche Rückkehr

Auf die Frage nach der privaten Situation nach der Rückkehr gaben etwa 41% der Befragten an, dass sie allein zurückgekehrt seien (Abbildung 16); 26,4% sind mit Partner*in und rund

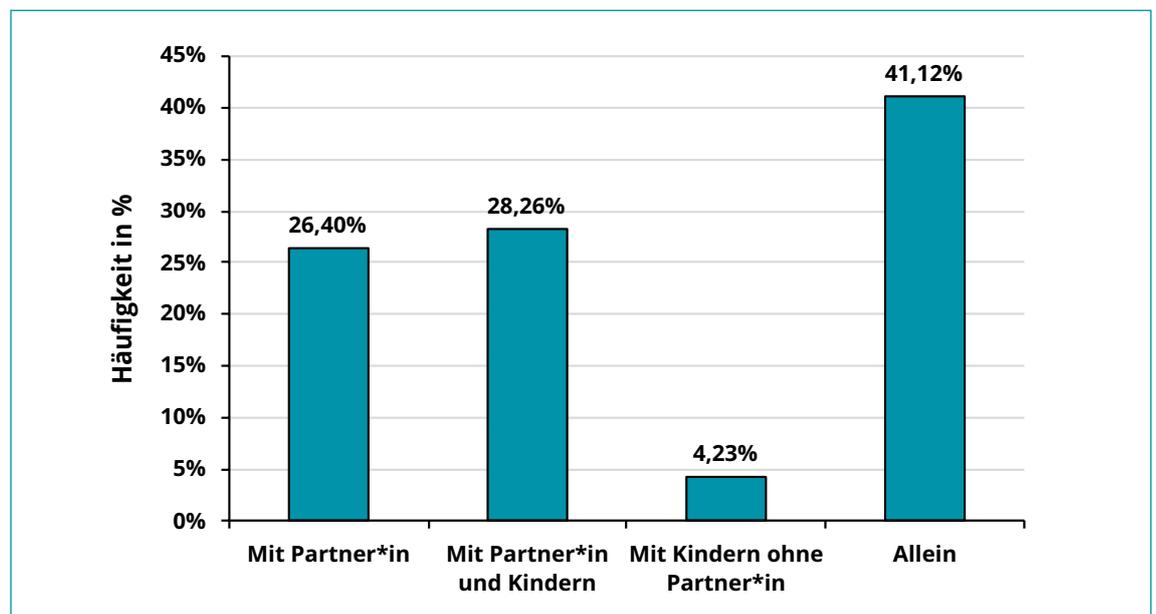


Abbildung 16: Private Familien-Konstellation bei Rückkehr (N = 590)

28% mit Partner*in und Kind(ern) zurückgekehrt. Weitere rund 4% waren zum Vertragsende alleinerziehend mit Kindern (oder die / der Partner*in sind nicht mitgereist). Zusammen genommen sind also knapp 60% der Fachkräfte mit Familie im Dienst.

Hier stellt sich die Frage, ob auch die Partner*in einen Dienstvertrag nach EhfG hatte; dies war nur bei 22% der Befragten der Fall. Dieser Anteil variiert nach Träger: Besonders Fachkräfte bei DÜ und beim Weltfriedensdienst kommen hier auf einen höheren Wert. Nicht gefragt wurde an dieser Stelle, ob der Vertrag beim gleichen Träger wie dem der Fachkraft bestand; deshalb sind weitere Schlussfolgerungen an dieser Stelle nicht möglich (Abbildung 17).

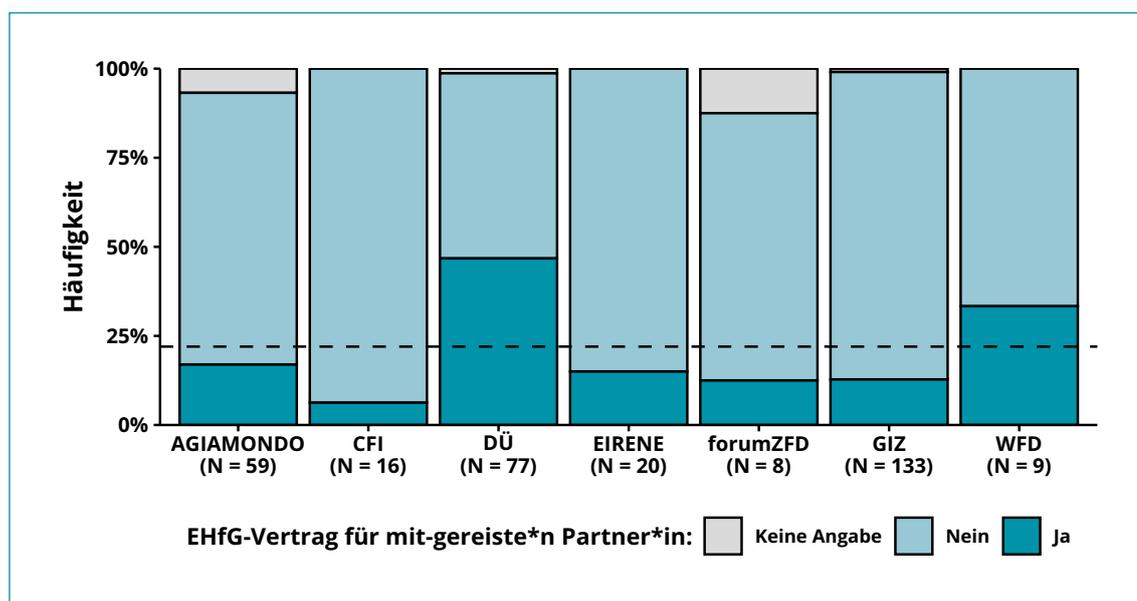


Abbildung 17: Mitgereiste Partner*innen mit EhfG-Vertrag nach Träger (N = 322); die gestrichelte Linie (22%) markiert den Gesamtanteil an mitgereisten Partner*innen über alle Träger hinweg.

Bei den Antworten zur Frage der Multinationalität der Familien zum Zeitpunkt der Rückkehr gibt es bezüglich der Multinationalität der Partnerschaften eine praktisch vollständige Ausgewogenheit der Antworten: während knapp über 50% der Befragten mit Partnerschaft die Frage verneinten, gaben gut 48% an, in einer multinationalen Partnerschaft zurückgekehrt zu sein, wobei nicht erhoben wurde, inwieweit die Partnerschaft schon vor der Ausreise multinational war. Bei der Frage der Multinationalität der Kinder waren die Antworten in etwas geringerem Maße ausgewogen. Hier sind es gut 51% der Befragten in einer solchen Familienkonstellation, die die Frage verneinen und knapp 45%, die mit Kindern mit anderer Staatsbürgerschaft zurückgekehrt sind.

¹³ Dem gegenüber steht eine Personengruppe, die angab, ihr Einsatzland trotz mehrerer Verträge nie verlassen zu haben: Rund 30% der Mehrfachentsendeten, d.h. 15% aller 594 Befragten, sind demnach nach Vertragsende im Einsatzland verblieben. Dieser Befund ist jedoch insofern zu relativieren, als dass in der Umfrage nicht nach dem Grund / der Motivation gefragt wurde. Im ED gibt es auch die Möglichkeit einer verlängerten Rückreise z.B. bis zum Ende eines Schuljahres oder wenn die Partnerin / der Partner einen Vertrag noch nicht beendet hat oder anderes mehr.

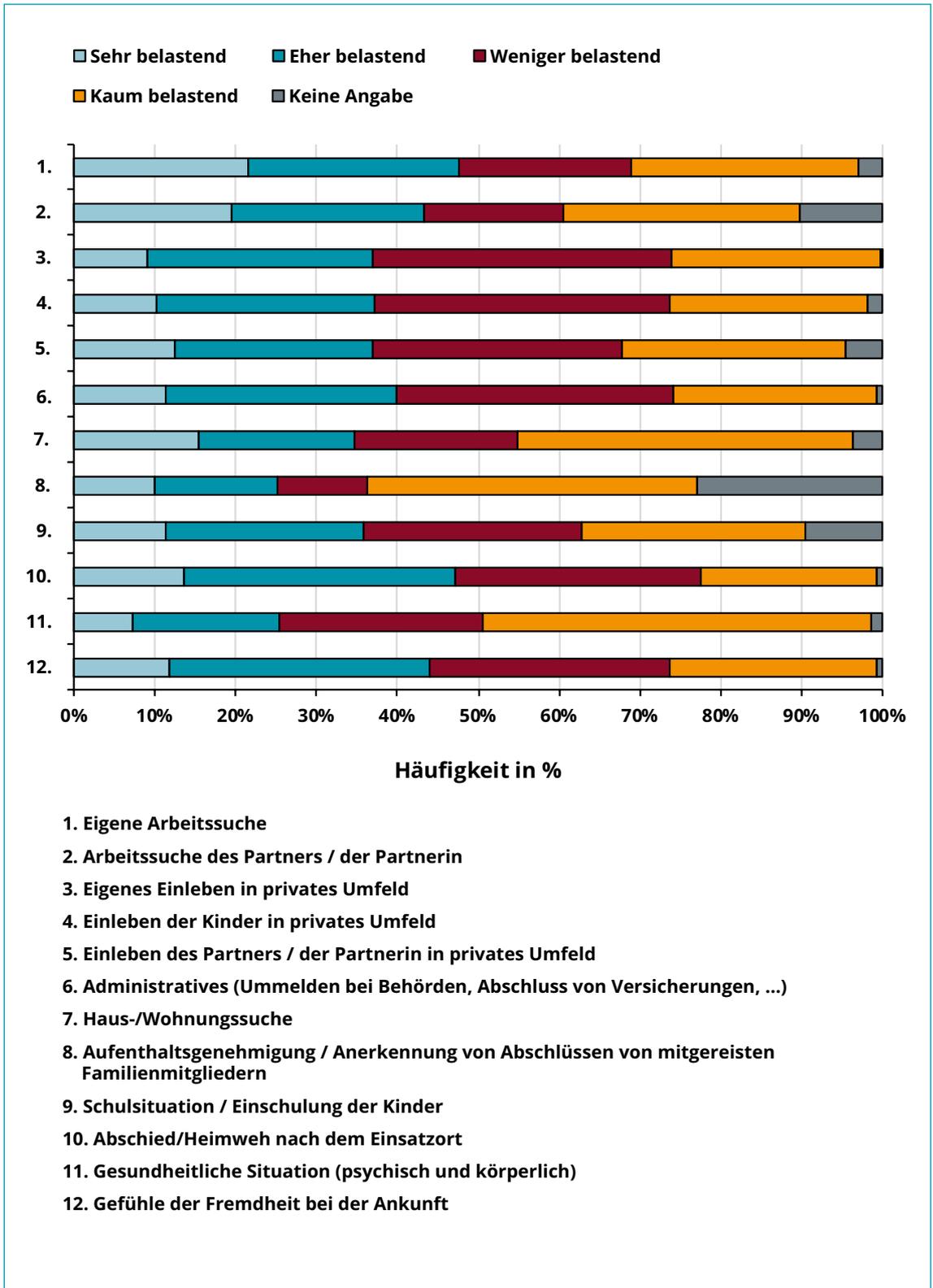


Abbildung 18: Wie sehr haben Sie die folgenden Aspekte direkt nach Ihrer Rückkehr als eher belastend oder eher nicht belastend empfunden? (N = 524)

Hinsichtlich der Faktoren, die die zurückgekehrten Fachkräfte nach ihrer Rückkehr belastet haben, gehören vor allem die eigene Arbeitssuche sowie der Abschied von bzw. das Heimweh nach dem Arbeitsort (beide knapp 47% (,sehr belastend' und ,eher belastend')) (Abbildung 18).

Mit geringem Abstand hinsichtlich der Bedeutung der Faktoren folgen die Arbeitssuche des Partners bzw. der Partnerin und die Fremdheit der Gefühle bei der Ankunft (beide gut 43% (,sehr belastend' und ,eher belastend')). Der letztgenannte Faktor lässt sich durch folgendes Zitat illustrieren:

„Die Rückkehr war für unsere 3 Kinder (Teenager) extrem hart. Sie haben sich lange fremd gefühlt und es zieht sie ins Ausland. Das gilt auch für uns Eltern.“

Als Faktor, der als am wenigsten belastend empfunden wurde, wird die Beantragung von Aufenthaltsgenehmigungen von mitgereisten Familienangehörigen bzw. die Anerkennung von deren Abschlüssen genannt (gut 25% ,sehr belastend' und ,eher belastend').

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, ob bestimmte Personengruppen eine Rückkehr aus dem Dienst als stärker belastend wahrnehmen. Um dieser Frage nachzugehen, wurde für jede Person ein „Belastungsscore“ errechnet (Mittelwert über alle Belastungseinschätzungen), der die empfundene Belastung bei der Rückkehr abbildet. Die Verteilung dieses Maßes wurde dann nach verschiedenen Merkmalen der Rückkehrer*innen ausgewertet. Dabei zeigt sich, dass die private Konstellation bei Rückkehr keinen Einfluss auf die wahrgenommene Belastung hat (Abbildung 19). Sowohl Rückkehrer*innen allein als auch Rückkehrer*innen, die in verschiedenen familiären Konstellationen zurückkehren, schätzen die Belastung im Bereich „weniger“ bis „eher“ belastend ein und bewegen sich damit um den theoretischen Mittelpunkt der Skala.

Trotzdem lässt sich feststellen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Entsendung als Fachkraft im ED mit Belastungen verbunden ist, wie folgende Zitate illustrieren:

- „Die Problematik der begleitenden Partner wird gar nicht betrachtet, dabei sind die fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten und die nicht-existierende Altersversorgung ein zentrales Problem.“
- „Es wäre toll, wenn auch unverheiratete Paare über das EhfG entsendet werden könnten und wenn für die / den mitausreisende / n Partner*in auch in die Rentenversicherung einbezahlt werden würde. Damit würde der Entwicklungsdienst noch mehr Menschen mit relevanter Berufserfahrung ansprechen, die sich sonst eine ‚Unterbrechung‘ ihrer Berufstätigkeit im Heimatland durch den Entwicklungsdienst kaum finanziell leisten können.“

Es gibt in der wahrgenommenen Belastung keinen Unterschied nach Geschlecht der Rückkehrer*innen (ohne Abbildung). Dagegen ist zwischen Belastung und dem Alter bei Entsendung ein Zusammenhang erkennbar, der in der Tendenz einem „umgekehrten U“ folgt (Abbildung 20). Während bis 30-Jährige und Über-50-Jährige von eher weniger Belastung (unter dem Skalen-Mittelpunkt) durch die Rückkehr berichten, berichten Personen im mittleren Lebensalter zwischen 31 und 50 Jahren von eher stärker wahrgenommener Belastung (im Bereich des Skalen-Mittels) durch die Rückkehr. Dies legt die Vermutung nahe, dass eine Rückkehr aus dem Dienst in der Mitte der Erwerbsbiografie etwas schwerer in den größeren Lebenskontext einzupassen ist. Auch hier bewegt sich die Belastungsbewertung jedoch mehrheitlich um das Skalenmittel.

Schließlich könnte man erwarten, dass eine Rückkehr nach mehreren Entsendungen als schwerer oder leichter bewertet wird, weil eine zunehmende Entfremdung vom Heimatland bzw. fortschreitende Gewöhnung an die Rückkehr eintreten könnte. Jedoch zeigen sich keine Effekte von Mehrfachentsendung in den Daten (Abbildung 21). Die Verteilungen des Maßes zur wahrgenommenen Belastung bei Rückkehr unterscheidet sich nicht zwischen Personen, die nur einen vs. mehrere Verträge durchlaufen haben.

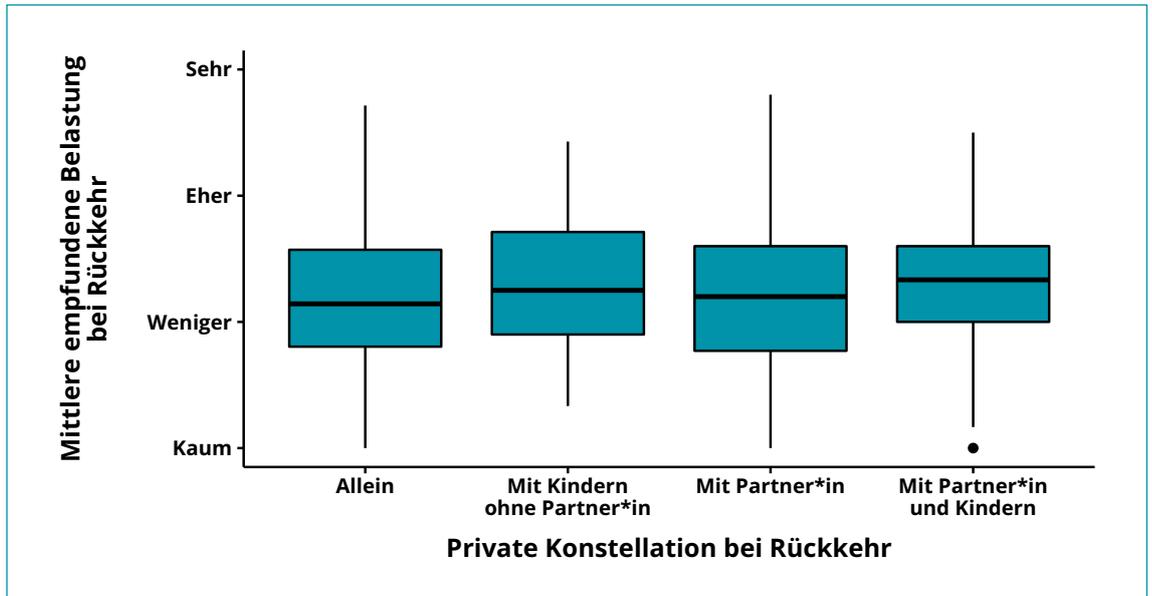


Abbildung 19: Empfundene Belastung bei Rückkehr nach privater Konstellation (N = 524)

