

Arbeiten in der Entwicklungs- zusammenarbeit

AGdD Arbeitsgemeinschaft der
Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk



Der entwicklungspolitische Arbeitsmarkt: Überblick, Schlaglichter und Trends. Die Auswirkungen der Sustainable Development Goals auf den entwicklungspolitischen Arbeitsmarkt hat Antje Schultheis, Beraterin im Non-Profit-Bereich, für *transfer* zusammengefasst. »03

Oxfam – die Geschäfte in Deutschland führen. Marion Lieser war viele Jahre in der Entwicklungszusammenarbeit für unterschiedliche Organisationen im Ausland tätig, so beispielsweise in Afrika im Bereich der Frauen-Förderung. Heute arbeitet sie als Geschäftsführerin bei Oxfam. »20

Entwicklungsdienst qualifiziert. Die AGdD hat eine Studie in Auftrag gegeben, die sich mit dem Entwicklungsdienst als „Lernort“ beschäftigt. Die Studie wirft einen ganzheitlichen Blick auf das „Lernen“ im sozialen Feld des Entwicklungsdienstes und des Zivilen Friedensdienstes. Lutz Schrader stellt die wichtigsten Eckpunkte vor. »26

Inhalt

- 03 Der entwicklungspolitische Arbeitsmarkt: Überblick, Schlaglichter und Trends
- 06 Unterwegs für das deutsche Kompetenzzentrum für kommunale Entwicklungspolitik
- 08 Vom Entwicklungsdienst in ein Consulting-Unternehmen
- 09 Berufsbegleitend zum Master of Evaluation
- 10 Juba, Marrakesch, Bonn – vom Entwicklungshelfer zum Unternehmensgründer
- 11 Aus dem Niger ins Seminar für Ländliche Entwicklung
- 12 Facetten der Rückkehr: Kenia vermissen und sich doch in Deutschland wohl fühlen
Auch im „Ruhestand“ aktiv als ehrenamtlicher Senior Experte
- 14 Als ehemalige Entwicklungshelferin bei VN Friedensmissionen
- 16 Was man von den Schweizern in der EZ lernen kann
- 18 Rückkehr aus dem Regenwald, Ankunft in der Medienentwicklung
- 20 Oxfam – die Geschäfte in Deutschland führen
- 22 Interview: Arbeiten für die GIZ: Optionen und Trends
- 24 EIRENE rassismus-sensibel verändern
- 25 „Rassismus – echt jetzt?“ Aus dem Sommerseminar von Brot für die Welt
- 26 Neue AGdD-Studie: Entwicklungsdienst qualifiziert.
- 28 Die nächsten AGdD-Seminare

Impressum

Herausgeber ist das AGdD Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn, Deutschland.

Telefon: 0228 908 993-0, redaktion@agdd.de

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

Realisation: TK-SCRIPT

Druck: Druckservice Zillekens

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

28. Jahrgang – Ausgabe 2 – Dezember 2017

Zu diesem Heft

Liebe Leserin, lieber Leser,

zurück aus dem Entwicklungsdienst – und dann? Für viele Rückkehrerinnen und Rückkehrer liegt es nahe, dass sie nach ihrem Einsatz weiter in der Entwicklungszusammenarbeit arbeiten möchten. Aus dem Entwicklungsdienst bringen sie besondere Fachkenntnisse und Kompetenzen mit, die vielfältig einsetzbar sind. Wie unterschiedlich die beruflichen Wege sind und wie groß das Spektrum der Arbeitsbereiche in der Entwicklungszusammenarbeit ist, zeigen die Erfahrungsberichte unserer Autorinnen und Autoren im vorliegenden Heft.

Die Sustainable Development Goals (Nachhaltigkeitsziele), die 2015 die Millennium Development Goals abgelöst haben, entfalten auch auf dem entwicklungspolitischen Arbeitsmarkt ihre Wirkung. Einen Überblick über Schlaglichter, Trends und Entwicklungen zu diesem Segment des Arbeitsmarkts gibt Antje Schultheis.

Die Nachhaltigkeitsziele eröffnen zum Beispiel neue Arbeitsfelder – vor allem auch auf kommunaler Ebene in Deutschland. In ihrem Bericht über ihre Arbeit bei der „Servicestelle Kommunen in der Einen Welt“ (SKEW) in Bonn gewährt Annette Turmann einen Einblick in die kommunale Entwicklungszusammenarbeit.

Eine wichtige Rolle in der Entwicklungszusammenarbeit spielen Meinungsfreiheit und der uneingeschränkte Zugang zu Informationen. Auch hier tun sich seit einiger Zeit interessante Arbeitsplätze auf. Eira Martens-Edwards setzt sich als Projekt-Managerin

in der Deutschen Welle Akademie ein. Ihre Mission: Meinungs- und Medienfreiheit in Kambodscha.

Andere Rückkehrerinnen und Rückkehrer zieht es wieder in die Ferne – wie zum Beispiel Sven Gehlhaar, der für die Schweizer Stiftung Swisscontact in Bolivien tätig ist, oder Veronika Weidinger, die als Programm-Managerin in der Friedensmission der Vereinten Nationen in der DR Kongo arbeitet.

In der nächsten *transfer* wird es um die Themen „Handwerk, Technik und Berufsbildung“ gehen. Hierfür suchen wir Autorinnen und Autoren, die uns Einblicke in ihre beruflichen Schritte nach dem Entwicklungsdienst geben. Sind Sie dabei? Dann schreiben Sie uns!