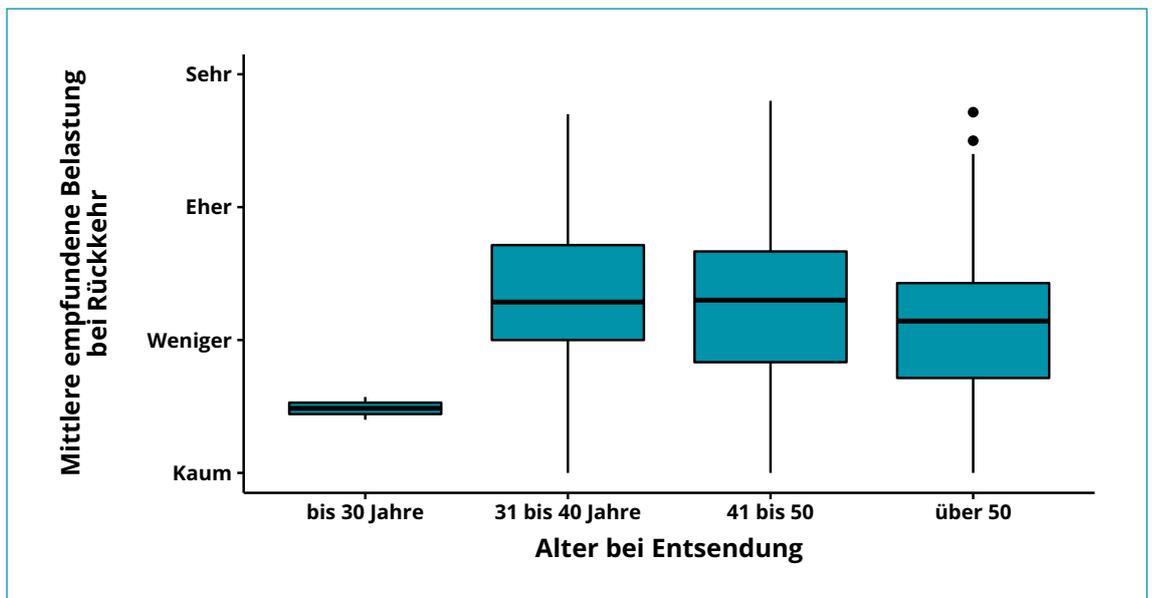


Abbildung 20: Empfundene Belastung bei Rückkehr nach Altersgruppen (N = 517)

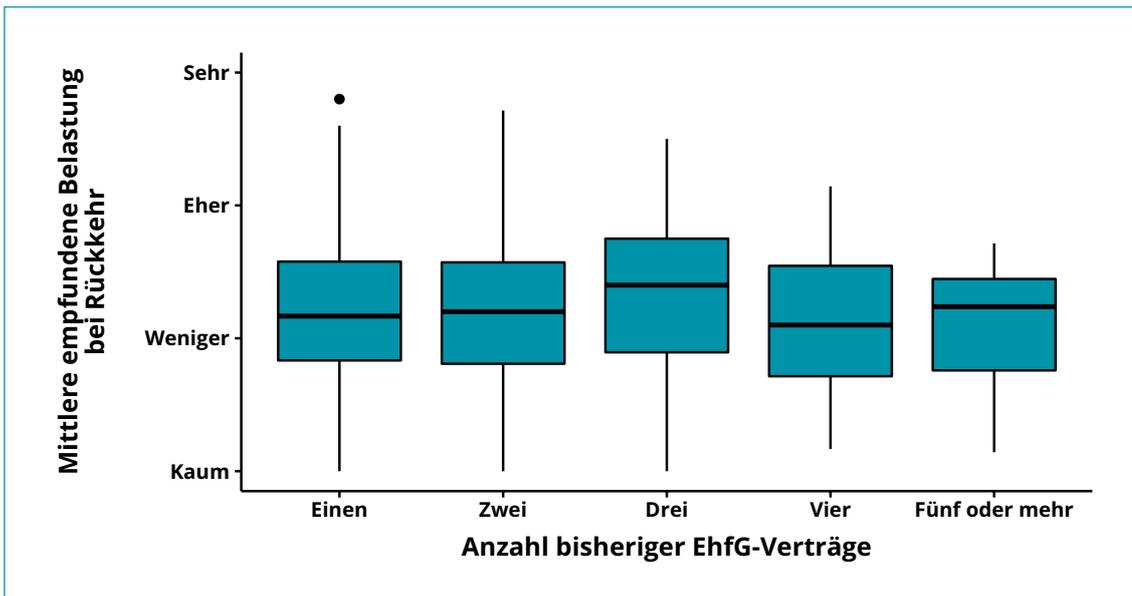


Abbildung 21: Empfundene Belastung bei Rückkehr nach Anzahl bisheriger EhfG-Verträge (N = 521)

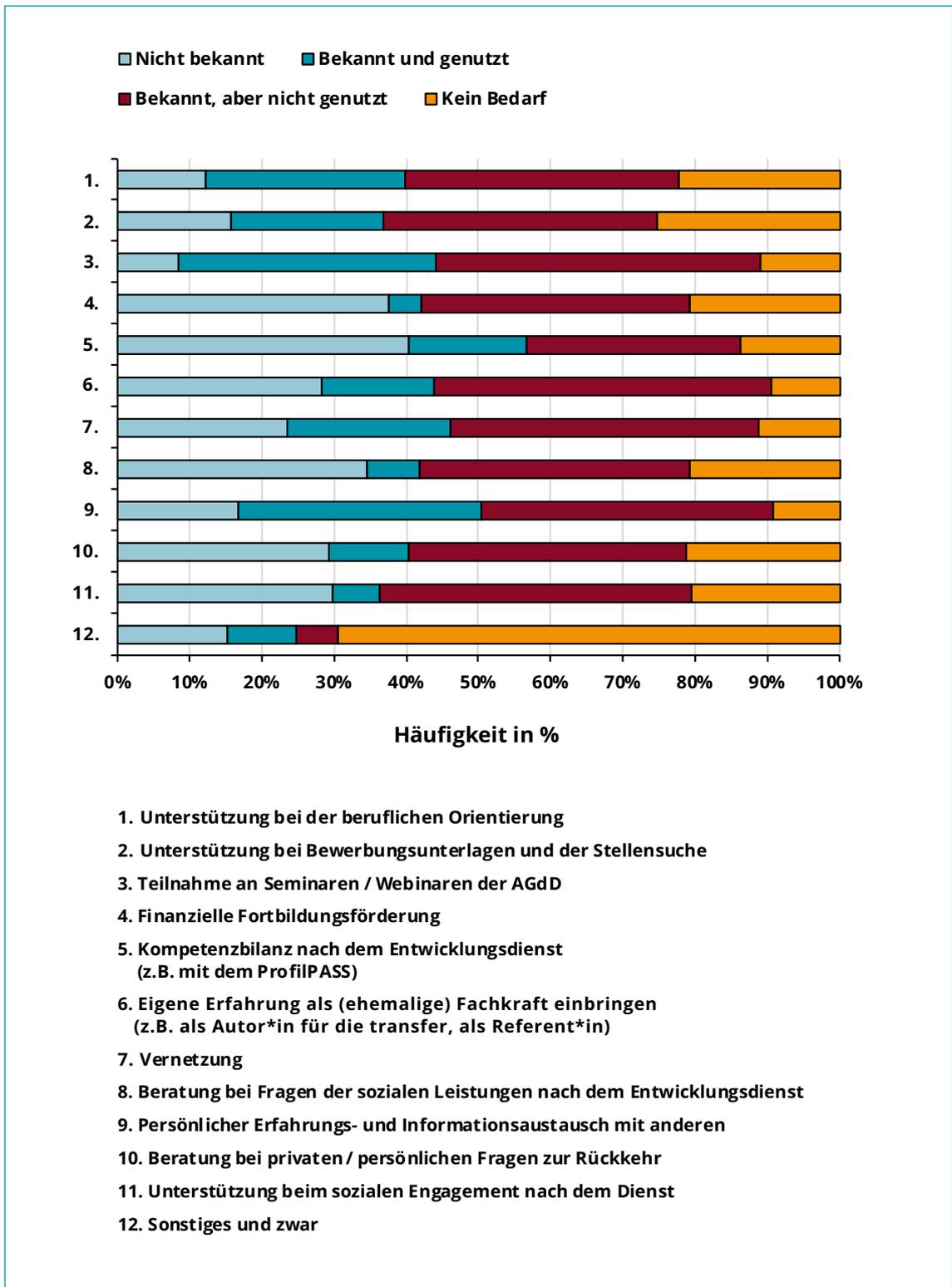


Abbildung 22: Welche Angebote der AGdD kennen Sie und haben Sie genutzt? Für welche Angebote hatten Sie persönlich (noch) keinen Bedarf? (N = 586 bis 592)

Im Folgenden wird ausgeführt, mit welchen Angeboten das Förderungswerk der AGdD die Fachkräfte unterstützt hat. Dabei wurde zum einen danach gefragt, inwieweit Angebote bekannt und genutzt wurden (Abbildung 22). Gleichzeitig konnte aber auch angegeben werden, inwieweit ein Angebot nicht bekannt ist bzw. bekannt ist, aber nicht genutzt wird; Mehrfachnennungen waren möglich. Das Ergebnis ist wie folgt:

Am stärksten wurde das Seminar- und Webinar-Angebot der AGdD genutzt (35%), gefolgt vom Informationsaustausch mit ehemaligen Fachkräften (34%). Von Bedeutung war auch die Unterstützung bei der beruflichen Orientierung (28%) sowie die Unterstützung bei der Vernetzung (23%). In geringstem Maße wurde die finanzielle Fortbildungsförderung genutzt.

Hinsichtlich der Unterstützungsangebote, die nicht bekannt waren, steht mit 40% der Antworten die Kompetenzbilanz nach dem Entwicklungsdienst (z.B. mit dem ProfilPASS) an der Spitze. Dabei muss berücksichtigt werden, dass dieses Angebot erst seit 2018 besteht. An zweiter Stelle wurde die finanzielle Fortbildungsförderung genannt (37%)¹⁴. Vergleichsweise wenig bekannt waren auch die Beratung bei Fragen der sozialen Leistungen nach dem Entwicklungsdienst, die Unterstützung beim sozialen Engagement nach dem Dienst sowie die Beratung bei privaten / persönlichen Fragen zur Rückkehr. Schaut man nun noch auf die Antworten zu den Angeboten, die bekannt waren aber nicht genutzt wurden, dann wurde an erster Stelle ‚eigene Erfahrung als ehemalige Fachkraft einbringen‘ (47%) genannt. Mit geringem Abstand folgen ‚Teilnahme an Seminaren / Webinaren‘ (45%) und ‚Unterstützung beim sozialen Engagement‘ nach dem Entwicklungsdienst (43%).

Es gab keinen Hinweis darauf, dass die Unterstützungsangebote der AGdD weniger bekannt sind bei Personen, die nicht innerhalb der ersten sechs Monate in ihr jeweiliges Ausgangsland zurückgekehrt sind oder zu einem späteren Folgezeitpunkt eine weitere berufliche Tätigkeit im Globalen Süden ausgeübt haben. Insofern bestehen keine Hinweise darauf, dass eine örtliche Rückkehr in bestimmte Länder mit einem systematischen Informationsdefizit zu den Unterstützungsangeboten der AGdD einhergeht.

Es gab 206 Antworten in der Kategorie ‚Sonstiges‘. Aus den Antworten lassen sich folgende Prioritäten und Anliegen, in absteigender Bedeutung, herauslesen:

- Kein Angebot vermisst („Ich fand das Unterstützungsangebot sehr umfassend.“)
- Unterstützung im psychosozialen Bereich (Coaching, Mentoring, Supervision) („Coaching / Supervision zur Verarbeitung des Erlebten im Einsatzland, Umgang mit Sehnsucht / Heimweh...“)
- Unterstützung für Rückkehrende aus anderen EU-Ländern und Schweiz („Mehr Österreich-Bezug in der Beratung z.B. bezgl. Stellensuchen und beruflicher Orientierung / Möglichkeiten, soziale Leistungen.“)
- Mehr Infos bzw. aktive Anfrage, Erfahrungen, Wissen und Methoden einzubringen (z.B. als Referentin oder Autorin.) („Ich hätte mir gewünscht, dass meine langjährigen Erfahrungen noch irgendeine Bedeutung gehabt hätten, mein Wissen und meine Arbeit ausgewertet worden wären.“)

¹⁴ Dieses Angebot wurde in der letzten Dekade nicht mehr sehr aktiv beworben. In 2010 wurde die finanzielle Förderung von Weiterbildungen auf Stipendium-Basis umgestellt auf Darlehen (nach der BaföG - Richtlinie); in 2020 hat das BMZ die Finanzierung von Darlehen ganz eingestellt.

- Unterstützung bei der Jobsuche („Aktive und zielgerichtete Unterstützung bei der Jobsuche auch für unkonventionelle Situationen. Die Angebote waren größtenteils zu pauschal / allgemein und wenn man nicht in das vorhandene Raster passte, eigentlich wenig brauchbar.“)
- Angebote für mitausgereiste Partner*innen („Die Unterstützungsangebote für mitausgereiste Partner sind unzureichend. Das gilt für die gesamte Vertragslaufzeit, Vorbereitungszeit und Nachbereitung. Eine massive Benachteiligung - und mit ein Grund, weshalb ein weiterer Dienstvertrag nicht in Frage kam.“)¹⁵

Die Online-Befragung wurde zweisprachig konzipiert und durchgeführt; knapp 10% aller Befragten haben die englische Fassung bearbeitet. Die Fragen zum Unterstützungsangebot der AGdD wurden nach den deutschen und englischen Ergebnissen getrennt ausgewertet. Dabei sind zwei Befunde auffällig (Abbildung 23): Zum einen werden sämtliche Unterstützungsangebote von den Befragten mit englischer Umfragesprache durchgehend als weniger bekannt berichtet. Zum anderen wird unter den Teilnehmenden der englischen Fassung weniger häufig ein Bedarf nach Unterstützungsleistungen der AGdD für das eigene soziale Engagement zurückgemeldet.

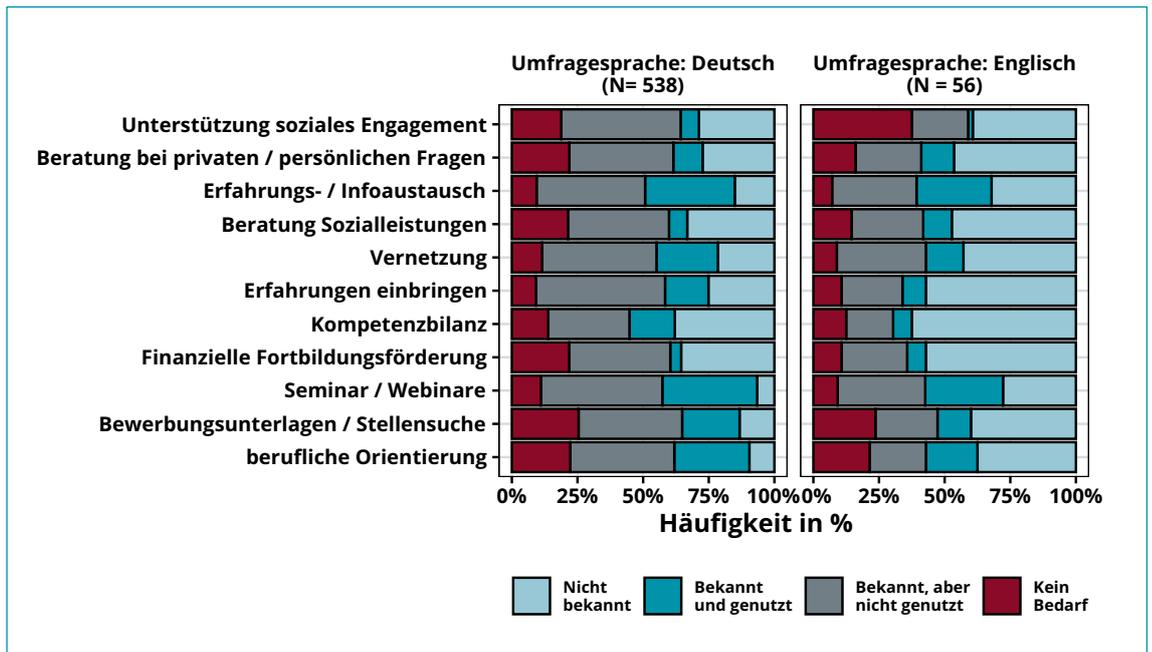


Abbildung 23: Unterstützungsangebote der AGdD nach Sprache der Befragten (N = 594)

¹⁵ Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Rückkehrenden-Studie von 2006 wäre an diesem Punkt naheliegend; die unterschiedlichen Fragestellungen machen aber einen solchen Vergleich wenig fruchtbar. So wurde 2006 gefragt, wie die Befragten die Angebote der AGdD bewerteten, was bei dieser Verbleibstudie nicht gefragt wurde. Umgekehrt wurde 2006 nicht unterschieden, welche Angebote bekannt und nicht bekannt waren und inwieweit Angebote bekannt waren, aber nicht genutzt wurden.

Die zurückgekehrten Fachkräfte wurden auch dazu befragt, in welchem Maße sie Unterstützungsangebote ihrer jeweiligen Entsendedienste in Anspruch genommen haben (Abbildung 24).