Außerdem planen wir erstmals eine Ausgabe von und für „Mitausreisende Partner/innen im Entwicklungsdienst: Dabei und Danach“. Wenn Sie dazu Ideen oder Wünsche haben oder selbst etwas schreiben möchten (in Deutsch oder gerne auch in Englisch), melden Sie sich bei uns – wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!

Eine spannende Lektüre und alles Gute für 2018

Silke Wesemann

Der entwicklungspolitische Arbeitsmarkt: Überblick, Schlaglichter und Trends

Die Agenda 2030 mit ihren 17 Nachhaltigkeitszielen, der Flüchtlingsdiskurs, die Terrorbekämpfung sowie die Themen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel prägen seit einigen Jahren verstärkt die Entwicklungszusammenarbeit. Wie entwickelt sich der EZ-Arbeitsmarkt in Deutschland aufgrund dieser neuen Themen? Und welche Kompetenzen sind besonders gefragt? Diesen Fragen will der Artikel nachgehen und Veränderungen im entwicklungspolitischen Arbeitsmarkt in Deutschland – insbesondere neu gegründete Organisationen und Arbeitgeber mit Stellenzuwächsen – schlaglichtartig beleuchten.

Nachhaltigkeitsziele sorgen für neue Jobs

Mit Auslaufen der Millennium Entwicklungsziele (MDGs) und Etablierung der Sustainable Development Goals (SDGs) im Jahr 2015 ist der Blick nicht mehr primär auf die „Entwicklung des Südens“ durch den Norden gerichtet. Vielmehr wird bei den Themen Armutsbekämpfung, Ressourcenverbrauch, klimaschädliche Emissionen, Bildung und soziale Benachteiligung nun die Rolle und Verantwortung der Industrieländer stärker fokussiert und



Im Kontext kommunaler Nachhaltigkeitsaktivitäten sind viele neue Stellen entstanden.

die gemeinsame Erarbeitung von Lösungsstrategien anvisiert.

Dadurch wird auch die kommunale Ebene in Deutschland bedeutsamer. So hat beispielsweise die Servicestelle „Kommunen in der Einen Welt“ (SKEW) einen eigenen Unterfachbereich „Themenpartnerschaften und Agenda 2030 kommunal“ gegründet, um den Austausch zu verbessern und lokale Lösungsansätze gegen den Klimawandel zu schaffen (siehe Bericht von Annette

Turmann auf Seite 6). Seit 2011 sind rund 50 kommunale Klimapartnerschaften und zahlreiche kommunale Nachhaltigkeitspartnerschaften sowie 36 Koordinierungsstellen für kommunale Entwicklungspolitik“ (KEPol) entstanden. Bei der SKEW, einem Fachbereich der Engagement Global gGmbH, ist somit ein enormer Stellenzuwachs zu verzeichnen. Engagement Global wuchs insgesamt in den letzten drei Jahren von 247 auf rund 400 Mitarbeitende und wöchentlich kommen neue Stellenausschreibungen hinzu. Erste Anlaufstelle für alle Vereine, Initiativen und Einzelpersonen, die sich für die Umsetzung der SDGs einsetzen wollen, ist die Mitmachzentrale für zivilgesellschaftliches Engagement (MMZ), die wiederum an die verschiedenen Bildungsprogramme oder die SKEW verweist.

Die Themen Umwelt- und Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel sind inzwischen fester Bestandteil der EZ und haben mit den SDGs zusätzliche Aufwertung erfahren. Deutschen NGOs geht es insbesondere um Bewusstseins- und Lobbyarbeit, um die Interessen derjenigen zu schützen, die von den Auswirkungen des Klimawandels besonders betroffen sind.

2014 haben wissenschaftliche Einrichtungen und NGOs das deutsche Sustainable Development Solutions Network (SDSN Germany) gegründet. Dieses bündelt Wissen, Erfahrungen und Kapazitäten



deutscher Wissenschafts-, Wirtschafts- und zivilgesellschaftlicher Organisationen, um eine nachhaltige Entwicklung Deutschlands und deutsches Engagement für nachhaltige Entwicklung weltweit zu fördern.

Auch die 2015 gegründete „Aktionskampagne für die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung“ mit Sitz in Bonn arbeitet an Umsetzungsstrategien der SDGs.

Trends in den einzelnen Feldern

Auf Regierungsebene sind mit der Umsetzung der SDGs unterschiedliche Akteure und Ressorts eingebunden: Federführend ist eine kleine Steuerungsgruppe im Bundeskanzleramt. Neben dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) arbeiten auch das Bundesministerium für Umwelt (BMU) und auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) an der Agenda 2030. Das BMZ hatte seinen Peak bezüglich neuer Einstellungen im höheren Dienst nach eigenen Angaben in den Jahren 2012 bis 2014. In diesem Zeitraum entstanden im Gefolge der Fusion von GTZ, DED und InWEnt zur GIZ rund 200 zusätzliche Stellen. Aber auch danach gab es noch Einstellungsrunden mit 20 bis 40 Stellen pro Jahr.

Die politisch konzeptionelle Arbeit zu den SDGs ist zwar im BMZ verortet, für die Umsetzung der Agenda 2030 sind aber die GIZ, Engagement Global, NGOs sowie kommunale und wirtschaftliche Akteure zuständig. Im Kontext des erhöhten Flüchtlingsaufkommens richten sich viele Augen auf die Ursachenbekämpfung von Migration und Flucht. Hier wurden vor allem innerhalb der GIZ neue Stellen geschaffen.

Alle weiteren Entwicklungen hängen stark von drei Faktoren ab: von der Zahl der künftigen Ruheständler, der Entwicklung des Haushaltsetats unter der neuen Regierung sowie vom Aufgabenumfang, den das BMZ nach den Koalitionsverhandlungen haben wird. Wahrscheinlich wird es aber im Ministerium in den nächsten Jahren ungefähr weitere 20 bis 30 Einstellungen pro Jahr geben mit steigender Tendenz ab 2022 wegen der zu erwartenden Pensionierungswelle.

Im NGO-Bereich sind durch die Agenda 2030 ebenfalls zahlreiche Stellen geschaffen, alte Millennium-Development-Goals-Stellen verlängert und neue Referent/innen für Bildung für nachhaltige Entwicklung eingestellt worden. Vor allem auf der Ebene der Kampagnenarbeit, sprich öffentliche

Bewusstseinsarbeit, sind sehr viele Fachkräfte im Einsatz. Weitere Stellenzuwächse sind seit 2015 in der Flüchtlings- und Integrationsarbeit zu beobachten – und zwar nicht nur bei den großen Wohlfahrtsverbänden, sondern auch bei menschen- oder kinderrechtlichen oder humanitären NGOs wie Save the Children, die außerordentlich viele Ausschreibungen zu verzeichnen haben. Auch das Eine-Welt-Promotor/innen-Programm hat in den letzten zwei Jahren neuen Aufwind erfahren, nicht zuletzt durch die Kopplung an die thematischen Felder der SDGs. Die Promotor/innen setzen sich im Sinne der Agenda 2030 für einen Perspektivwechsel ein und engagieren sich in den verschiedenen Bundesländern für globale Gerechtigkeit und nachhaltige Entwicklung. Einige NGOs haben hier über die „Arbeitsgemeinschaft der Eine Welt-Landesnetzwerke – agl“ neue Stellen schaffen können. Bundesweit sind derzeit rund 140 Promotor/innen tätig. Betrachtet man die inhaltliche Ausrichtung zahlreicher Stellenausschreibungen im NGO-Bereich, so fällt die große Zahl von Stellen im Fundraising und der damit einhergehenden PR-Arbeit auf.

Seit einigen Jahren lässt sich eine zunehmende Expansion des Markts für entwicklungsorientierte Beratungsunternehmen mit inzwischen rund 2.500 Beschäftigten sowie freien Berater/innen verzeichnen. Die Consultancies und Agenturen werden vielfach von der GIZ angefragt, die einen bestimmten Anteil ihrer Projekte für freie Dienstleister ausschreiben muss. Gleichzeitig hat sich durch die Etablierung des deutschen Evaluierungsinstitutes DEval mit inzwischen 65 Mitarbeitenden die freie Vergabe für Evaluationen verändert.

Auch in den wissenschaftlichen Einrichtungen, vor allem den Think Tanks, haben Veränderungen stattgefunden. Zusätzlich zu den unabhängigen Forschungen nehmen sie verstärkt Consultancy Aufträge an. Dies ist nicht zuletzt dem Umstand geschuldet, dass der Drittmittelbeschaffungsdruck höher geworden ist. Dafür wird aber wiederum die Wissenschaft auch mehr gehört und einbezogen, wie man beim SDSN sieht. Think Tanks wie das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (DIE) forschen beispielsweise zu den Effekten der Klimaschutzfinanzierung und dazu, wie sich positive Effekte für nachhaltige Entwicklung fördern und negative vermeiden lassen.



Dr. Antje Schultheis

Beraterin und Trainerin für berufliche Entwicklung im Non-Profit-Bereich
www.as-empowerment.de

Geschäftsleiterin des beruflichen Netzwerkes www.spinnen-netz.de für ArbeitMitWirkung

Jenseits thematischer Trends lässt sich bei allen entwicklungspolitischen Arbeitgebern prognostizieren, dass in fünf Jahren die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Hierbei handelt es sich oft um Führungspositionen, für deren Nachbesetzung optimalerweise frühzeitig Ausschau gehalten werden sollte und für die man sich durch kluges Netzwerken pro-aktiv ins Gespräch bringen kann.

Welche Kompetenzen sind besonders gefragt?

Fragt man Personaler/innen nach den wichtigsten Kompetenzen, wünschen diese sich eine Kombination aus einer fachlichen Expertise sowie einer hohen methodischen Kompetenz ergänzt durch ausgeprägte soziale und persönliche Kompetenzen. Bei den methodischen Fähigkeiten sind Projekt- und Prozessmanagementfähigkeiten essentiell. Zudem sind meist Kenntnisse in mindestens zwei Fremdsprachen erforderlich, wobei beispielsweise Französisch vor Spanisch rangiert. Je nach Tätigkeit sind Moderations- und Trainingsskills sowie Social-Media- und PR-Kenntnisse gefragt. Unabdingbar ist ein gutes sprachliches Ausdrucksvermögen. Zunehmend gewünscht sind aktuell Kompetenzen in den Bereichen Fundraising, finanzadministrative Steuerung und Projektcontrolling.

Zu den sozialen und persönlichen Kompetenzen gehören die Flexibilität, sich auf neue Aufgaben, Länder und Kulturen einzustellen sowie ein Höchstmaß an interkultureller Kompetenz, Konfliktfähigkeit, Ausdauer, Teamfähigkeit und eine natürliche Resilienz. Im Bewerbungsanschreiben oder Vorstellungsgespräch sollte dies plastisch anhand von erlebten Beispielen und konkreten beruflichen Erfahrungen veranschaulicht werden.