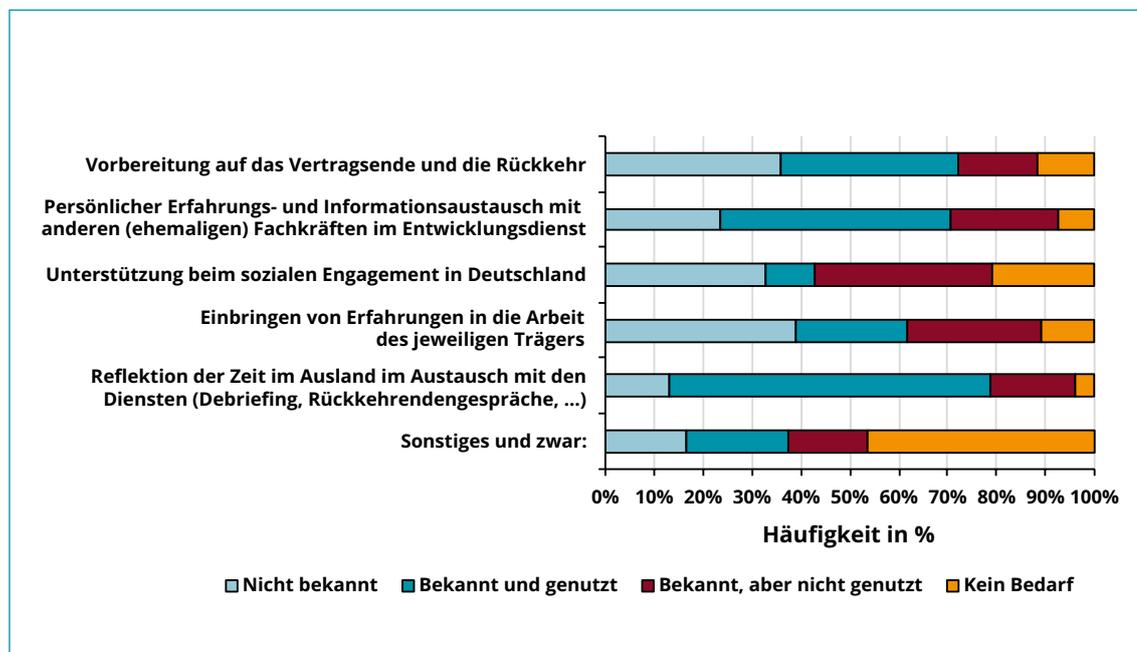


Abbildung 24: Welche Angebote [des letzten ED] kennen Sie und haben Sie genutzt? Für welche Angebote hatten Sie persönlich keinen Bedarf? (N = 583 bis 590)

Auch hier wurde zum einen danach gefragt, inwieweit Angebote bekannt und genutzt wurden. Gleichzeitig konnte aber auch angegeben werden, inwieweit ein Angebot nicht bekannt ist bzw. bekannt ist, aber nicht genutzt wird. Bezüglich der genutzten Angebote waren der persönliche Erfahrungsaustausch mit anderen (ehemaligen) Fachkräften im Entwicklungsdienst (47%) sowie – mit großem Abstand – die Reflektion der Zeit im Ausland mit dem jeweiligen Dienst (66%) von besonderer Bedeutung. Die gemeinsame Reflektion der Zeit im Ausland ist somit das meist-genutzte Unterstützungsangebot. Gleichwohl gibt es geringe Unterschiede im Bekanntheitsgrad zwischen den einzelnen Diensten (Abbildung 25). Erfreulich ist jedoch, dass diese Unterstützungsleistung insgesamt nicht nur sehr bekannt ist, sondern auch einen realen Bedarf der Befragten abdeckt: So berichtete nur ein sehr geringer Prozentsatz der zurückgekehrten Fachkräfte pro Träger, dass für dieses Unterstützungsangebot gar kein Bedarf steht. Ehemalige Fachkräfte des WFD und Coworkers – CFI Fachkräfte nutzen diese Antwortkategorie gar nicht. Analog zu den Befunden bezüglich der Unterstützungsangebote der AGdD gab es keinen Hinweis darauf, dass die Unterstützungsangebote der Dienste weniger bekannt sind bei Personen, die nicht innerhalb der ersten sechs Monate in ihr jeweiliges Ausgangsland zurückgekehrt sind oder zu einem späteren Folgezeitpunkt eine weitere berufliche Tätigkeit im Globalen Süden ausgeübt haben.

Von eher geringer Bedeutung waren das Einbringen von Erfahrungen in die Arbeit der jeweiligen Träger (23%) sowie die Unterstützung zum sozialen Engagement (10%). Fast 40% gaben an, dass ihnen das Angebot, Erfahrungen in die Arbeit der jeweiligen Träger einzubringen, nicht bekannt war. Schlüsselst man diese Frage nach den einzelnen Trägern auf (Abbildung 26), so fällt auf, dass der Bekanntheitsgrad vor allem beim forumZFD und bei der GIZ vergleichsweise gering ist. Der höchste Bekanntheitsgrad ergibt sich für Coworkers – CFI. Immerhin 36% gaben an, dass ihnen ein Angebot der Träger zur Vorbereitung auf das Vertragsende und die Rückkehr nicht bekannt sei.

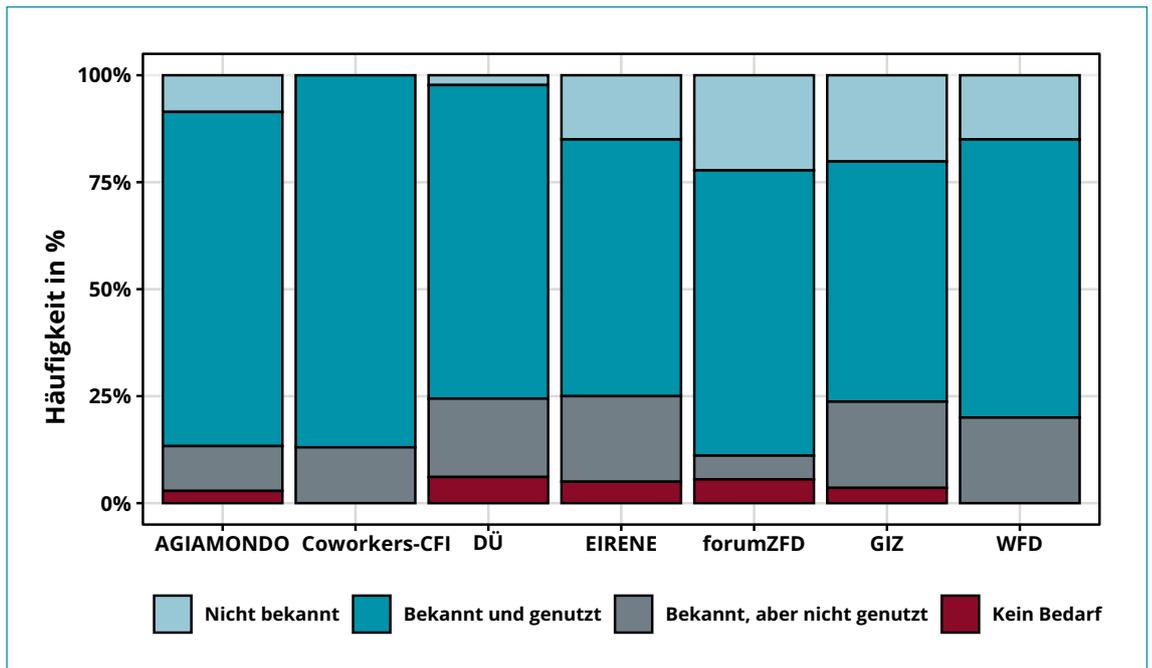


Abbildung 25: Unterstützungsleistung nach Träger: Reflektion der Zeit im Ausland (N = 590)

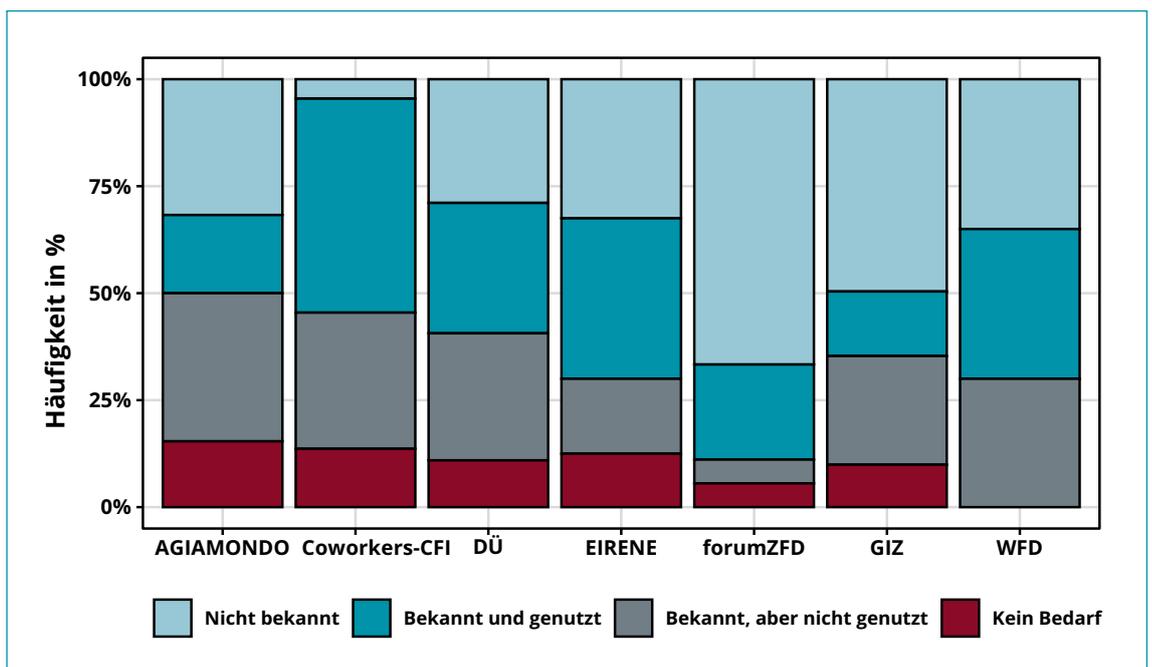


Abbildung 26: Unterstützungsleistung nach Träger: Einbringen von Erfahrungen in die Arbeit des Trägers (N = 584)

Zieht man hier einen Vergleich mit der Rückkehrenden-Studie von 2006 (Koch & Widmaier, 2006) sowie der DEval-Evaluierung von 2015 (Roxin, Schwedersky, Polak, & Gaisbauer, 2015), dann fällt auf, dass die zurückgekehrten Fachkräfte durchgehend sehr daran interessiert waren, ihre Erfahrungen in die jeweiligen Entwicklungsdienste einzubringen, ohne dass das auf entsprechende Resonanz bei den Entwicklungsdiensten gestoßen wäre. So wurde in der Rückkehrenden-Studie von über der Hälfte der Befragten kritisch zurückgemeldet, dass in den Entwicklungsdiensten kein oder nur geringes Interesse an ihren Erfahrungen bestand (Koch & Widmaier, 2006, S. 34). Die DEval-Evaluierung kam zu einem ähnlichen Befund, der Grundlage für die Formulierung einer Empfehlung bildete.¹⁶ Bei der aktuellen Verbleibstudie ist der Befund im Vergleich noch kritischer, weil 40% der Befragten das Angebot, Erfahrungen in die Arbeit der jeweiligen Träger einzubringen, nicht einmal bekannt war.

Fazit

Hinsichtlich der persönlichen Rückkehr zeigen die Daten, dass ein gewichtiger Teil der zurückgekehrten Fachkräfte in multinationalen Partnerschaften und / oder Familienkonstellationen leben. Die Arbeitssuche der Partnerin beziehungsweise des Partners wird im Rahmen der Rückkehr von einigen als ein zusätzlicher Belastungsfaktor erlebt, unabhängig von der Nationalität des Partners beziehungsweise der Partnerin. Sie wünschen sich, dass die Unterstützungsangebote der AGdD für die mitgereisten Partner*innen erweitert werden und die Multinationalität stärkere Berücksichtigung findet.

Die eigene Arbeitssuche wird von den zurückgekehrten Fachkräften auch als sehr belastend erlebt. Wie sehr der Entwicklungsdienst nicht nur eine professionelle, sondern auch eine prägende persönliche Erfahrung darstellt, kommt darin zum Ausdruck, dass das Heimweh nach dem Einsatzort ebenso wie Fremdheitsgefühle nach der Rückkehr als wichtige Belastungsfaktoren genannt werden.

Die Unterstützungsangebote der AGdD haben insgesamt einen relativ hohen Bekanntheitsgrad und werden dementsprechend genutzt. Vergleichsweise wenig bekannt sind noch die Angebote z.B. zur Kompetenzbilanz nach dem Entwicklungsdienst oder zur Beratung bei persönlichen Fragen zur Rückkehr. Die Befragten haben konkrete Vorschläge für zusätzliche Unterstützungsangebote, z.B. im psychosozialen Bereich, gemacht. Bei den Trägern des Entwicklungsdienstes werden vor allem die Möglichkeiten zur Reflektion der eigenen Erfahrungen sowie zum Erfahrungsaustausch mit anderen zurückgekehrten Fachkräften genutzt. Es gibt ein ausgeprägtes Interesse bei den zurückgekehrten Fachkräften, ihre Erfahrungen stärker in die Arbeit der Entwicklungsdienste einzubringen.

¹⁶ „Die meisten ehemaligen EH bezeichneten die Nutzung ihres Wissens und ihrer Erfahrungen durch die Träger des ED als eingeschränkt. Damit bleiben zentrale Wissens- und Erfahrungsquellen für die Weiterentwicklung von EH-Plätzen und/oder des Instruments ungenutzt. Es wird daher empfohlen, dass die Träger des ED die Möglichkeiten für die Nutzung dieses Wissens und dieser Erfahrungen verbessern.“ (DEval-Evaluierung 2015: S.129)

6.3 Berufliche Rückkehr

In Bezug auf die berufliche Rückkehr wurde zunächst gefragt, inwieweit die zurückgekehrten Fachkräfte nach Arbeit gesucht haben. Dies hat der Großteil der Befragten bejaht: Über 70% der Befragten waren im Anschluss an den Dienst auf Arbeitssuche. Dieser Wert ist auf einem vergleichbaren Niveau zu der Befragung von Rückkehrenden im Jahr 2006, in der 76% der 399 befragten Personen direkt nach der Rückkehr arbeitslos waren (Koch & Widmaier, 2006). Für diejenigen, die keine Arbeit gesucht haben, waren unterschiedliche Gründe maßgebend (Abbildung 27).

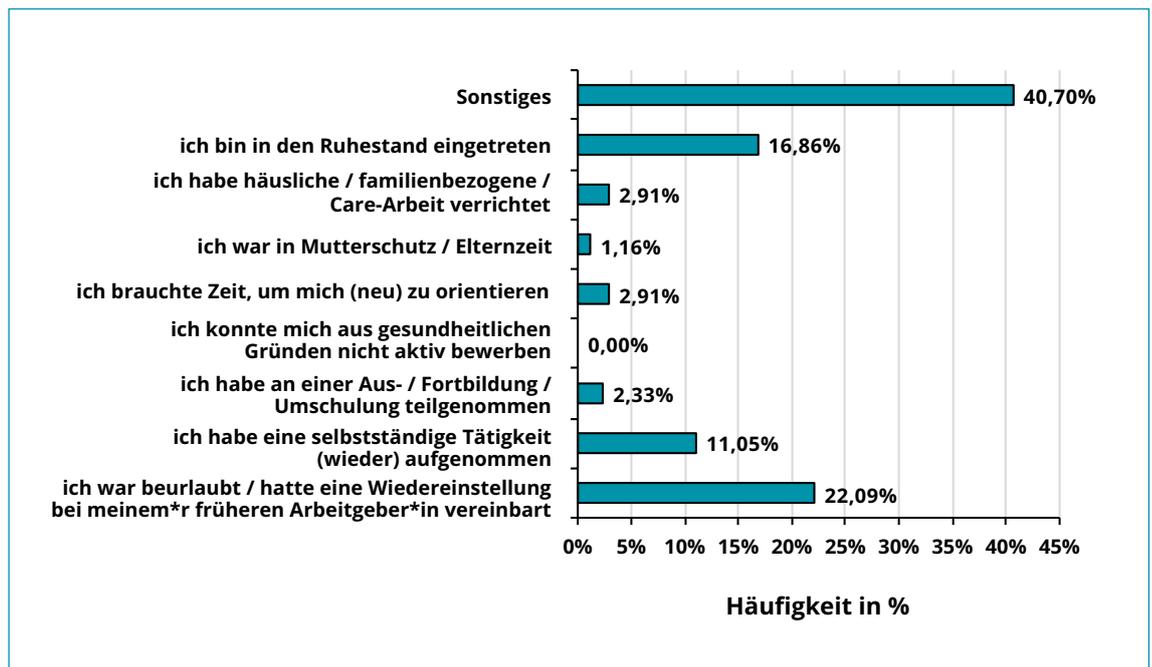


Abbildung 27: Gründe dafür, dass direkt nach Vertragsende kein Arbeitsplatz gesucht wurde (N = 172)

Von denjenigen, die diese Frage verneint hatten, hatten 22% die Möglichkeit einer Wiederanstellung, während 17% im Anschluss an ihren letzten Entwicklungsdienst in den Ruhestand gegangen sind. Aus den Antworten in der Kategorie ‚Sonstiges‘ lässt sich auch schließen, dass eine nicht geringe Zahl von Befragten übergangslos eine neue Beschäftigung gefunden hatte, z.B. mit einem neuen Vertrag nach EhfG oder mit einer Stelle in einer entwicklungs-politischen Organisation in Deutschland (s. dazu auch weiter unten die Ausführungen zu Beginn und Dauer der Arbeitssuche)¹⁷.

¹⁷ „Ich hatte bereits ein Stellenangebot, für das ich meinen Vertrag gekündigt habe“; „Ich werde demnächst in den Ruhestand eintreten (10 Monate nach Vertragsende)“; „Ich wurde direkt angeworben vom Auswärtigen Amt.“

Rund 60% der Befragten haben einen Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt. 4% der Befragten haben einen entsprechenden Antrag in einem anderen EU-Land oder der Schweiz gestellt. Das Wissen bei den Job Centern der Bundesagentur für Arbeit um den Anspruch auf Arbeitslosengeld in Deutschland ist ausbaufähig (Abbildung 28). Über 40% der Befragten gaben an, dass den Mitarbeitenden in den Job Centern der Anspruch von zurückgekehrten Fachkräften des Entwicklungsdienstes nicht bekannt war. Nur 20% der Befragten haben versucht, im Konfliktfall Unterstützung von ihrer Entsendeorganisation zu bekommen. Von diesen haben wiederum nur 23% diese Unterstützung auch bekommen.

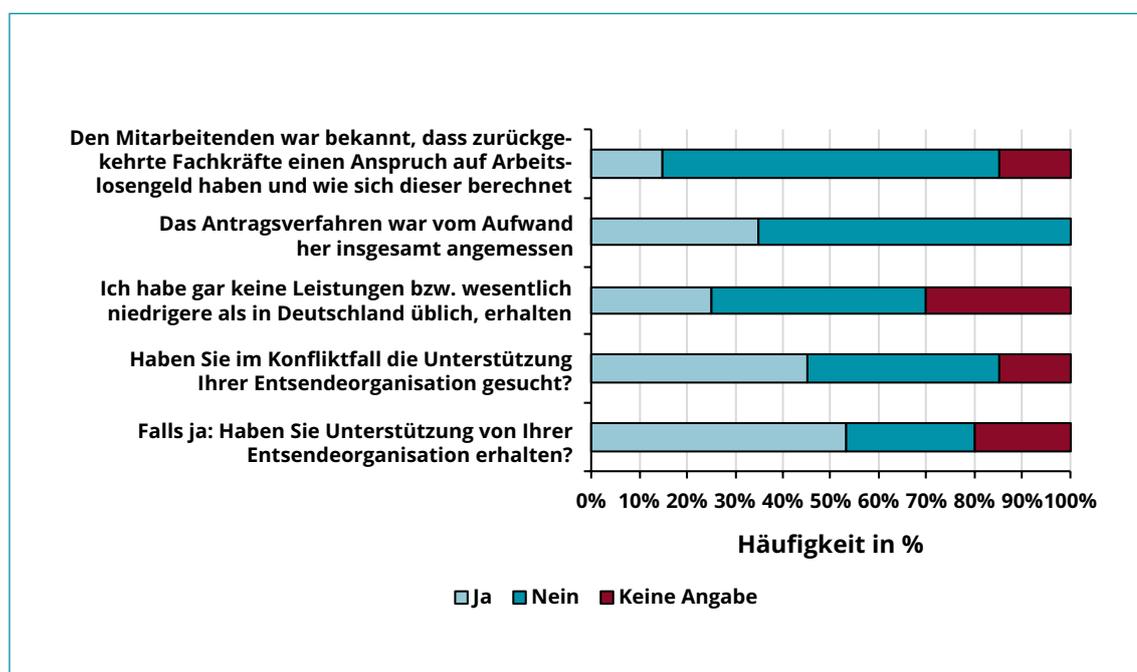


Abbildung 28: Erfahrungen mit Unterstützungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit für Arbeitssuchende (N = 342)

Auch wenn nur eine vergleichsweise kleine Personengruppe betroffen ist (4% der Befragten), wird deutlich, dass die Hürden in anderen EU-Ländern und in der Schweiz deutlich höher sind. Über 70% derjenigen, die dort einen Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt hatten, gaben an, dass die für zurückgekehrte Fachkräfte bestehenden Ansprüche nicht bekannt waren. Und nur 35% bejahten die Fragen nach der Angemessenheit des Antragsverfahrens.

Auf die Frage, wann sie mit der Arbeitssuche begonnen hätten, gaben über 50% an, schon im Partnerland damit begonnen zu haben (Abbildung 29).

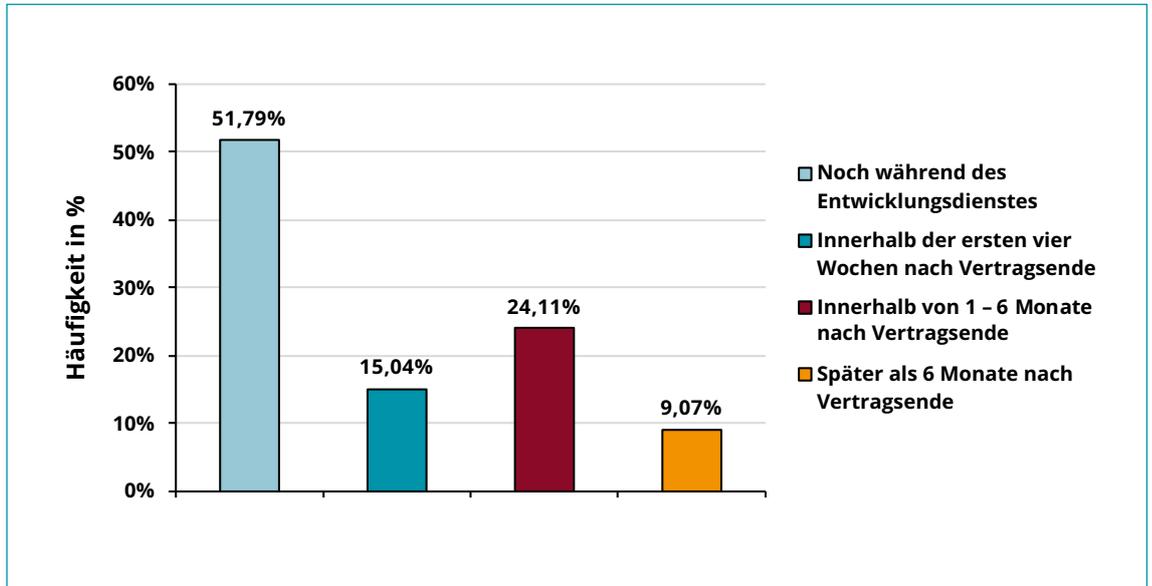


Abbildung 29: Beginn der Arbeitssuche (N = 419)

Knapp 40% begannen mit der Arbeitssuche in den ersten sechs Monaten nach der Rückkehr und nur 9% gaben an, dass sie erst nach über sechs Monaten mit der Arbeitssuche begonnen hätten. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitssuche hat die Befragung ergeben, dass mehr als 50% der Befragten innerhalb des ersten halben Jahres und mehr als 80% der Befragten innerhalb des ersten Jahres bei der Arbeitssuche erfolgreich waren (Abbildung 30).

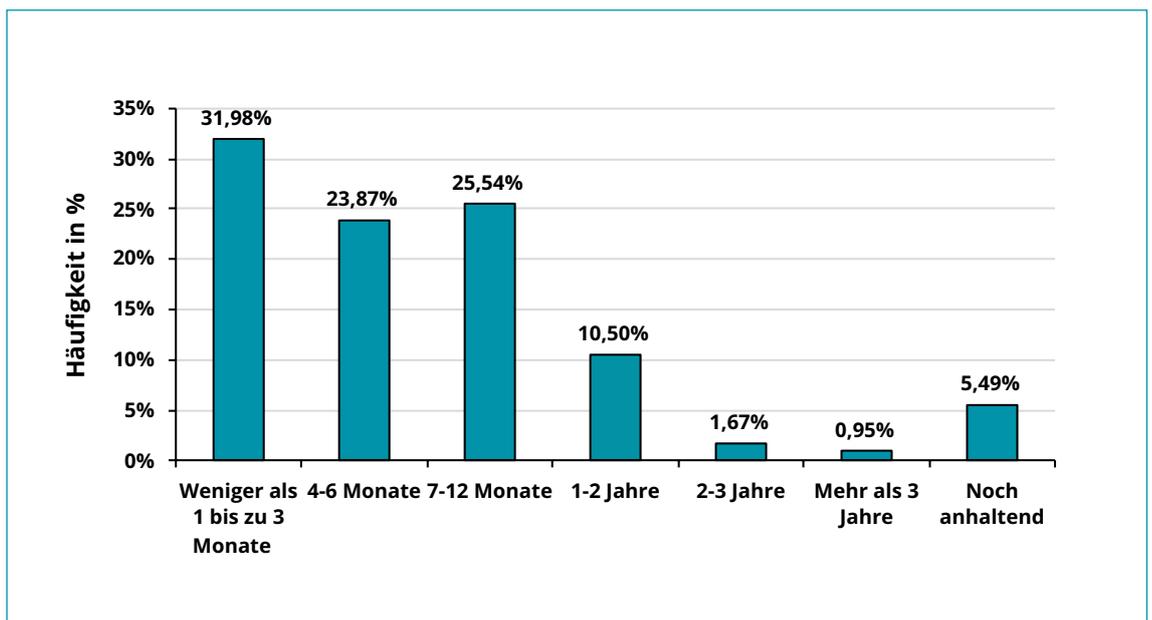


Abbildung 30: Dauer der Arbeitssuche (N = 419)

Es wurde auch nach den Gründen dafür gefragt, nicht nach einem Arbeitsplatz zu suchen. Ein Groß-Teil der Befragten hatte bereits eine Anschlussbeschäftigung, im In- oder Ausland. Nur relativ wenige gaben ‚Selbständigkeit‘ oder ‚Ruhestand‘ als Gründe an. Im Vergleich zur Rückkehrenden-Befragung von 2006 fällt auf, dass damals der Prozentsatz derjenigen, die einen beruflichen Wiedereinstieg nach Beurlaubung hatten, mehr als doppelt so hoch war (49% (2006) und 22% (2022) (Koch & Widmaier, 2006, S. 55).

Gefragt nach dem Ort bzw. Land, in dem Arbeit gesucht wurde, antworteten 78%, dass sie in Deutschland gesucht hätten. Unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen gab es eine relevante Zahl von Befragten, die entweder in einem anderen EU-Land, einschließlich der Schweiz, (29%) oder in einem Land außerhalb der EU, nach Arbeit gesucht hatten (27%). Knapp 20% hatten auch in ihrem Einsatzland nach Arbeitsmöglichkeiten gesucht.

Von den Befragten haben 44% angegeben, dass sie mehr als 6 Monate nach einer Arbeit gesucht hätten (Abbildung 30). Befragt nach den Gründen (Abbildung 31), nannten die Befragten vor allem die eigene berufliche Orientierung auf dem Arbeitsmarkt als Grund (41%), aber auch die zurückhaltende Bewertung des Lebenslaufs durch potenzielle Arbeitgebende (34%). Unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen nannten über 30% der Befragten die branchenbedingte Enge des jeweiligen Arbeitsmarktes sowie ihre zu lange Abwesenheit vom jeweiligen Arbeitsmarkt als (weitere) Gründe für eine längere Arbeitssuche. Schließlich nannten knapp 30% das Alter bei der Rückkehr als Grund für eine längere Arbeitssuche. Ein Vergleich mit der Rückkehrenden-Studie von 2006 offenbart hier deutliche Unterschiede: Damals wurden vor allem die Enge des Arbeitsmarktes und die konjunkturelle Situation als Gründe für Arbeitslosigkeit genannt (Koch & Widmaier, 2006, S. 53).

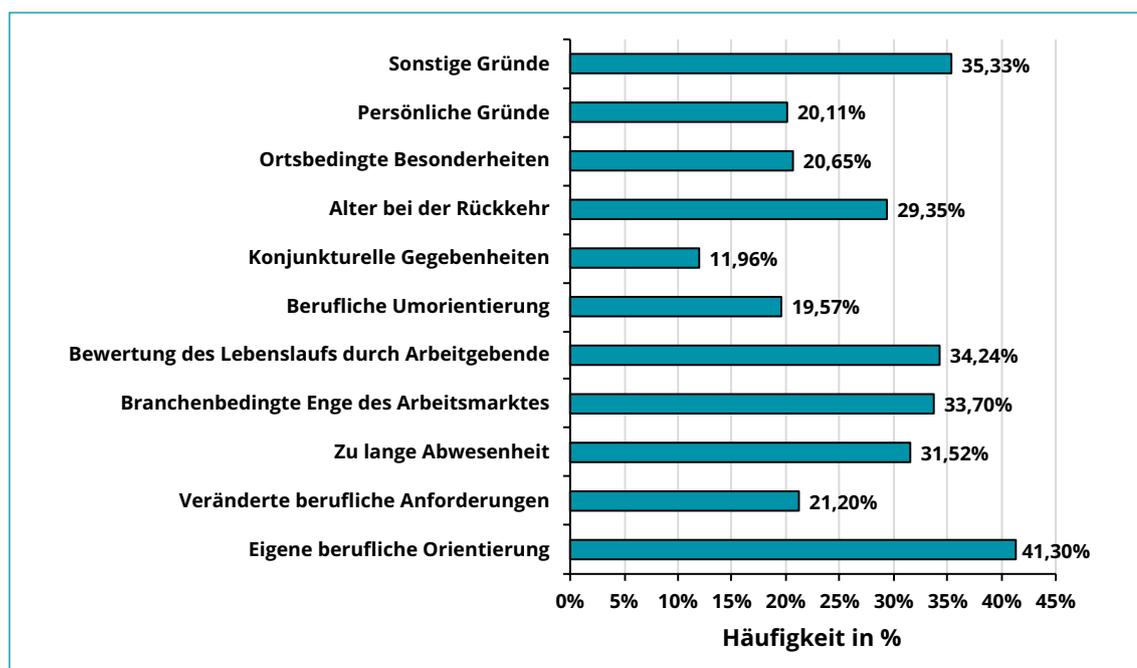


Abbildung 31: Selbstberichtete Gründe für Arbeitssuche mit Dauer von über 6 Monaten (Mehrfachnennungen möglich) (N = 184)

In der Rückkehrenden-Befragung von 2006 wurde festgestellt, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitssuche tendenziell in Abhängigkeit vom Alter und Dauer des Entwicklungsdienstes steigt (Koch & Widmaier, 2006). Auch wenn die Art der Erhebung dieser Sachverhalte in der gegenwärtigen Verbleibstudie leicht anders war und daher die Vergleichbarkeit etwas eingeschränkt ist, kann das Vorliegen dieser Zusammenhänge auch im aktuellen Datensatz untersucht werden. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Lebensalter und der Dauer der Arbeitssuche auch in dieser Verbleibstudie (Abbildung 32): Personen die zwei bis drei Jahre nach der Entsendung noch arbeitssuchend sind, sind bei der Rückkehr mit ca. 50 Jahren deutlich älter als Befragte, die weniger lange suchen. Personen, die mehr als drei Jahre nach Arbeit gesucht haben, sind tendenziell ebenfalls älter als Personen, die weniger lang auf der Suche waren. Hier ist die Altersspanne jedoch diverser und liegt zwischen 40 und 50 Jahren. Der Zusammenhang zwischen Lebensalter und Dauer der Arbeitssuche ist auch als moderater statistischer Zusammenhang erkennbar (Spearman- $\rho = 0.16$, $p = 0.001$).

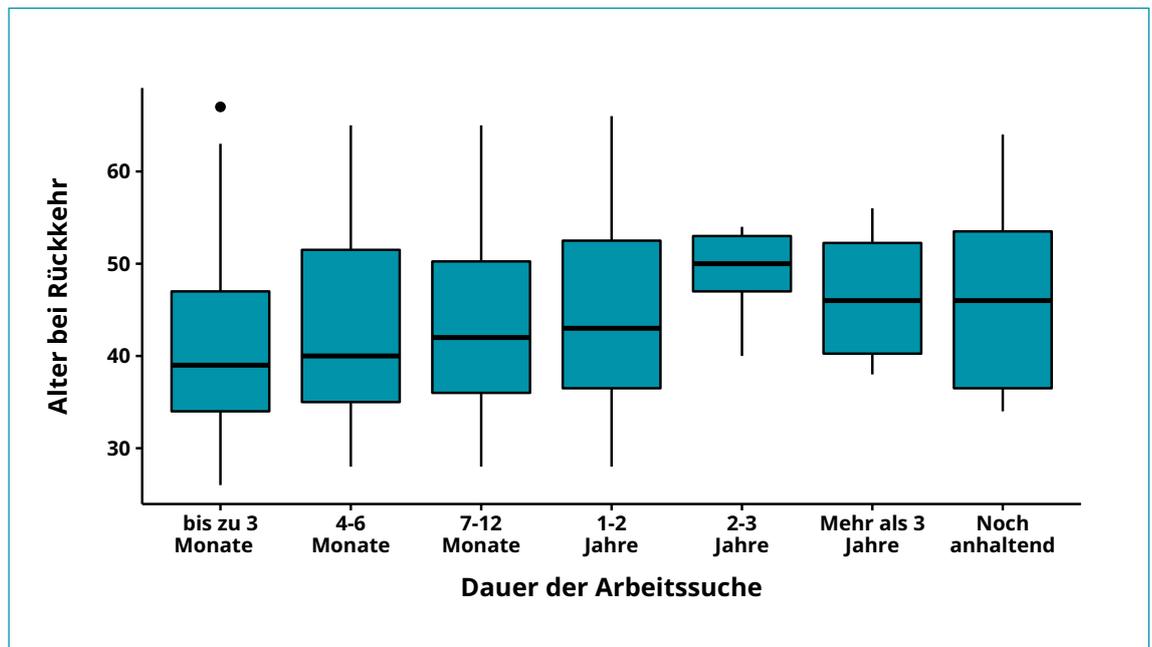


Abbildung 32: Dauer der Arbeitssuche und Lebensalter (N = 413)

Dagegen ist kein Zusammenhang zwischen der Dauer der letzten Entsendung und der Dauer der Arbeitssuche im aktuellen Datensatz erkennbar (Abbildung 33) oder als Korrelation statistisch erkennbar (Spearman- $\rho = 0.02$, $p = 0.82$). Warum das so ist, lässt sich aus den vorliegenden Ergebnissen nicht ableiten. Eine mögliche Interpretation wäre folgende: zurückgekehrte Fachkräfte haben heute eine höhere EZ-spezifische Fachexpertise und finden in dieser (auch gewachsenen) Branche im In- und Ausland einfacher eine anschlussfähige Stelle. Für diese Interpretation sprechen der hohe Grad der Professionalisierung der EZ und des ED, wobei hier auch der Anteil der Mehrfachentsendungen eine Rolle spielt.

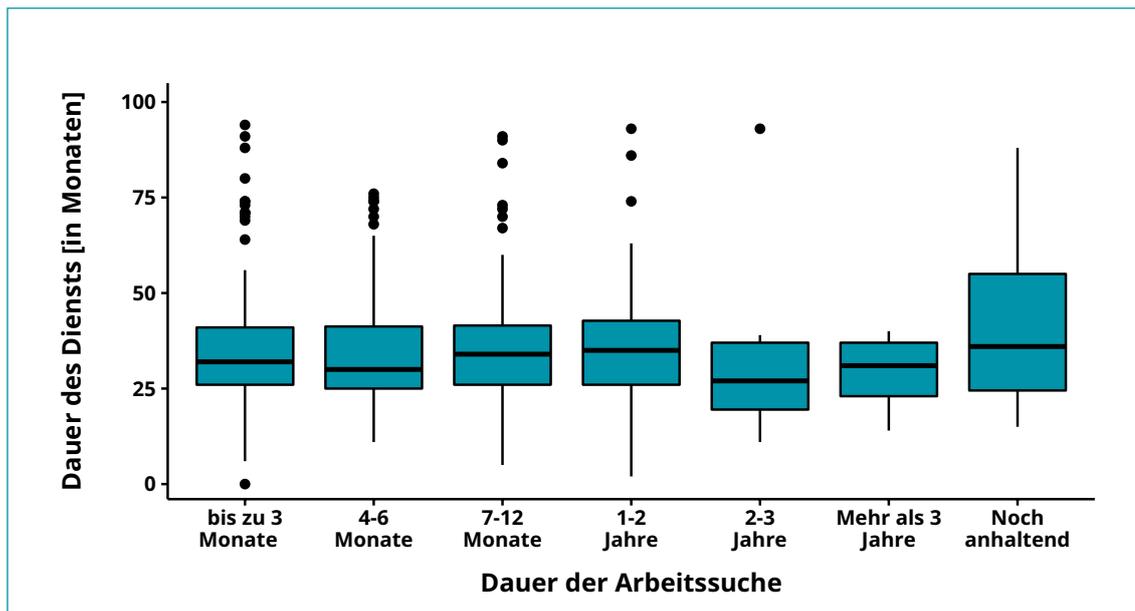


Abbildung 33: Dauer der Arbeitssuche und Dauer der letzten Entsendung (N = 419)

Lenkt man den Blick nun auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses nach dem ED, dann fällt auf, dass zwei Drittel der Befragten eine Tätigkeit als Angestellte oder Beamte ausüben. Das verbleibende Drittel verteilt sich vor allem auf selbständig Arbeitende (13%), auf noch Arbeitssuchende (7%) sowie auf diejenigen, die bereits im Ruhestand waren (7%).