Im entwicklungspolitischen Diskurs bedeutsam geworden ist der Ansatz des Human Capacity Development: Dazu gehört auch das Stichwort Leadership – sprich eine EZ-Fachkraft sollte über eine gute Führungsfähigkeit verfügen, wenn sie andere Multiplikator/innen in eben diesen Schlüsselqualifikationen schult.

Der ingenieurs- oder agrarwissenschaftliche Hintergrund ist insbesondere bei technischen Planungs- und Umsetzungsaufgaben interessant, wie bei Maßnahmen zur Ernährungssicherung, Klimawandelanpassung oder der Errichtung infrastruktureller Projekte. Wenn es aber um soziale und ökonomische Transformationsprozesse wie Migration und Flucht geht, sind Fachleute

aus den Sozialwissenschaften gefragt.

Im Feld der nichtstaatlichen Akteure ist wichtig zu wissen, dass über 50 Prozent der NGOs in konfessioneller Trägerschaft liegen. Nach wie vor dürfen diese bei den Ausschreibungen im Anforderungsprofil nach der Religionszugehörigkeit fragen.

Wie und wo lassen sich die Fachkenntnisse erwerben?

Durch die Ausdifferenzierung der Masterstudiengänge gibt es nun einige sehr einschlägige Abschlüsse (Infokasten auf Seite 7). Unschlagbar sind nach wie vor die Postgraduierten-Programme des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik (DIE) mit einer Dauer von neun Monaten und das einjährige Seminar für Ländliche Entwicklung in Berlin (siehe Beitrag von Susanne Beurton auf Seite 11). Oft treten interessierte Arbeitgeber – wie die GIZ, KfW und BMZ oder große Consultancies – bereits während der Ausbildung an die künftigen Absolvent/innen heran.

Die Gesellschaft für nachhaltige Entwicklung im nordhessischen Witzenhausen hat inzwi-

sehen profunde praxisorientierte siebenmonatige Fortbildungen wie „Koordinator/in im internationalen Projektmanagement (IPM)“ oder „Koordinator/in für Klimaschutz & Ressourcenmanagement (KUR)“ im Programm. Interessant ist auch der Master für nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit als berufsbegleitendes Fernstudium an der Uni Kaiserslautern. Die Frankfurter Fundraisingakademie bietet die im methodischen Feld so gefragten Fortbildungen an.

Die sozialen und persönlichen Kompetenzen wiederum lassen sich nur durch vielfältige Lebenserfahrung, ehrenamtliches Engagement, berufliche und auch persönliche Erfahrungen und intensive Auslandsaufenthalte herausbilden. Rückkehrer/innen aus dem Entwicklungsdienst haben diese reichhaltig zu bieten.

Antje Schultheis

Weitere Informationen zum „Einzug der Agenda 2030 in die EZ und deren Auswirkung auf den Arbeitsmarkt in Deutschland“ finden Sie unter www.agdd.de.

Aktuell findet man zu folgenden Themenfeldern Ausschreibungen:

- Agenda 2030: Umsetzung der Sustainable Development Goals
- Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel
- Flucht/Migration und Integration; Fluchtursachenbekämpfung und Rückführung
- Zivile Konfliktprävention sowie Post-Konfliktbearbeitung
- Dezentralisierung/(local) Governance
- Landwirtschaft und ländliche Entwicklung, Landnahme/Landgrabbing
- Corporate Social Responsibility; nachhaltige öffentliche Beschaffung; Unternehmerdialog
- Handels-/Investitions- und Steuerpolitik
- Menschen-, Frauen- und Kinderrechte als Querschnittsthema
- Bildung, Gesundheit, soziale Sicherheit
- Nachhaltige Infrastruktur
- Katastrophenversorgung und Nothilfe
- Digitaler Wandel, Informationstechnologie
- Bildung und (soziale) Gesundheit

Daraus resultieren zahlreiche Tätigkeitsbereiche oder Positionen:

- Umwelt- oder Klimaschutzmanagement
- Koordination für kommunale nachhaltige Entwicklung
- Projekt- und Prozessmanagement
- Bildung und Beratung: Human Capacity Development/Training, Leadership
- Humanitäre Hilfe, Katastrophen-Vor- und -Nachsorge, Gesundheitsmanagement (hier sind auch medizinische Fachkräfte gefragt)
- Personalmanagement und -entwicklung
- Kampagnenarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Onlineredaktion, Social Media Management
- Fundraising/Donor Relations, Marketing
- Finanzadministrative Steuerung
- CSR-Management

Antje Schultheis

Consultancies (Auswahl)

- Adelphi research gGmbH, www.adelphi.de
- ADT Projekt GmbH, www.adtprojekt.de
- AFC Consulting Group GmbH, www.afc.net
- Ambero Consulting GmbH, www.ambero.de
- ARCADIS GmbH, www.arcadis.de
- Como-Consult GmbH, www.como-consult.de
- ECO Consulting Group, www.eco-consult.com
- Estok, <http://estok.de>
- FAKT, www.fakt-consult.de
- GFA Consulting Group GmbH, www.gfa-group.de
- GeoMedia, www.geo-media.de
- GITEC Consult GmbH, www.gitec-consult.de
- GOPA mbH, www.gopa.de
- ICON-INSTITUTE, www.icon-institute.de
- IP-Consult, www.ip-consult.de
- Particip GmbH, www.particip.de
- sequa gGmbH, www.sequa.de

Antje Schultheis

Unterwegs für das deutsche Kompetenzzentrum für kommunale Entwicklungspolitik



Annette Turmann berät Kommunen und unterstützt sie dabei, die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung auf lokaler Ebene umzusetzen.