Bei der Befragung war eine der zentralen Fragen nach den auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen von rückkehrenden Fachkräften, die den beruflichen (Wieder-) Einstieg erleichtern. Damit verbunden war auch die Frage nach der Rolle des Entwicklungsdienstes für den Einstieg in eine internationale Karriere.

Hinsichtlich der Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden, wurden die Befragten jeweils gebeten, auf einer Skala von ‚sehr schwach‘ bis ‚sehr stark‘ anzugeben, wie sie die entsprechende Kompetenz bewerten (vgl. Anhang 9.3).

Schaut man auf die Antworten in den Kategorien ‚sehr stark‘ und ‚eher stark‘, dann werden in besonderem Maße Flexibilität (79%), analytisches Denken (72%) und Fähigkeiten im Programmmanagement (68%) auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt. 65% der Befragten sehen auch eine substantielle Nachfrage für die interkulturelle Kompetenz, die sie im Zuge des Fachkräfteeinsatzes erworben haben. Eine deutlich geringere Nachfrage besteht nach Angaben der Befragten bei der Kompetenz ‚Konflikte moderieren‘ (42%). Den Befragten wurde im Rahmen einer offenen Frage zusätzlich die Möglichkeit gegeben, Kompetenzen zu nennen, die aus ihrer Erfahrung heraus auf dem Arbeitsmarkt relevant sind. Von dieser Möglichkeit machten 211 Befragte Gebrauch. Von diesen gaben 20% an, dass bei Arbeitgebenden keine konkrete Vorstellung darüber besteht, was der Entwicklungsdienst an Kompetenzerwerb mit sich bringen kann („Die Arbeitgeber zeigen sich neugierig interessiert, können sich aber nicht viel unter Entwicklungs-Kompetenzen vorstellen.“) 15% führten konkreter aus, was interkulturelle Kompetenz beinhaltet, z. B.: „Ich habe vor allem gelernt, dass ich eine fremde Kultur in kurzer Zeit nicht erfassen kann und mir deshalb nicht anmaßen sollte, über sie zu urteilen. Diese Selbstbescheidung ist überall wichtig.“

Als weitere relevante Kompetenzen wurden Soft Skills („Empathie, Offenheit, Freundlichkeit, gute gewaltfreie Kommunikation“), Resilienz und Beratungskompetenz genannt.

Schließlich wurde nach dem beruflichen Verbleib 6 Monate bis 2 Jahre nach Rückkehr gefragt (Abbildung 34). Hier gilt es hervorzuheben, dass immerhin 46% der Befragten in der Entwicklungszusammenarbeit bzw. der Entwicklungspolitik verbleiben, davon etwa die Hälfte mit einer Tätigkeit im Ausland. Die verbleibenden 54% der Befragten verteilen sich auf ganz unterschiedliche Bereiche. Hervorzuheben sind hier die Bereiche ‚Bildung‘ sowie ‚Soziales, Gesundheit‘. Im Vergleich mit der DEval-Evaluierung kann festgestellt werden, dass der Anteil derjenigen, die in der EZ verbleiben, noch zugenommen hat (Roxin, Schwedersky, Polak, & Gaisbauer, 2015, S. 112). Eine vergleichsweise geringere Bedeutung hat vor allem der Bereich ‚Soziales, Gesundheit‘. Der Vergleich mit der Rückkehrenden-Studie von 2006 ist hier insofern noch interessant, weil damals fast 60% eine Arbeitsmöglichkeit in der EZ anstrebten, was aber nur gut 25% der Befragten realisieren konnten (Koch & Widmaier, 2006, S. 63).

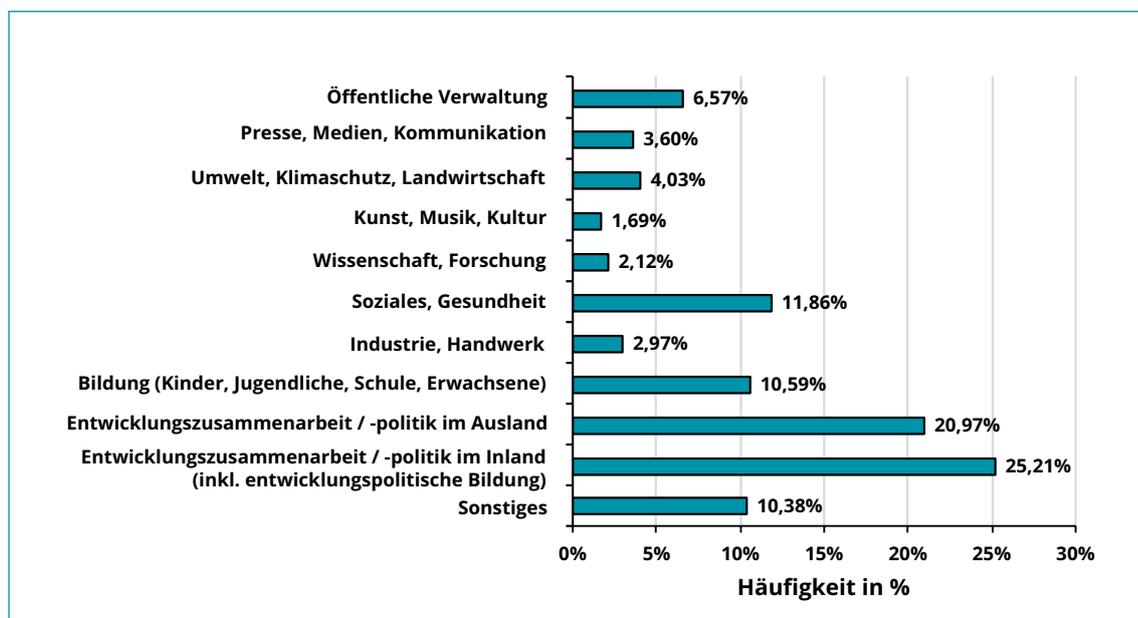


Abbildung 34: Berufsfeld (6 Monate bis zu 2 Jahre nach dem Vertragsende) (N = 472)

Zudem wurde in diesem Zusammenhang erhoben, inwieweit die zurückgekehrten Fachkräfte wieder eine berufliche Tätigkeit im Globalen Süden aufgenommen haben. Dies bejahten 44%, wobei es keinen wesentlichen Unterschied in der Häufigkeit nach der Art des Dienstes gab (ED: 46%, ZFD: 37%).¹⁸ Davon waren knapp 30% selbständig bzw. freiberuflich im Globalen Süden tätig. Letztere sind entweder bei Nichtregierungsorganisationen (ca. 25%) oder bei staatlichen, bilateralen und multilateralen Organisationen (ebenfalls ca. 25%) tätig.

Fazit

Über zwei Drittel der Befragten haben nach der Rückkehr nach Arbeit gesucht. Allerdings haben fast die Hälfte der Befragten schon während des Einsatzes mit der Arbeitssuche begonnen. Für 80% der Befragten dauerte die Arbeitssuche nicht länger als ein Jahr.

¹⁸ Auch hinsichtlich anderer Merkmale war diese Personengruppe dahingehend unauffällig, dass sie nicht häufiger über eine einschlägige entwicklungspolitische Vorbildung oder berufliche Vorerfahrung verfügte.

Die Dauer der Arbeitssuche steht in Zusammenhang mit dem Lebensalter (ältere Personen suchen länger), nicht jedoch mit der Dauer der Entsendung. Gründe für eine Arbeitssuche über 6 Monate hinaus lagen vor allem in der eigenen beruflichen Orientierung auf dem Arbeitsmarkt sowie der zurückhaltenden Bewertung des Lebenslaufs durch potenzielle Arbeitgebende. Die Arbeitssuche in Deutschland hat weiterhin ein herausragendes Gewicht. Über 20% der Befragten haben aber entweder in anderen europäischen Ländern oder in ihrem Einsatzland nach Arbeitsmöglichkeiten gesucht.

Der Entwicklungsdienst trägt in erheblichem Maße zur Kompetenzentwicklung bei. Dabei sehen die Befragten vor allem hinsichtlich der Kompetenzmerkmale 'Flexibilität', 'analytisches Denken', 'Fähigkeiten im Projekt- / Programmmanagement' sowie 'interkulturelle Kompetenz' eine positive Resonanz auf dem Arbeitsmarkt.

Eine Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit beziehungsweise der Entwicklungspolitik, im Ausland oder im Inland, hat für zurückgekehrte Fachkräfte - im Vergleich zu anderen Branchen - eine herausragende Bedeutung.

6.4 Soziales Engagement nach der Rückkehr

Von den Befragten haben sich über 70% bereits vor ihrer letzten Entsendung sozial engagiert, fast 90% auch nach dem Dienst. Dies kann durchaus als Ausdruck der Gemeinwohlorientierung interpretiert werden, die als wesentliche Motivation für den ED festgestellt wurde (vgl. Kapitel 4.2). Nur gut 20% gaben an, dass sie sich vor ihrem letzten Einsatz als Fachkraft des Entwicklungsdienstes nicht sozial engagiert haben, und ca. 10% taten dies auch nach dem ED nicht.¹⁹

Die zurückgekehrten Fachkräfte haben sich in sehr unterschiedlichen Bereichen sozial engagiert (Abbildung 35). Von besonderer Bedeutung waren hier die Beratung von Einzelpersonen oder Organisationen, die Wahrnehmung von ehrenamtlichen Aufgaben sowie die finanzielle und / oder ideelle Unterstützung. Ein etwas geringerer aber immer noch wichtiger Stellenwert kam der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, der Unterstützung von Partnerschaftsprojekten im Globalen Süden sowie der persönlichen Hilfestellung und Unterstützung zu. Hier sollte aber auch noch die Mitarbeit in Netzwerken Erwähnung finden. Im Vergleich mit der DEval-Evaluierung von 2015 ergeben sich hier deutliche Gewichtverschiebungen: dort waren 'Persönliche Hilfeleistungen und Unterstützung' sowie 'Bildungsarbeit, z.B. Vorträge und Seminare' die wichtigsten Arten des Engagements (DEval 2015: S. 107).²⁰

¹⁹ Hinsichtlich dieser Tendenzen bestehen keine Unterschiede zwischen Personen, welche die deutsche oder englische Umfragefassung bearbeitet haben. Nur knapp 10% aller Befragten hatten die Umfrage auf Englisch ausgefüllt, sodass diese Vergleiche auf unterschiedlich großen Gruppen beruhen. Daher sollten die Prozentangaben vorsichtig interpretiert werden: Rund 84% der Personen mit englischer Umfrageversion gaben an, dass sie bereits vor Ausreise sozial engagiert waren (deutsche Version: 76%). Und nur rund 11% der Befragten, welche die englische Fassung des Fragebogens bearbeitet hatten, gaben an, sich nach ihrer Rückkehr nicht engagiert zu haben (im Vergleich zu 14% der Personen, welche die deutsche Sprachfassung bearbeitet hatten).

²⁰ Auch wenn in der aktuellen Befragung von 'Bereichen' die Rede war, wurde faktisch nach 'Arten' des Engagements gefragt. Dies wird augenfällig im Vergleich mit dem Freiwilligensurvey von 2019 (Simonson, Kelle, Kausmann, & Tesch-Römer, 2021), wo als Bereiche z.B. Sport und Bewegung oder Kultur und Musik genannt wurden.

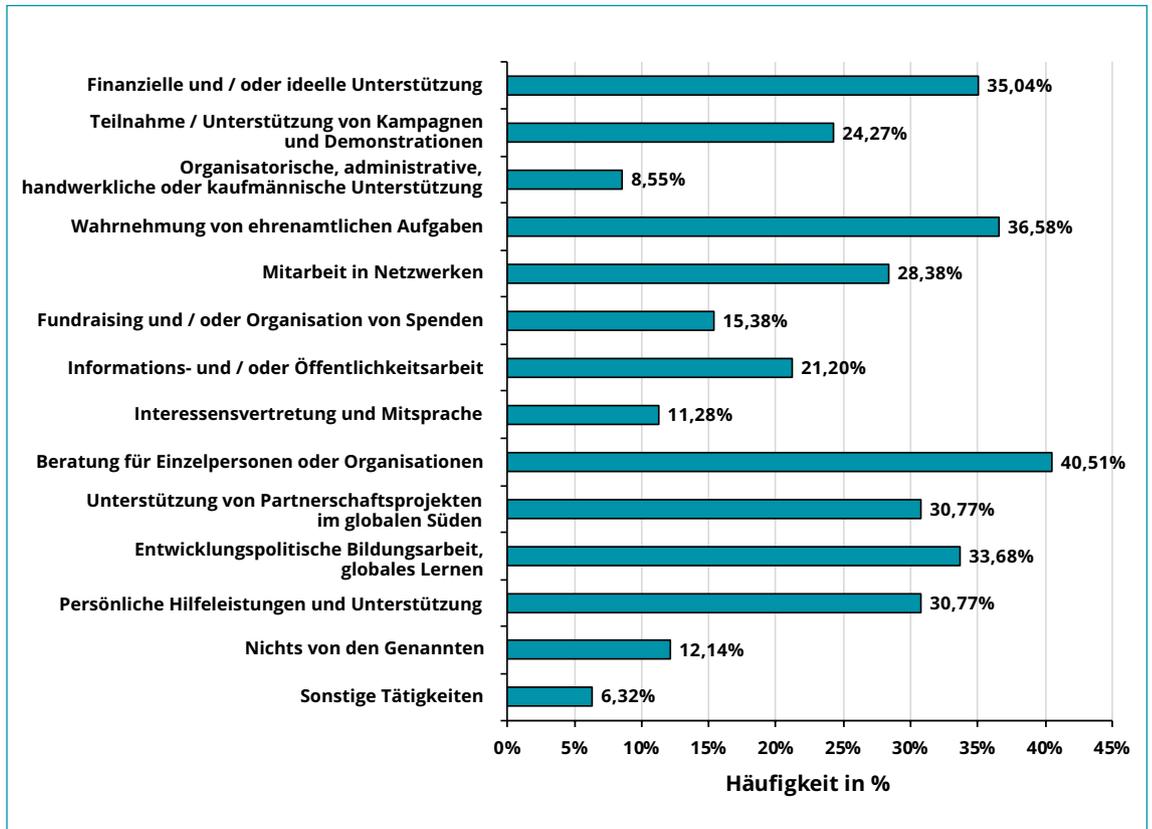


Abbildung 35: Bereiche des Engagements nach Rückkehr (N = 585)

Gefragt nach dem Einfluss des Entwicklungsdienstes auf ihr soziales Engagement, sehen knapp 20% keinen oder eher keinen Einfluss in diesem Sinne, während gut 60% angaben, dass in jedem Falle bzw. eher von einem Einfluss des Entwicklungsdienstes auf ihr soziales Engagement gesprochen werden kann. Hinsichtlich der Einflussfaktoren spielen das Kennenlernen der Lebensumstände in anderen Teilen der Welt sowie persönliche Kontakte für mehr als 40% der Befragten die wichtigste Rolle. Berücksichtigt man nicht nur die Kategorie, 'trifft voll zu' sondern auch die Kategorie 'trifft eher zu', dann sind es sogar über 80%²¹ bzw. über 75 %.

30% bis 40% bzw. um die 70%, bei Berücksichtigung wiederum von beiden Kategorien, nannten noch andere Einflussfaktoren: Erhöhte Fachkompetenz, das Erkennen von globalen Zusammenhängen sowie ein erhöhtes inhaltliches Interesse an Themen (vgl. Anhang 9.4). Die Tatsache, dass dem Einflussfaktor 'erhöhte Motivation' die vergleichsweise geringste Bedeutung eingeräumt wurde, lässt sich so einordnen, dass die Motivation sich sozial zu engagieren, wie bereits weiter oben ausgeführt, durch soziales Engagement vor der Entsendung bereits gegeben war. Für diese Interpretation spricht ferner, dass der Anteil der Befragten, der bereits vor der Ausreise sozial engagiert war, mit über 70% sehr hoch ist. Auch sind lediglich ca. 5% der vorher Engagierten 427 Befragten nach der Rückkehr zum Befragungszeitpunkt nicht engagiert, wohingegen rund 66% der 131 vorher Nicht-Engagierten nach der Rückkehr engagiert sind. Auch die Befunde der DEval-Evaluierung legen nahe, dass eine Entsendung im Rahmen des ED / ZFD weniger als Initialerlebnis für Engagement,

sondern vielmehr als Fortsetzung einer bestehenden Engagementbereitschaft in anderer Form zu werten ist (DEval, 2015: 108). Dies resoniert gut mit den Befunden zur Dominanz der Gemeinwohlorientierung als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit (vgl. Abschnitt 4.2).

Soziales Engagement ist in der praktischen Ausführung mit Hürden konfrontiert, die dazu führen können, dass trotz vorhandener Motivation und trotz des Kennenlernens der Lebensumstände in anderen Teilen der Welt ein Engagement nicht aufgenommen wird. Daher wurden in der Verbleibstudie auch Herausforderungen und Hürden für das soziale Engagement der Rückkehrer*innen abgefragt (vgl. Anhang 9.5). Eindeutig die wichtigste Rolle spielen hier berufliche und familiäre Belastungen²². Berücksichtigt man beide Kategorien (,trifft voll zu' und ,trifft eher zu'), dann sind das über 50% (Beruf) bzw. fast 40% (Familie). Es sollte aber nicht übersehen werden, dass über 20% Schwierigkeiten nach dem Vertragsende (z.B. soziale oder berufliche Probleme) als Hürde angegeben haben. Bemerkenswert ist, dass der Mangel an Motivation / Frustration eher selten genannt wird (Aussichtslosigkeit von Engagement; Mangel an Anerkennung / Wertschätzung). Auffällig ist aber die relativ hohe Zahl von Angaben unter ,Sonstiges'. Hier wurde z.B. die Corona-Pandemie als ein (aktueller) Grund genannt, sich nicht sozial engagieren zu können.

Auch der Freiwilligen-Survey nennt als Hürden für soziales Engagement fehlende Zeit, ohne dass die Gründe dafür genau aufgeschlüsselt wurden (Simonson, Kelle, Kausmann, & Tesch-Römer, 2021, S. 112). Allerdings gibt es geschlechtsspezifische und altersspezifische Unterschiede. Der Freiwilligen-Survey macht auch deutlich, dass bestehendes Engagement aus beruflichen Gründen (vorübergehend) beendet wird. Auch die DEval-Evaluierung von 2015 benennt klar die fehlende Zeit als Hinderungsgrund für soziales Engagement, wobei die beruflichen Belastungen im Vergleich zu den familiären Belastungen eine stärkere Rolle spielen (Roxin, Schwedersky, Polak, & Gaisbauer, 2015, S. 110).

Fazit

Über zwei Drittel der zurückgekehrten Fachkräfte hatten sich bereits vor ihrem Einsatz sozial engagiert. Nur ein sehr geringer Teil der Befragten gab an, sich nach der Rückkehr nicht sozial zu engagieren. Die zurückgekehrten Fachkräfte haben sich vor allem in der Beratung von Einzelpersonen oder Organisationen, der Wahrnehmung von ehrenamtlichen Aufgaben sowie der finanziellen und / oder ideellen Unterstützung engagiert. Die Befragten sind überwiegend der Meinung, dass der Entwicklungsdienst die Motivation für soziales Engagement befördert.

Wie schon bei früheren Befragungen festgestellt wurde, liegen Hürden für soziales Engagement vor allem bei den zeitlichen Belastungen durch Beruf und Familie. Es sollte aber nicht übersehen werden, dass über 20% Schwierigkeiten nach dem Vertragsende (z.B. soziale oder berufliche Probleme) als Hürde angegeben haben.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Entwicklungsdienst die Bereitschaft zum sozialen Engagement noch befördert, wobei sich ein großer Teil der Fachkräfte bereits vor ihrem Einsatz im ED sozial engagiert hat.

²² Dieser Befund ist identisch mit den Ergebnissen der Online-Befragung, die das DEval im Rahmen der Instrumentenevaluierung zum Einsatz von Entwicklungshelfer*innen 2014 durchgeführt hat (Roxin, Schwedersky, Polak, & Gaisbauer, 2015). Dort wurden berufliche Belastungen und Belastungen durch die Familie auch als die wichtigsten Hürden angegeben.

6.5 Individuelle Bilanz

Die zurückgekehrten Fachkräfte wurden gefragt, inwieweit sie sich vorstellen können, einen weiteren Entwicklungsdienst zu leisten. 63% der Befragten haben diese Frage bejaht, während 15% mit ‚Nein‘ geantwortet haben. Immerhin 22% der Befragten haben angegeben, dass sie unentschieden („weiß nicht“) sind. Den Befragten wurde zusätzlich die Möglichkeit gegeben, ihre Gründe anzugeben. Die entsprechende Frage („Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie Ihre Gründe kurz ausführen würden.“) wurde nur denjenigen gestellt, die mit ‚Nein‘ geantwortet hatten (83 Personen). In Tabelle 5 sind die wichtigsten Tendenzen hinsichtlich der dargelegten Gründe aufgezeigt und jeweils mit einem Zitat illustriert.

Oberbegriffe	Häufigkeiten		Beispiel
	absolut	relativ	
EH in der GIZ	21	25,30	Ein „EH ist mittlerweile bei der GIZ zu vielen Personen / Institutionen (GIZ Fachkräfte, Ortskräfte, Partnerorganisationen) untergeordnet was die freien, arbeitstechnischen Spielräume doch stark einschränkt.“
Altersgründe	22	26,51	„Aus Altersgründen“
Fehlende Wertschätzung	7	8,43	„keine Chancen eine gleichwertige Position in der Privatwirtschaft wieder zu finden, geringe Wertschätzung durch die Mitarbeiter der Entsendeorganisation“
Berufliche Gründe	5	6,02	„Arbeite im Entwicklungszusammenhang als Freiberufler, passt besser zu mir und ist besser bezahlt“
Ernüchterung / Skepsis bzgl. EZ	11	13,25	„Die Art der Entwicklungshilfe entspricht nicht meinen Vorstellungen, wie man Länder des Globalen Südens langfristig von Entwicklungshilfe unabhängig machen kann.“
Private Gründe	5	6,02	„Aus familiären Gründen“
Bezahlung	9	10,84	„Geringe Bezahlung“
Sonstige Gründe	3	3,61	„I am happy with what I am doing now and gives me more liberty, flexibility and the possibility to use and apply my knowledge, skills and competencies.“
Gesamt	83	100,00	

Tabelle 5: Offene Rückmeldung bei Verneinung der Frage, ob die Person erneut als Fachkraft tätig werden würde („Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie Ihre Gründe kurz ausführen würden.“) (N = 83)

Den Befragten wurde zudem die Möglichkeit gegeben, eine Bewertung zur Frage abzugeben, inwieweit sich ihre berufliche Situation zwei Jahre nach dem ED verbessert oder verschlechtert hat. Über 50% sehen eine Verbesserung („viel besser“ und „besser“) während 16% ihre berufliche Situation als schlechter („schlechter“ und „viel schlechter“) bezeichnen. 24% sind der Ansicht, dass sich ihre berufliche Situation weder verbessert noch verschlechtert hat.

Die Personengruppe, die angibt, dass sich die berufliche Situation verschlechtert hat, lässt sich wie folgt näher beschreiben: Die Personen sind im Schnitt ca. drei Jahre älter (mittleres Alter ist 48 Jahre), waren in der Regel länger auf Arbeitssuche (vier Monate bis zwei Jahre, wohingegen der Rest der Befragten zumeist nach sieben Monaten wieder in Arbeit war) und hatten häufiger als die übrigen Befragten mehr als zwei EhfG-Verträge durchlaufen. Es bestanden jedoch keine Unterschiede nach Geschlecht oder Ausbildungsniveau. Die Teilnehmenden wurden ferner gebeten, die Gründe dafür anzugeben, dass sich ihre berufliche Situation verbessert oder verschlechtert hat (Abbildung 36 sowie Abbildung 37).

Gründe für eine Verbesserung sahen fast zwei Drittel der Befragten in ihrer beruflich-fachlichen Erfahrung im ED / ZFD. 47% gaben an, dass die hohe Anerkennung ihrer beruflichen Erfahrungen im ED / ZFD maßgeblich für die Verbesserung ihrer beruflichen Situation war. Nur 16% sind der Auffassung, dass auch das gute Image von ED und ZFD zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation beigetragen hat (Abbildung 36).

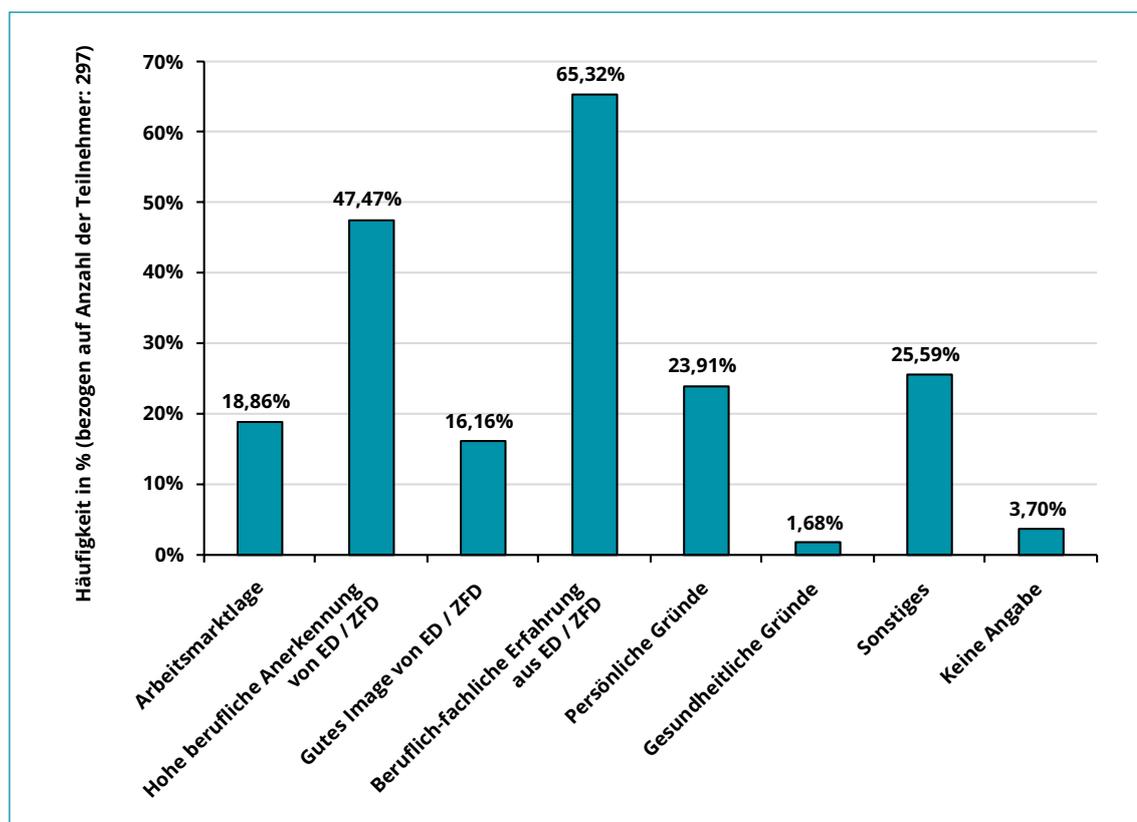


Abbildung 36: Gründe für die berufliche Verbesserung zwei Jahre nach Entsendung (N = 297)

Hinsichtlich der Gründe für eine Verschlechterung der beruflichen Situation geben über 70% der 90, zu diesem Aspekt Befragten an, dass ihre beruflichen Erfahrungen im ED / ZFD nur eine geringe Anerkennung finden. 40% der Befragten machen die Arbeitsmarktlage für die Verschlechterung ihrer beruflichen Situation verantwortlich, während 34% als Grund eher sehen, dass sie den beruflich-fachlichen Anschluss verpasst haben (Abbildung 33).

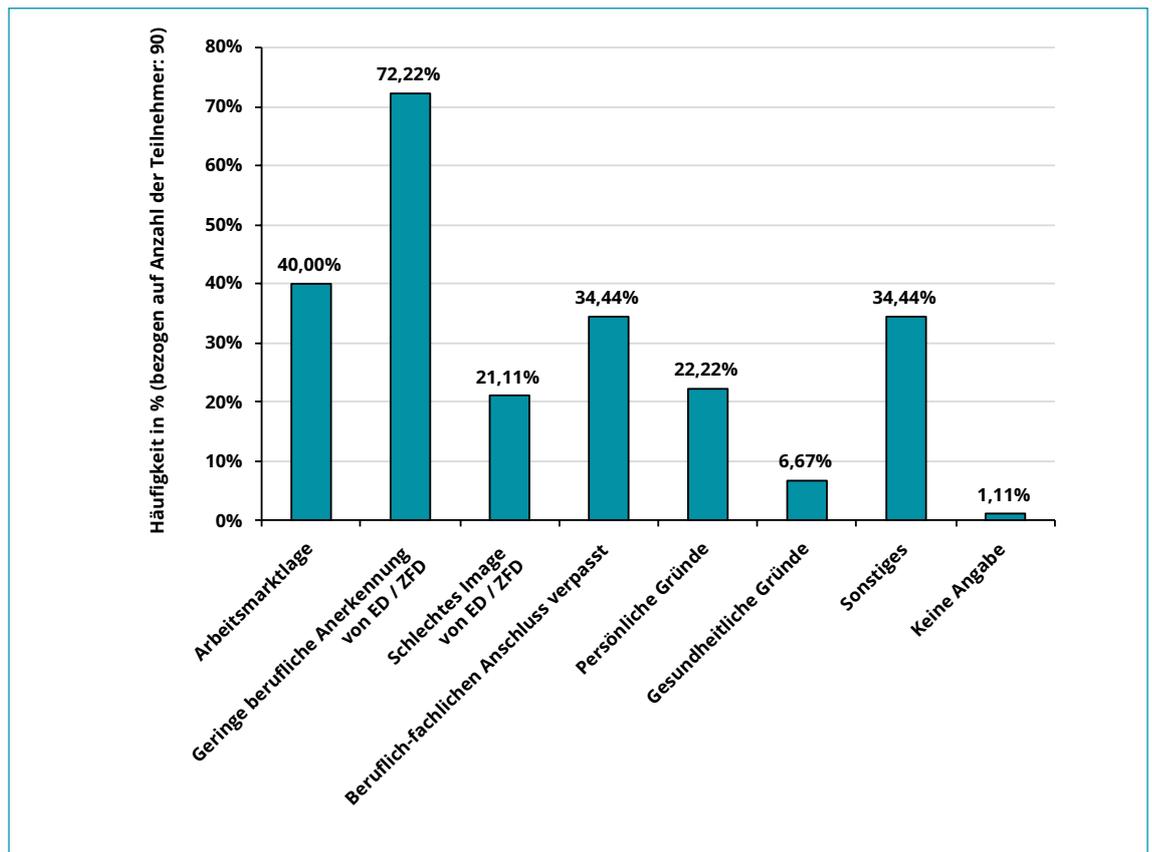


Abbildung 37: Gründe für die berufliche Verschlechterung zwei Jahre nach Entsendung (N = 90)

Auffällig ist, dass bei der beruflichen Bilanz zwei Jahre nach Entsendung sowohl bei einer wahrgenommenen Verbesserung als auch bei einer Verschlechterung der beruflichen Situation die berufliche Anerkennung des ED / ZFD als einer der häufigsten Erklärungsansätze genannt wird. Dieser (scheinbare) Widerspruch kann auf Grundlage der Daten nicht aufgelöst werden, da nicht erfragt wurde, wie sich diese individuell wahrgenommene Bewertung aus der jeweiligen Lebenssituation der Befragten ableitet. Festzuhalten ist, dass eine Fachkrafttätigkeit im ED / ZFD häufiger vorteilhaft als nachteilig für den weiteren beruflichen Werdegang eingeschätzt wird. Diese Wahrnehmung wird jedoch nicht von allen Befragten geteilt: Dass die berufliche Anerkennung des Dienstes insbesondere von der kleineren Gruppe der Befragten kritisch gewertet wird, deren individuelle berufliche Bilanz zwei Jahre nach dem Dienst eher negativ ausfällt, lädt zu der Spekulation ein, dass eine Fachkrafttätigkeit für manche der angestrebten Karrierepfade nicht ausreichend Strahlkraft entfalten kann. Die Hintergründe hierfür könnten bei erneuter Durchführung einer Verbleibstudie in einigen Jahren erhellt werden.

In beiden Fragen gab es einen nennenswerten Teil der Befragten, die ihre Antwort noch begründet haben wollten. In Tabelle 6 und Tabelle 7 sind die wichtigsten Tendenzen hinsichtlich der so dargelegten Gründe aufgezeigt und jeweils mit einem Zitat illustriert.

Oberbegriffe	Häufigkeiten		Beispiel
	absolut	relativ	
Bessere Weiterbildungschancen	15	20,00	„Fortbildung nach Beendigung des Entwicklungsdienstes“
Erweiterte Fachkenntnisse	21	28,00	„Auslandserfahrung und Sprachkenntnisse“
Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt	11	14,67	„als Doktorandin habe ich bessere Chancen“
Beruflicher Aufstieg	14	18,67	„Entfristet werden“
Erlernte Soft Skills	8	10,67	„Ich habe im Friedensdienst zu mir und meinen Stärken gefunden.“
Sonstiges	6	8,00	„Kontakte“
Gesamt	75	100	

Tabelle 6: Gründe für die berufliche Verbesserung zwei Jahre nach Entsendung- Sonstiges (N = 75)

Oberbegriffe	Häufigkeiten		Beispiel
	absolut	relativ	
Alter	5	17,86	„Alter nahe am Rentenbeginn“
Private Gründe	2	7,14	„Alleinerziehend mit 3 Kindern“
Fachlicher Hintergrund	4	14,29	„Anderes Fachgebiet, welches mich wenig erfüllt“
Arbeitsbedingungen	7	25,00	„Re-entry Schock, Schwierigkeiten, mich an die bürokratischen Arbeitsbedingungen anzupassen“
Finanzielle Gründe	3	10,71	„Keine Tätigkeitsmöglichkeit wegen Corona-Lage“
Pandemie	4	14,29	„Kontakte“
Sonstiges	3	10,71	„diffuse Scham“
Gesamt	28	100,00	

Tabelle 7: Gründe für die berufliche Verschlechterung zwei Jahre nach Entsendung - Sonstiges (N = 28)

Um die Bilanz abzuschließen, wurde den Befragten als offene Frage die Möglichkeit gegeben, ihre wertvollsten Erfahrungen aus dem ED zu benennen. Davon machten 105 Teilnehmende Gebrauch. Die Tendenzen in den Antworten sind, in der Rangfolge ihrer Bedeutung, wie folgt:

- Interkulturelle Erfahrungen
- Verständnis für andere Lebenszusammenhänge
- Persönliche Weiterentwicklung über den Zuwachs an beruflich-fachlichem Wissen hinaus (Horizonterweiterung)
- Chance zum Perspektivwechsel und zu gegenseitigem Lernen und Austausch

Fazit

Die Befragten ziehen bezüglich ihrer letzten Entsendung sehr unterschiedlich begründete Bilanzen. Fast zwei Drittel der Befragten würden erneut eine Fachkrafttätigkeit aufnehmen. Ferner geben 50% der Befragten an, dass sich ihre berufliche Situation zwei Jahre nach Rückkehr im Vergleich zu vor der Ausreise verbessert hat und würdigen dabei sowohl die hohe berufliche Anerkennung des Dienstes als auch den Erfahrungszuwachs während der Entsendung. Weitere 25% geben an, dass sich ihre Situation weder verbessert noch verschlechtert hat.