Viele Wege führen nach Rom Oder nach Bonn, wenn man sich nach dem Auslandseinsatz beruflich weiterhin in der internationalen Zusammenarbeit engagieren möchte. Da hier die meisten entwicklungspolitischen Organisationen vertreten sind, landete ich, wie auch so viele andere Rückkehrer/innen, nach insgesamt 14 Jahren Auslandsaufenthalt in der Stadt Bonn.

Nach meiner Rückkehr aus Ghana war ich zunächst weiterhin bei der GIZ beschäftigt. In der Akademie für internationale Zusammenarbeit (AIZ) führte ich Inhouse-Vorbereitungskurse für Entwicklungshelfer/innen durch. Leider war die Stelle nur befristet. Und so begann ich in weiser Voraussicht, mich rechtzeitig nach etwas anderem umzuschauen.

Nicht ganz unbekannt war mir Engagement Global. Speziell zu deren Fachbereich „Servicestelle Kommunen in der Einen Welt“ (SKEW) hatte ich zuvor schon Kontakt gehabt. Kennengelernt hatte ich die SKEW vor Jahren im Rahmen der Städtepartnerschaft zwischen der Stadt Cape Coast, Ghana,

und der Stadt Bonn, zu deren Anbahnung ich 2008 maßgeblich beigetragen hatte. Ich bewarb mich also bei der SKEW als Projektleiterin und inzwischen bin ich schon vier Jahre dort tätig. Wie schon damals in Ghana besteht auch hier meine Aufgabe darin Kommunen zu beraten – nun allerdings deutsche Kommunen.

Angefangen hat meine Berufslaufbahn in der EZ mit einem Frauenförderprojekt für den DED. Doch schon nach zwei Jahren trieb es mich nach Wuppertal zur GEPA, dem größten Importeur von fair gehandelten Produkten in Deutschland. Dann schneite ein Stellenangebot aus Ghana auf den Tisch und ich packte wieder meine Koffer. Diesmal durfte ich das Demokratie-Förderprogramm zur Stärkung der Kommunen und zur Teilhabe der Zivilgesellschaft für einige Jahre managen. Zuletzt war ich dann für den DED als Koordinatorin für Dezentralisierung in einem GIZ Programm beschäftigt. Hier lag der Schwerpunkt bei der Beratung von Kommunen zu Themen einer nachhaltigen Entwicklung. Dazu gehörten beispielsweise

nachhaltige Stadtentwicklung, nachhaltiger Tourismus oder Abfallwirtschaft. Aber auch die Umsetzung der Millennium Development Goals (MDGs) auf lokaler Ebene spielte eine wichtige Rolle.

Wie ein roter Faden zieht sich offensichtlich die Zusammenarbeit mit Kommunen durch meinen Lebenslauf – bis heute.

Engagement Global

Engagement Global arbeitet im Auftrag der Bundesregierung und wird vom BMZ finanziert. Mit dem Ministerium teilt Engagement Global das Ziel, mehr Bürgerinnen und Bürger für entwicklungspolitisches Engagement zu gewinnen. Unter dem Dach der Engagement Global sind seit 2012 alle vom BMZ finanzierten Einrichtungen und Programme zur Förderung des bürgerschaftlichen und kommunalen Engagements und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in einer zentralen Servicestelle gebündelt.

SKEW – Servicestelle Kommunen in der Einen Welt

Ein Fachbereich von Engagement Global ist die „Servicestelle Kommunen in der Einen Welt“ (SKEW) – das Kompetenzzentrum für kommunale Entwicklungspolitik in Deutschland. SKEW wurde am 1. Dezember 2001 in Bonn gegründet. Das war eine der wichtigsten entwicklungspolitischen Innovationen in der Geschichte der deutschen EZ und ist heute Kerngeschäft und eine Selbstverständlichkeit im entwicklungspolitischen Diskurs.

Für kommunale Entwicklungspolitik engagieren sich immer mehr deutsche Städte, Gemeinden und Landkreise. Mit kommunalspezifischem Fachwissen in vielen Handlungsfeldern der Daseinsvorsorge bringen Kommunen eigene Kompetenzen ein und ergänzen wirkungsvoll die Programme der deutschen EZ von Bund und Ländern.

Kommunale Entwicklungspolitik?

Unter Kommunaler Entwicklungspolitik wird die Summe der Mittel und Maßnahmen verstanden, die die Kommunen einsetzen und ergreifen, um die global nachhaltige

Entwicklung in der eigenen Kommune, ebenso wie in Partnerkommunen in Entwicklungs- und Transformationsländern zu fördern. Sie umfasst neben den Maßnahmen im Inland, wie beispielsweise Informations- und Bildungsarbeit, auch die Entwicklungszusammenarbeit. Die Verbesserung der Lebensbedingungen in den Partnerkommunen im Ausland soll dadurch erreicht werden, dass Erfahrungen und Wissen auf der jeweils korrespondierenden Ebene ausgetauscht und Ressourcen bereitgestellt werden.

Meine Aufgaben bei der SKEW

Im Fokus meiner Arbeit bei der SKEW steht die Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen auf lokaler Ebene. Das Handlungsfeld „Globale Nachhaltige Kommune“ bietet eine Reihe von Unterstützungsangeboten für Kommunen.

Ziel ist es, Kommunen zu befähigen, einen sichtbaren Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 auf lokaler Ebene zu leisten. Die 2015 von der UN verabschiedete Agenda 2030 mit ihren Sustainable Development Goals (SDGs) hat die Millenniumsentwicklungsziele (MDGs) abgelöst.

Im Gegensatz zu den MDGs sind die SDGs universell und nehmen alle Länder in die Pflicht sie umzusetzen. Diese brauchen aber wiederum die Kommunen, um die ehrgeizigen Ziele erreichen zu können. Denn durch die Nähe zu den Bürgerinnen und Bürgern sind es vor allem die Kommunen, die eine nachhaltige Entwicklung vorantreiben können.

Zunächst gehört es zu unseren Aufgaben, die Agenda 2030 in den Kommunen bekannt zu machen. Dazu führen wir zahlreiche Fachveranstaltungen und Konferenzen durch. Wenn es um die konkrete Umsetzung der SDGs geht, dann werden Kommunen bei der Erstellung von kommunalen integrierten Nachhaltigkeitsstrategien entlang der SDGs beraten und begleitet. Zu diesem Angebot gehören Einzelberatungen, Bestandsaufnahmen und SDGs-Analysen sowie die Entwicklung eines Handlungsprogramms mit strategischen Zielen, Maßnahmen und Indikatoren.

Um den Fachaustausch unter den Kommunen sicherzustellen, finden während der Projektlaufzeit Vernetzungstreffen statt. Bei den einzelnen Projektschritten werden regelmäßig Bürgerinnen und Bürger der jeweiligen Stadt mit einbezogen.

Insgesamt werden derzeit 31 Kommunen aus NRW, Thüringen und dem Saarland beraten. Darüber hinaus erhalten Kommunen Unterstützung bei ihren Bemühungen, bisherige lokale Agenda-21-Prozesse mit der Agenda 2030 zu verzahnen und neue Leitbilder zu entwickeln.

Arbeiten bei Engagement Global

Bei Engagement Global gibt es viele interessante und herausfordernde Aufgaben. Die Chancen für Rückkehrer/innen bei Engagement Global einzusteigen sind groß. Sie können sich unter anderem in die entwicklungspolitische Bildungsarbeit in Deutschland einbringen. Das bundesweite Programm „Bildung trifft Entwicklung“ fördert sie dabei durch inhaltliche und methodische Fortbildungen und unterstützt sie logistisch bei der Planung und Durchführung ihrer Aktivitäten.

Bei der SKEW werden „Kordinator/in- nen für kommunale Entwicklungspolitik“ gefördert. Kommunen können so eine Personalstelle zur Koordination und Umsetzung entwicklungspolitischen Engagements schaffen. Dieses Angebot soll alle Kommunen und kommunalen Verbände ermutigen, ihr entwicklungspolitisches Engagement auszubauen und ihr diesbezügliches Potenzial voll auszuschöpfen. So ist beispielweise seit Anfang des Jahres im Referat Repräsentation, Internationale Beziehungen der Stadt Wolfsburg eine Koordinatorin zur Unterstützung der zahlreichen Städtepartnerschaften, etwa mit Kommunen aus Mexiko, China oder Tunesien, tätig. Darüber hinaus fördert sie die Umsetzung der SDGs vor Ort.

Antragsberechtigt sind deutsche Kommunen und kommunale Spitzenverbände. Die Stellen schreiben die Kommunen selbst aus. Die Projektlaufzeit beträgt zwei Jahre mit der Option einer Verlängerung. Diese Stellen sind sicherlich für Rückkehrer/innen interessant.

Die Ausschreibung von Stellenangeboten der Engagement Global erfolgt über die Homepage sowie über Bund.de und Interamt.de. Bewerbungen werden ausschließlich über das Bewerberportal Interamt entgegengenommen.

Annette Turmann
Beruf: Generalistin und CSR-Managerin, Projektleiterin und stellvertretende Abteilungsleiterin „Themenpartnerschaften und Agenda 2030 kommunal“

EZ und Non-Profit-Management: Bildungsangebote – eine Auswahl

- Master Internationale Beziehungen und Entwicklungspolitik, www.uni-due.de/studienangebote
- Master Development-Management, studienangebot.ruhr-uni-bochum.de
- Master Geography of Environmental Risks and Human Security, www.geographie.uni-bonn.de
- Master Theologie und Globale Entwicklung, www.kt.rwth-aachen.de/
- Master CSR und NGO-Management, www.h-brs.de
- Master Empowerment Studies, <https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/>
- Management im Non-Profit-Bereich, www.wiso.hs-osnabrueck.de
- Fernstudium nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit, www.zfuw.uni-kl.de/fernstudiengaenge
- Postgraduierten-Programm des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik, www.die-gdi.de
- Seminar für Ländliche Entwicklung, www.sle-berlin.de
- Gesellschaft für nachhaltige Entwicklung, www.gne-witzenhausen.de
- Bildungsangebote zum Fundraising, www.fundraisingakademie.de

Antje Schultheis

AGEP – The German Association of Postgraduate Programmes

AGEP ist eine Dachorganisation verschiedener Postgraduierten-Programme, die thematisch auf Entwicklungs- und Schwellenländer ausgerichtet sind. Diese Programme werden von AGEP-Mitgliedern an deutschen Universitäten angeboten und umfassen ein breites Themenspektrum aus Medizin, Natur-, Ingenieur-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie weiterer relevanter Disziplinen.