Demgegenüber steht eine Minderheit von eher negativ gefärbten persönlichen Bilanzen: So würden 15% der Befragten nicht noch einmal als Fachkraft ausreisen wollen und rund ein Viertel der Befragten bewertet ihre berufliche Situation zwei Jahre nach Rückkehr als schlechter als vor der Ausreise. Häufigster Grund für diese Einschätzung ist die geringe berufliche Anerkennung des ED / ZFD.

7 • Gesamtbetrachtung und Empfehlungen

Eine Gesamtbetrachtung der Ergebnisse der Verbleibstudie erlaubt es, einige übergreifende Erkenntnisse zu formulieren.

- Wenn von "Rückkehr" gesprochen wird, dann ist die örtliche Rückkehr nach dem Einsatz als Fachkraft des ED / ZFD nach Deutschland immer noch der dominante Trend. Die Rückkehr in ein anderes europäisches Ausgangsland oder der (möglicherweise vorübergehende) Verbleib im Einsatzland, z.B. mit einem Folgevertrag im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, haben aber an Bedeutung zugenommen.
- Die bereits 2006 und 2015 erfasste Tendenz zur Professionalisierung des Einsatzes als Fachkraft des ED / ZFD hat sich verstetigt: Eine Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit beziehungsweise der Entwicklungspolitik, im Ausland oder im Inland, hat für die zurückgekehrten Fachkräfte, im Vergleich zu anderen Tätigkeitsbereichen, eine herausragende Bedeutung. Sie findet ihren Ausdruck auch im hohen Stellenwert, den die zurückgekehrten Fachkräfte ihren beruflich-fachlichen Erfahrungen aus dem ED / ZFD beimessen, wodurch sie sich für weitere Tätigkeiten in der Entwicklungszusammenarbeit oder Entwicklungspolitik qualifizieren.
- Die Bereitschaft zum solidarischen Engagement ist nach wie vor prägendes Element von Entwicklungsdienst. Dies zeigt die herausgehobene Bedeutung der ‚Gemeinwohlorientierung‘ als Motivation für einen ED / ZFD. Dies trifft auf die Fachkräfte aller Träger zu; es gibt hier nur geringfügige Unterschiede. Da die gemeinsame Grundlage aller Entscheidungen das EhfG ist, kann dieses Ergebnis so interpretiert werden, dass der Kern von Entwicklungsdienst nach wie vor gelebte solidarische Praxis ist. Dies kommt in der sehr hohen Quote von Rückkehrer*innen, die sich auch nach dem Dienst sozial engagieren, zum Ausdruck.
- Wie sehr der Entwicklungsdienst eine prägende persönliche Erfahrung darstellt, kommt darin zum Ausdruck, dass die „persönliche Herausforderung“ als Motivation für den ED / ZFD sehr hoch ist und in der individuellen Bilanz (sowie in den offenen Antworten) der Großteil der Befragten das auch als eingelöst wahrnimmt.
- Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt verlassen sich die zurückgekehrten Fachkräfte vor allem auf ihre zusätzlich erworbenen beruflich-fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen. Dies bestätigt die Studienergebnisse der AGdD von 2017: Der ED qualifiziert und fördert die Kompetenzentwicklung. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird dies, nach Einschätzung mancher RK, noch zu wenig anerkannt.
- Die Arbeitssuche nach der Rückkehr wird insgesamt als sehr belastend erlebt. Dabei macht die Arbeitssuche der Partnerin / des Partners einen wichtigen Teil dieser Belastungssituation aus. Unverändert viele Fachkräfte des ED / ZFD beginnen mit der Arbeitssuche bereits im Einsatzland. Auch wenn nach einem Jahr ungefähr 20% der Befragten noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben, gibt es doch keine Anhaltspunkte dafür, dass zurückgekehrte Fachkräfte hinsichtlich ihrer beruflichen Reintegration als Risikogruppe einzustufen wären.

- Mehr als 50% der Befragten sind innerhalb des ersten halben Jahres und mehr als 80% der Befragten innerhalb des ersten Jahres bei der Arbeitssuche erfolgreich. Knapp 20% der Befragten gaben an, dass die Arbeitssuche mehr als ein Jahr in Anspruch nahm.
- Die Unterstützungsangebote der AGdD haben insgesamt einen relativ hohen Bekanntheitsgrad. Die Befragung hat einige Hinweise für eine bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Angebots, z.B. im psychosozialen Bereich, gebracht.
- Bei der Nutzung der Unterstützungsangebote der Träger des ED stehen die Möglichkeiten zur Reflektion der eigenen Erfahrungen sowie zum Erfahrungsaustausch mit anderen zurückgekehrten Fachkräften eindeutig im Vordergrund. Es gibt ein ausgeprägtes Interesse bei den zurückgekehrten Fachkräften, ihre Erfahrungen stärker in die Arbeit der Entwicklungsdienste einzubringen. Dies korrespondiert aber nur sehr eingeschränkt mit entsprechenden Angeboten der Träger.
- Fachkräfte, die seit 2012 durch die GIZ entsendet wurden, haben im Rahmen der offenen Fragen dieser Studie auch kritische Aspekte benannt. Dies hängt u.a. mit den besonderen Strukturen und Rahmenbedingungen der Entsendung durch die GIZ, als staatlicher Träger, zusammen.
- Auch wenn die Mehrheit der Befragten angegeben hat, dass sich ihre berufliche Situation nach der Rückkehr verbessert habe, so ist der Anteil derjenigen, die weder eine Verbesserung noch eine Verschlechterung sehen, doch erheblich. Zudem ist der Anteil derjenigen, die eine Verschlechterung für sich festgestellt habe, nicht zu vernachlässigen. Neben der Arbeitsmarktlage spielt hier vor allem die als mangelnd wahrgenommene Anerkennung des mit dem ED / ZFD verbundenen Kompetenzzuwachses auf Seiten von möglichen Arbeitgeber*innen eine Rolle.
- Der Großteil der Fachkräfte war bereits vor dem ED / ZFD stark sozial engagiert und auch die Tätigkeit als Fachkraft selbst ist als soziales Engagement zu werten. Gleichwohl berichteten die Befragten von einem weiteren Motivationsschub für soziales Engagement durch ihren Entwicklungsdienst. Auch wenn Belastungen durch Arbeit und Familie dem sozialen Engagement teilweise (vorübergehend) im Wege stehen, sind die zurückgekehrten Fachkräfte des ED / ZFD eine, im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, weit überdurchschnittlich engagierte Gruppe. Von diesem Engagement profitiert, im weiteren Sinne, auch die Gesellschaft, aus der heraus die Entsendung stattfindet.

Auf der Basis der vorstehend dargestellten Erkenntnisse aus der Verbleibstudie werden im Folgenden einige zentrale Empfehlungen formuliert. Hier sind auch Vorschläge, die im Rahmen des Abschlussworkshops mit den Trägern (11.11.2021) erarbeitet wurden, eingegangen.

1. Die AGdD sollte weiterhin ihre Unterstützungsangebote kontinuierlich weiterentwickeln. Dafür enthalten die entsprechenden Befragungsergebnisse Hinweise. So werden z.B. verstärkte Unterstützungsangebote im psychosozialen Bereich sowie gezielte Unterstützungsangebote für rückkehrende Fachkräfte aus anderen EU-Ländern (inklusive der Schweiz) vorgeschlagen.
2. Die AGdD und die Träger sollten dafür Sorge tragen, dass der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsangebote erhöht wird. Dies gilt insbesondere für ehemalige Fachkräfte, die in andere EU-Länder, inklusive der Schweiz zurückkehren. Dabei sollten auch die Chancen der Digitalisierung verstärkt genutzt werden.
3. Die AGdD sollte die Ergebnisse der Verbleibstudie in der Weise nutzen, dass das Image des ED / ZFD in der öffentlichen Wahrnehmung gestärkt wird. Darüber hinaus sollte auch auf eine Image-Verbesserung bei den politischen Entscheidungstragenden sowie bei Arbeitgeber*innen hingewirkt werden.
4. Die GIZ sollte die Gründe für die kritischen Rückmeldungen zur Arbeit als Fachkraft des ED / ZFD in der GIZ analysieren und daraus Handlungsvorschläge ableiten, wie die Besonderheiten des Einsatzes von Fachkräften des ED / ZFD in der GIZ besser zur Geltung kommen und gestärkt werden könnten.
5. Die Träger des ED / ZFD sollten auf der Basis der Befragungsergebnisse ihre Unterstützungsangebote weiterentwickeln. Dabei sollte auch dem Wunsch der befragten Fachkräfte, ihre Erfahrungen in die Arbeit der Träger des ED / ZFD einzubringen, Rechnung getragen werden. Die Träger sollten sich auch darüber austauschen, wie die Anliegen der zurückgekehrten Fachkräfte angemessen aufgenommen werden können.
6. Die AGdD sollte darauf hinwirken, dass der Informationsstand bei den Arbeitsagenturen zu den Potentialen und Unterstützungsansprüchen von zurückgekehrten Fachkräften verbessert wird.
7. Um eine bessere Grundlage für zukünftige Verbleibstudien zu schaffen, sollten die zurückgekehrten Fachkräfte systematischer erfasst werden. Dabei sollten dienstübergreifend Datenschutzaspekte geklärt werden, wobei durch die DSGVO nun hinreichend Rechtssicherheit besteht.
8. Die AGdD sollte ihre Handlungsmöglichkeiten dadurch verbessern, dass über ein kontinuierliches Monitoring Erkenntnisse über den Verbleib von zurückgekehrten Fachkräften des ED / ZFD in kürzeren Zyklen gewonnen werden können.
9. Verbleibstudien sollten künftig fest als periodisches Steuerungsinstrument verankert werden. Sie sollten z. B. in einem Turnus von zehn Jahren durchgeführt werden.

8. Literaturverzeichnis

- AGdD (2017).** Entwicklungsdienst qualifiziert. Wie Fachkräfte lernen und ihre Kompetenzen entwickeln. Bonn. Abgerufen am 19. 10 2021 von https://www.agdd.de/fileadmin/user_upload/Davor/Studien/AGdD_Studie_Entwicklungsdienst_qualifiziert.pdf
- Koch, J., & Widmaier, C. (2006).** Untersuchung zur beruflichen und sozialen Reintegration ehemaliger Entwicklungshelfer und Entwicklungshelferinnen. Berlin/Bonn: Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD).
- Roxin, H., Schwedersky, T., Polak, J., & Gaisbauer, F. (2015).** Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer. Ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Bonn: Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval). Abgerufen am 19. 10 2021 von https://www.deval.org/fileadmin/Redaktion/PDF/05-Publikationen/Berichte/2015_Entwicklungshelfer_und_Entwicklungshelferinnen/DEval_Evaluierung_EntwicklungshelferInnen_2015_DE.pdf
- Schwedersky, T., Noltze, M., & Gaisbauer, F. (2014).** 30 Jahre ruandisch-deutsche Entwicklungszusammenarbeit im Gesundheitswesen. Bonn: Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval). Abgerufen am 19. 10 2021 von https://www.deval.org/fileadmin/Redaktion/PDF/05-Publikationen/Berichte/2014_30_Jahre_Ruanda_EZ/DEval_Ruanda_Evaluierungsbericht_2014_De.pdf
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., & Tesch-Römer, C. (2021).** Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA). Abgerufen am 19.10.2021 von https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf

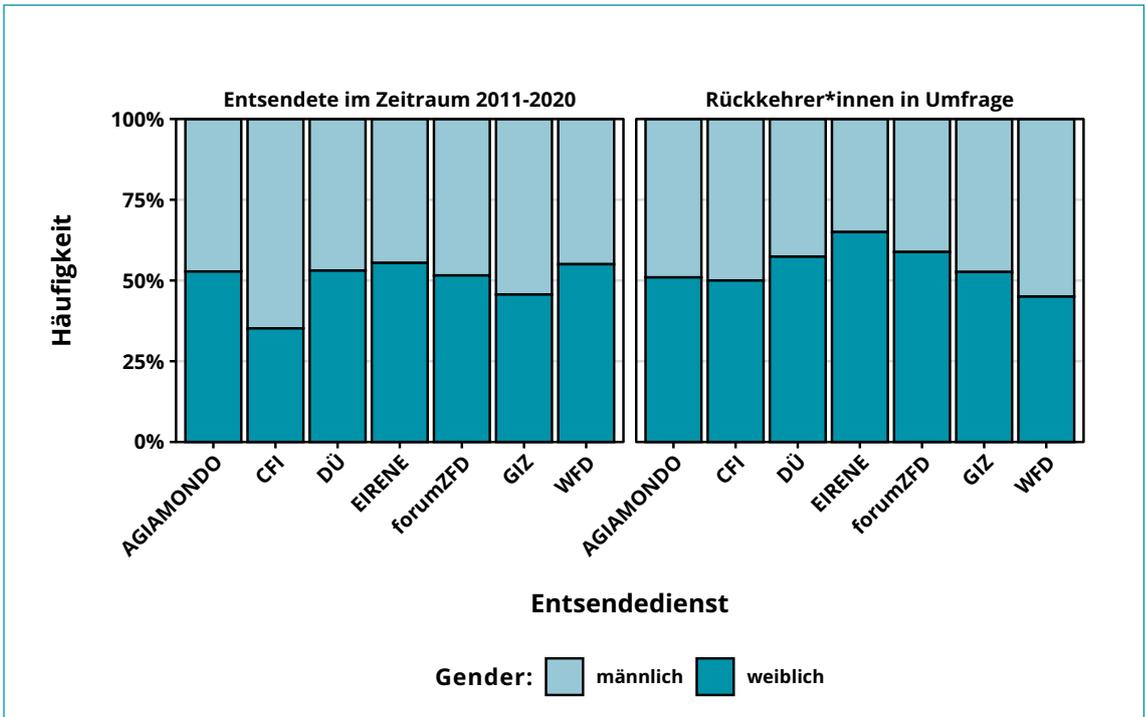
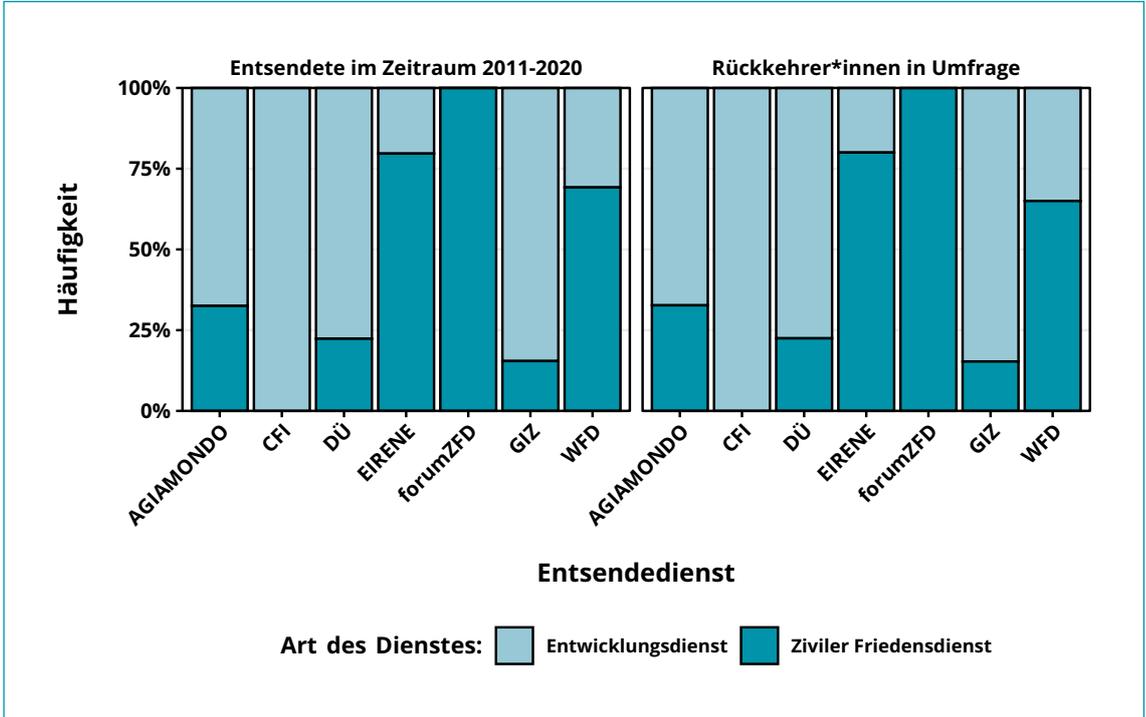
9. Anhänge

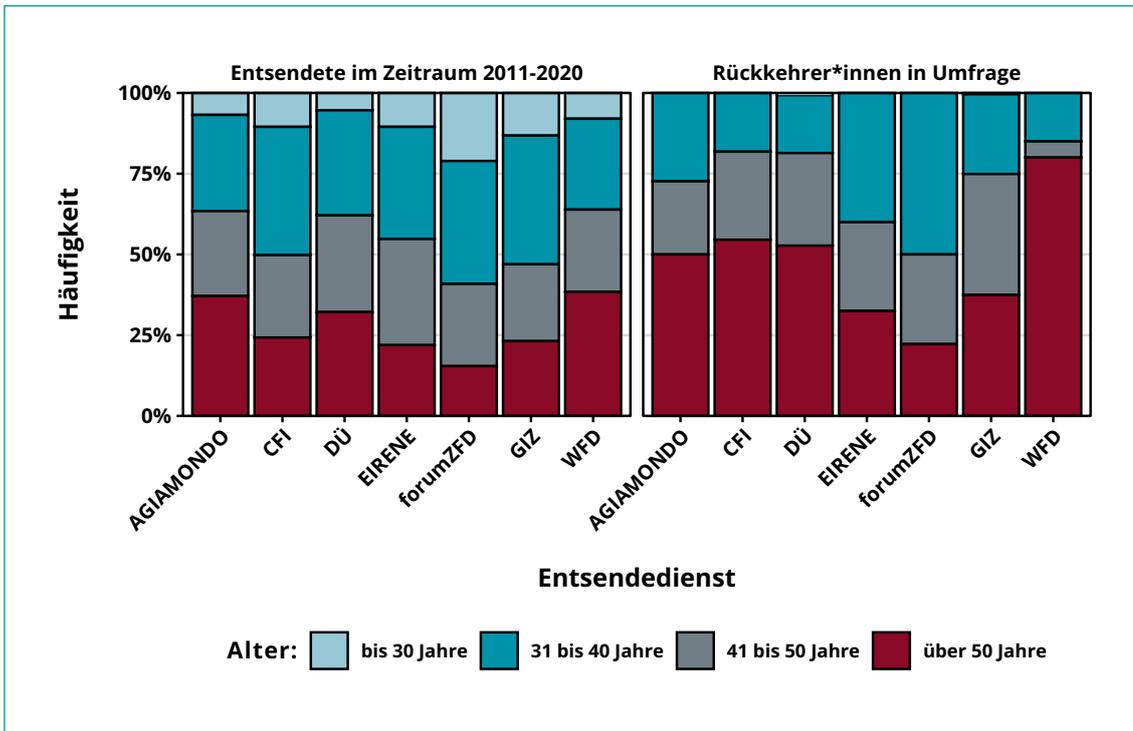
9.1 Abgleich der Stichprobe der Umfrage mit den Entsende-Statistiken 2011-2020

Für diese Verbleibstudie war die Konstruktion einer Zufallsstichprobe aus der theoretischen Grundgesamtheit nicht möglich, da nur für einen Teil der Befragten Kontaktdaten vorlagen. Da die Einladung der Befragten über die Dienste und die AGdD sowie eine offene Rekrutierung (über Newsletter etc.) erfolgte, ist die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit aller Rückkehrer*innen im Zeitraum 2011 bis 2020 eingeschränkt. Gleichwohl handelt es sich bei der Stichprobe schon rein zahlenmäßig um eine kritische Masse an Rückkehrer*innen, sodass aus dieser Datengrundlage relevante Erkenntnisse für den Studienzweck abgeleitet werden können.

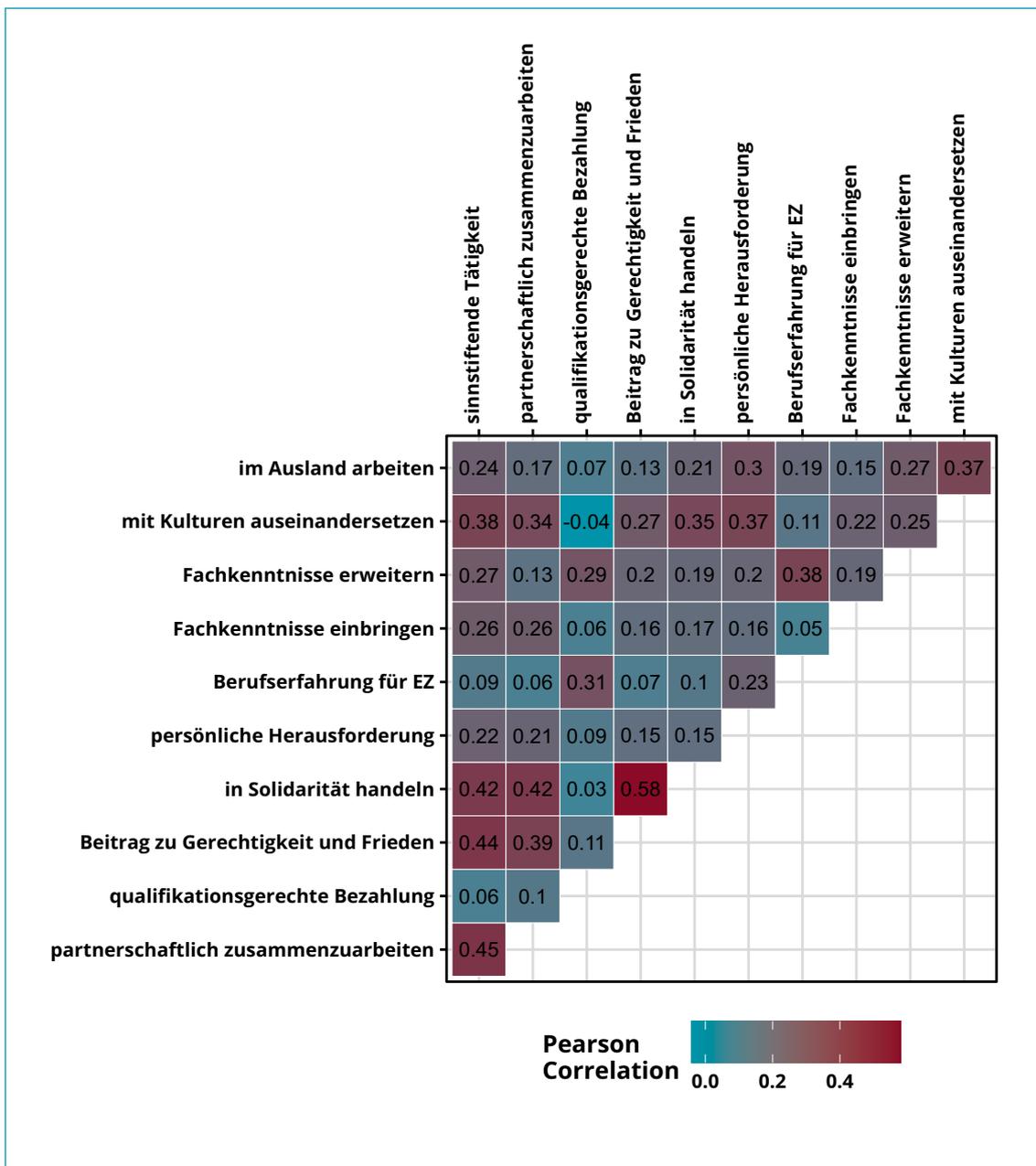
Um abschätzen zu können, inwiefern die Befragten der Umfrage zumindest einen groben Ausschnitt aller ehemaligen Fachkräfte abdecken, wurden die Umfrage-Ergebnisse hinsichtlich der folgenden Merkmale mit den offiziellen Entsende-Statistiken für den Zeitraum 2011 bis 2020 abgeglichen und im Folgenden dargestellt: (1) Anteil der Dienstart (ED vs. ZFD) pro Träger, (2) Gender-Verteilung pro Träger, (3) Alters-Verteilung. Da die Entsende-Statistiken einmal pro Jahr zu einem Stichtag ausgewertet werden, wurden die Entsendestatistiken von 2011 bis 2020 für die Merkmale Dienstart, Gender und Alterskategorie auf relativen Häufigkeiten pro Träger aggregiert. Dieses Vorgehen ist insofern stark vergrößernd, als die Gruppe der Rückkehrer*innen durch die Gruppe der Entsendeten angenähert werden. Diese Gruppen sind nicht vollständig gleichzusetzen, da Entsendete die Rückkehrer*innen der Folgejahre sein werden.

Bei graphischer Inspektion der Abbildungen auf den folgenden Seiten zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede bei Dienstart und Gender-Verteilung. Bezüglich der Altersverteilung bildet die Stichprobe der Umfrage ein eher älteres Segment im Vergleich zu allen Entsendeten, dass z.B. die Gruppe der Unter-30-Jährigen untergewichtet und die Gruppe der Über-50-Jährigen übergewichtet. Dies sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.



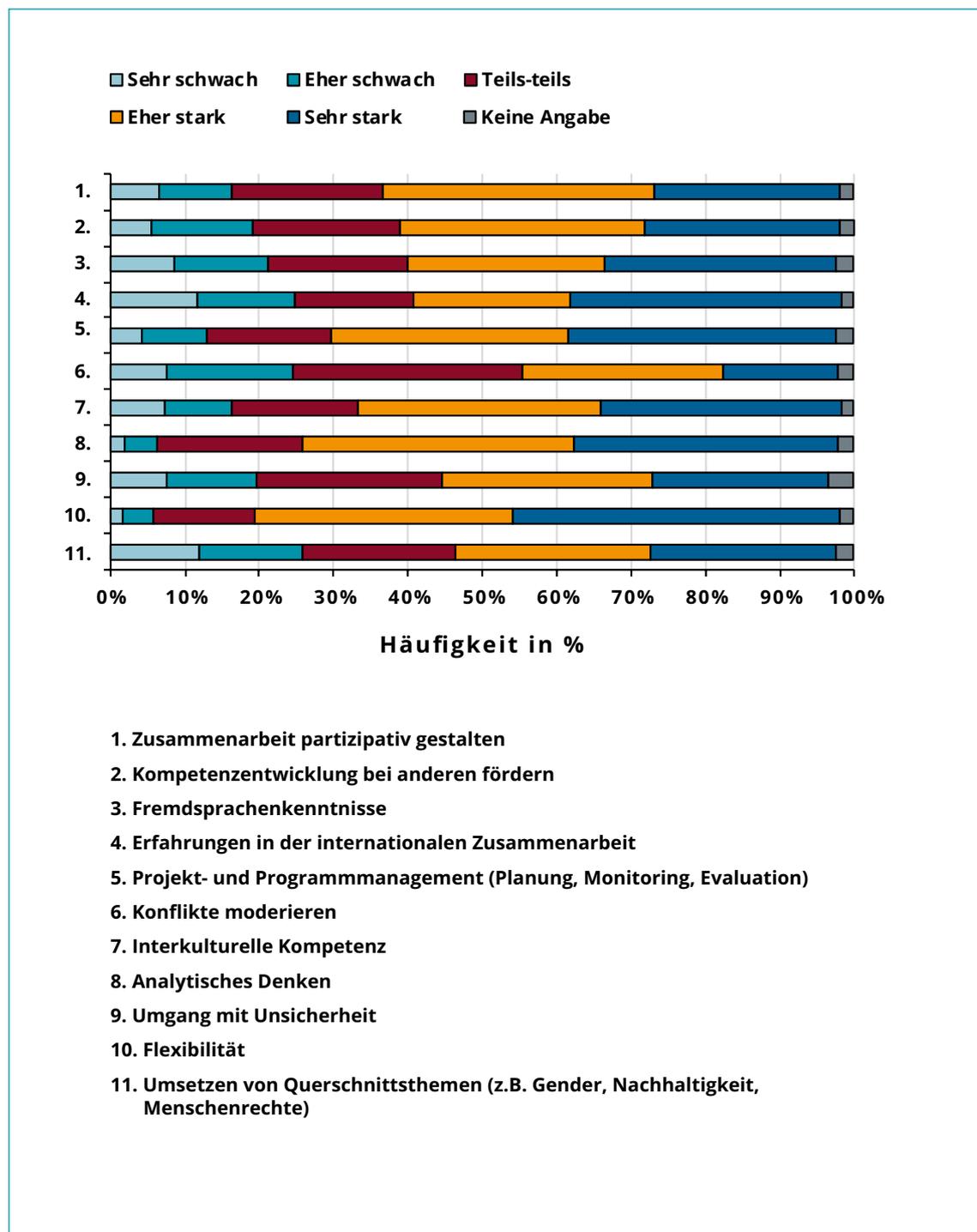


9.2 Korrelationsmatrix der Wichtigkeitseinschätzungen für die Motivationen zur Fachkrafttätigkeit (N = 528)



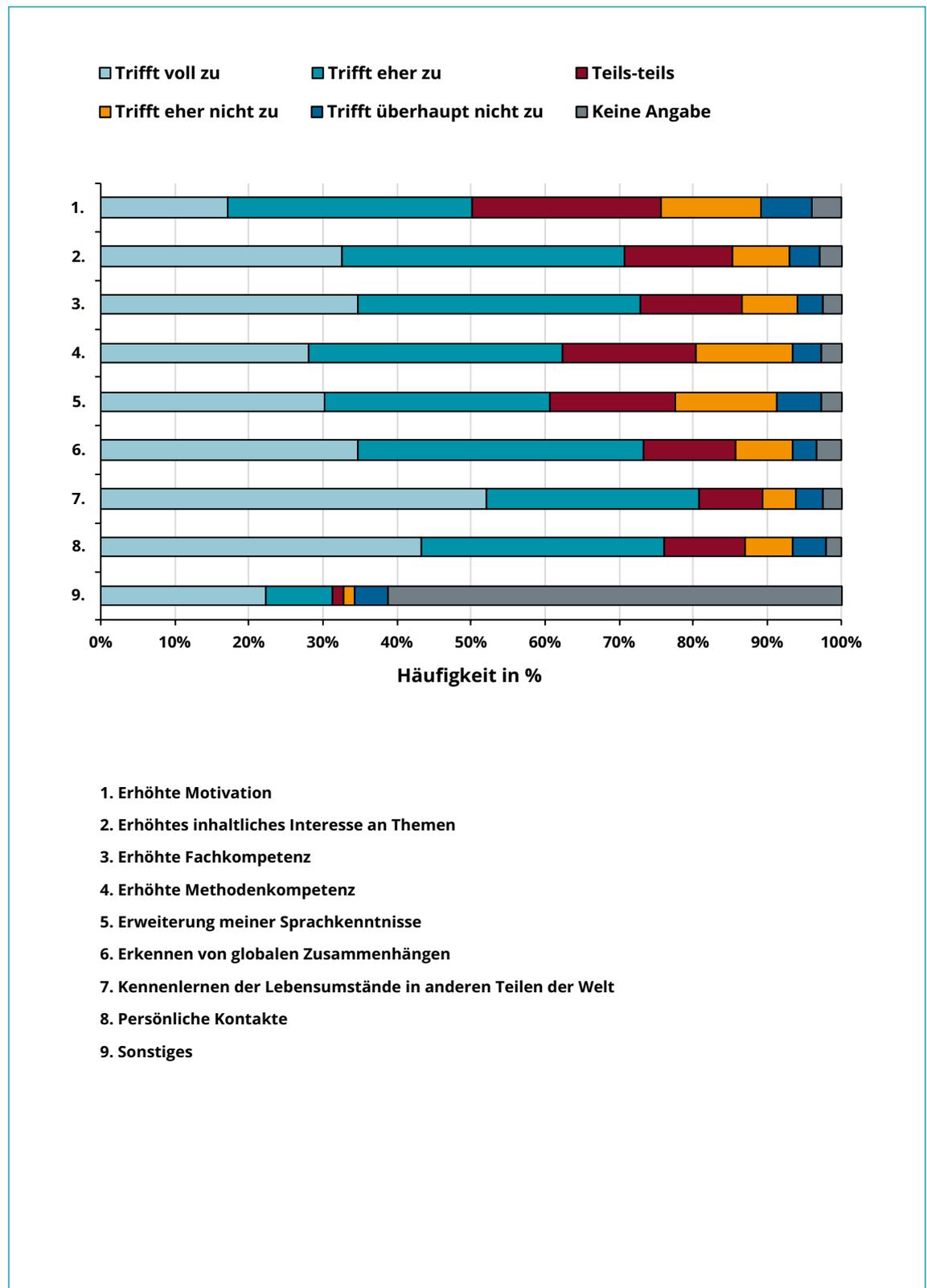
9.3 Kompetenztransfer aus dem ED/ZFD in den aktuellen beruflichen Kontext

Wie gefragt sind die folgenden Kompetenzen in Ihrem beruflichen Kontext (persönliche Einschätzung)? (N = 510 bis 513)



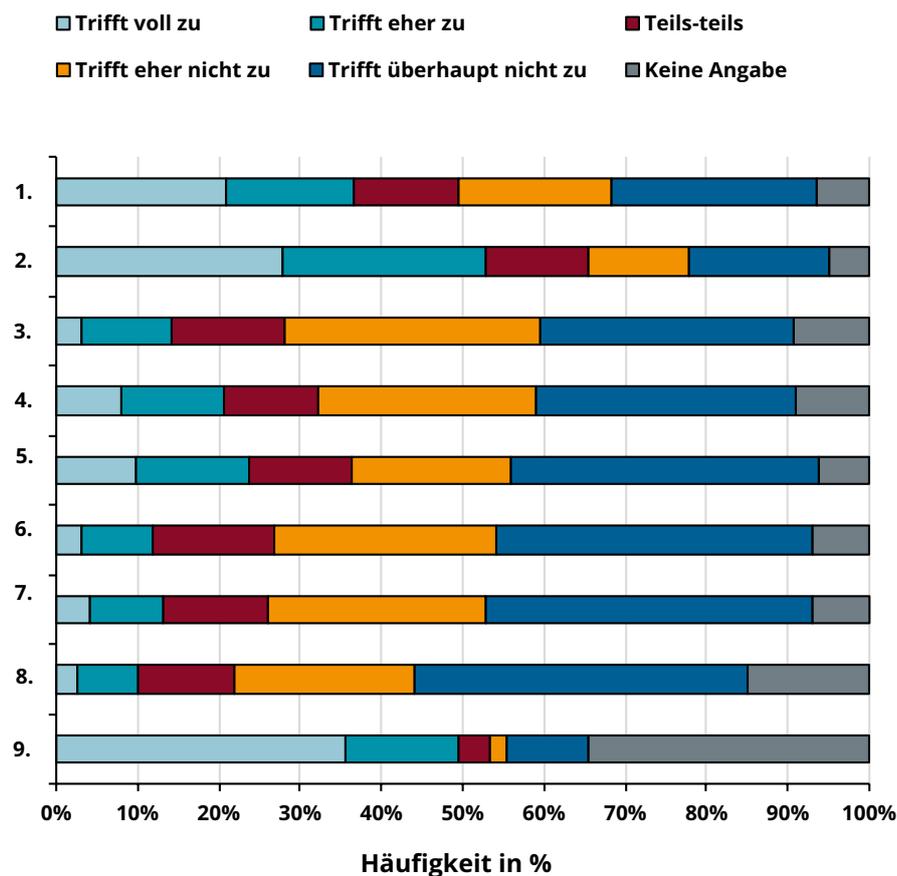
9.4 Einfluss des ED / ZFD auf das soziale Engagement der Befragten

Mein Einsatz als Fachkraft im Entwicklungsdienst hatte Einfluss auf mein soziales Engagement, und zwar durch (N = 522):



9.5 Herausforderungen und Hürden für das Engagement nach der Rückkehr

Worin bestehen bzw. bestanden nach Ihrer Rückkehr für Sie die größten Herausforderungen und Hürden, sich sozial zu engagieren? (N = 585)



1. Zu hohe zeitliche Belastung durch Familie
2. Zu hohe zeitliche Belastung durch Beruf
3. Zu hoher bürokratischer Aufwand
4. Mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten
5. Schwierigkeiten nach dem Vertragsende (z.B. soziale und / oder berufliche Probleme)
6. Die Erkenntnis mit Engagement nur wenig bewirken zu können
7. Zu wenig Anerkennung und Wertschätzung für soziales Engagement
8. Fehlendes Interesse der Zielgruppe
9. Sonstiges

ISBN Nr.: ISBN 978-3-00-071243-2