Weitere Infos: www.agep-info.de

Vom Entwicklungsdienst in ein Consulting-Unternehmen

©M.Zöllner



Mareile Zöllner bei der Kampagnenarbeit in Haiti

In 24 Stunden muss das Angebot verschickt werden. Bis dahin soll alles stehen. In den letzten fünf Wochen haben wir in intensiver Arbeit ein Konzept entwickelt und ein tolles Projektteam auf die Beine gestellt. Aber es fehlt noch ein Kurzzeitexperte für Organisationsentwicklung! Ein Kapitel muss auch noch geschrieben und das Finanzangebot vom Controlling absegnet werden. Ziel ist wie immer, den Kunden zu überzeugen, dass unser Angebot das beste ist.

Seit 2013 arbeite ich als Consultant in der Gesundheitsabteilung der GFA Consulting Group in Hamburg. Mit dem Ziel, durch ausgezeichnete Dienstleistungen zur Verbesserung der Lebensbedingungen in den Projektländern beizutragen, ist die GFA seit 1982 in folgenden Geschäftsfeldern tätig: Gute Regierungsführung & Zivilgesellschaft, Management öffentlicher Finanzen, Management natürlicher Ressourcen, Landwirtschaft und ländliche Entwicklung, Privatsektorentwicklung, Energie und Klimaentwicklung, Wasser und Abwasser, Finanzsystementwicklung, Bildung & Beschäftigung sowie Gesundheit.

Mit weltweit über 1.500 Projektmitarbeitern berät die GFA regierungsnahen Institutionen in Entwicklungs- und Schwellenländern im Rahmen von KFW-, GIZ-, EU- oder durch andere Geber finanzierten Projekten.

Mein Weg zur GFA

Wie habe ich den Weg zur GFA gefunden? Auf Umwegen! Wie so oft. Nach

einer Ausbildung als Physiotherapeutin, einem Praktikum bei der NGO Handicap International und einem weiteren bei der GIZ in Ruanda begann ich 2002 ein Geographie-Studium. Wie es der Zufall so wollte, wurde dort ein Seminar über medizinische Geographie angeboten – für mich die ideale Gelegenheit, meinem medizinischen Hintergrund einen neuen Sinn zu

geben. Nach dem Studium beriet ich als EH des DED die Abteilung für Gesundheitskommunikation der NGO Population Services International in Haiti. Es ging um die Konzeption und Produktion von Kampagnen im Kontext von HIV/AIDS, Familienplanung, Hygiene und Malaria und war eine wunderbare Erfahrung.

Doch immer standen die Fragen im Raum: „Was kommt danach? Wie kann ich meine EH-Erfahrung weiter beruflich nutzen?“ Ich absolvierte einen Master in Public Health an der London School of Hygiene and Tropical Medicine. Nach dem Abschluss stieß ich auf ein Stellenangebot der GFA für einen Consultant in Public Health. Ich schickte meine Bewerbung, zwei Tage später rief mich mein jetziger Abteilungsleiter an. Dann ging alles sehr schnell. Schon einen Monat später arbeitete ich an meinem ersten Angebot.

Aufgabenfelder

Mein beruflicher Alltag bei der GFA rankt sich um die Tätigkeitsfelder Akquise, Projektmanagement und Facheinsätze.

In den ersten sechs Monaten beschäftigte ich mich in erster Linie mit der Akquise neuer Projekte. Diese beginnt lange vor der effektiven Ausschreibung von Projekten. In dieser Phase spielen Aufbau und Pflege von Netzwerken und professionellen Beziehungen zu Kunden, Förderorganisationen, Partnerunternehmen und Experten eine entscheidende Rolle. Reisen ins Partnerland können bei der Recherche helfen. Sobald die

Ausschreibung auf dem Markt ist, hat ein Consultant vier bis sechs Wochen Zeit, ein Projektdesign zu entwickeln und zu präsentieren, Kurz- und Langzeitexpert/innen zu rekrutieren und die Projektkalkulation zu erstellen. Hier sind konzeptionelles Schreiben in einer Fremdsprache, Verhandlungsgeschick mit potentiellen Experten, Finanzkalkulation und Stressresistenz notwendig. Ich machte das wohl gut. Denn kurze Zeit später hatte die GFA vier Projekte im Niger, im Tschad, in der Zentralafrikanischen Republik und in der Elfenbeinküste gewonnen! Für diese übernahm ich die Projektkoordination. Damit war ich für das personelle, administrative und finanzielle Projektmanagement zuständig. Dies beinhaltet beispielsweise Vertragsabschlüsse mit Kunden und Experten, Einarbeitung des Teams, Reisen in die Projektländer sowie die Korrektur von Projektabschnitts- und Endberichten. Als gute Projektkoordinatorin besitze ich Fähigkeiten in Projektmanagement und Qualitätssicherung.

Wer Lust hat und die Voraussetzungen erfüllt, kann sich innerhalb eines Projektes als Kurzzeit- oder Langzeitexperte anbieten lassen. Ein Kurzeinsatz dauert mehrere Tage bis Wochen, ein Langzeiteinsatz sieben Monate bis Jahre. Facheinsätze gehören zu den Sahnestücken eines angestellten Consultants. Mal weg vom Schreibtisch und der administrativen Verantwortung, hin zur Anwendung und Entwicklung fachlicher Kompetenzen. Ich hatte das Glück, Kurzeinsätze in Nepal, Burundi, Guinea und der Elfenbeinküste machen zu können.

Was sollte man mitbringen

Als angestellte(r) Consultant in der GFA sollte man einen Universitätsabschluss, Kenntnisse im entsprechenden Fachbereich sowie mindestens fünf Jahre Erfahrung in Beratung oder Projektmanagement in der EZ oder vergleichbarer Arbeit haben. Wert gelegt wird auf starke Verhandlungs- und Kommunikationskompetenzen und die Fähigkeit, mit Fachleuten und Teams im multikulturellen Kontext zu arbeiten. Die Bereitschaft zu reisen wird erwartet. Wichtig für die Arbeit als Consultant sind außerdem Neugier, Flexibilität, Pragmatismus, Improvisationsfähigkeit, soziale Kompetenz und

Stressresistenz. Neben Deutsch und Englisch sollte man eine weitere Fremdsprache beherrschen. Einen Großteil dieser Kompetenzen bringe ich aus meiner EH-Zeit mit. Gefragt ist auch die Vertrautheit mit Beschaffungs- und Ausschreibungsverfahren von Finanzierungsagenturen – im Idealfall von GIZ, KfW, EU oder WB. Wichtig sind außerdem hervorragende Schreibfähigkeiten und Erfahrung beim Verfassen von technischen und finanziellen Projektvorschlägen. Dabei muss man drei Sichtweisen unter einen Hut bekommen: die eigene als Fachexpertin, die des nationalen Auftraggebers und die der Finanzierungsagentur. Zusammenfassend kann man sagen: Ein Consultant ist dann gut, wenn er notfalls allein vor Ort mit sich selbst und den Partnerfachkräften zu den geforderten Ergebnissen kommt.



Mareile Zöllner,
Geographin, Master in Public Health,
2008 - 2011: Haiti, DED/GIZ

Tipps für den Weg in den Job

Abschließend möchte ich denjenigen, die als freiberufliche oder angestellte Consultants arbeiten möchten, folgendes mit auf den Weg geben: Wenn ihr noch in der EH-Tätigkeit seid, sucht den Kontakt zu den Consultingfirmen und Finanzierungsagenturen, die in euer Projekt involviert sind. Nichts geht über den persönlichen Kontakt. Beschäftigt euch mit den Verfahren der Finanzierungsagenturen.

Und wenn ihr schon auf Jobsuche seid: Nutzt die Zeit und qualifiziert euch weiter. Macht einen Master, lernt eine neue Sprache. Und vor allem: Streut euren CV! Stellt euch persönlich bei Consultingfirmen vor. Lasst eure CV in Personaldatenbanken einspeisen. Fragt regelmäßig nach. Vielleicht liegt gerade eine Ausschreibung für genau euer Profil auf dem Tisch.

Mareile Zöllner

Berufsbegleitend zum Master of Evaluation



Wolfgang Demenus
Dipl.-Politologe und Volkswirt M.A.
2000 - 2002: Peru, DED
2002 - 2004: Andenländer, InWEnt
2004 - 2006: Chile, GFA
2008 - 2014: Ecuador, CIM
2015 - 2017: Namibia, GIZ

Mit fast fünfzig nochmals studieren? Und dann auch noch einen berufsbegleitenden Aufbaustudiengang in Deutschland? Während des Entwicklungsdiensts von Afrika aus? Nicht nur ich hatte da so meine Zweifel, ob sich das überhaupt realisieren ließe. Auch meine Vorgesetzten im Vorhaben waren skeptisch. Ebenso zeigte sich meine Familie anfangs wenig begeistert, denn es war klar: Dies würde vor allem zu Lasten der gemeinsamen Freizeit gehen.

Kürzere berufsbegleitende Fortbildungen, wie sie etwa die Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) anbietet, stellen sicherlich eine praktikablere Lösung dar, wenn man innerhalb der Internationalen Zusammenarbeit auf dem Laufenden bleiben möchte. Ich verspürte aber nach fast 20 Jahren IZ-Tätigkeit vorwiegend im Ausland den Wunsch, mal „was anderes“ zu machen, mein Beraterprofil zu diversifizieren und mir auch die Option zu schaffen, eventuell das Berufsfeld komplett zu wechseln.

Auf der Suche nach interessanten Perspektiven habe ich daher zunächst ganz pragmatisch mehrere Monate lang Stellenausschreibungen in entwicklungspolitischen Jobportalen ausgewertet. Schnell ist mir aufgefallen, dass „Evaluation“ ein Bereich mit wachsender Bedeutung ist. So kann man in der IZ als Evaluationsfachkraft sowohl als Kurzzeitgutachter/in als auch fest als Mitarbeiter/in in einer Durchführungs-

organisation tätig werden. Und auch im Rahmen eines AGdD-Seminars zum „Arbeiten in der Consultingwirtschaft“ im vergangenen Jahr meldeten Vertreter von Beratungsfirmen Bedarf an Evaluationsexpertise an. Allerdings gibt es in diesem Bereich nur wenige adäquate Fortbildungsangebote, die den wachsenden Ansprüchen der Auftraggeber an die Qualität und Leistungsfähigkeit von Evaluation gerecht werden.

Ich habe mich schließlich für den berufsbegleitenden Masterstudiengang Evaluation an der Universität des Saarlandes (UdS) entschieden, einen interdisziplinär ausgerichteten viersemestrigen Aufbaustudiengang. Der Studiengang, den die UdS zusammen mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw) anbietet, ist modularisiert und die Lehrveranstaltungen finden ganzjährig jeweils donnerstags bis samstags statt.

Zielgruppe sind Sozialwissenschaftler/innen, aber auch Absolvent/innen anderer Disziplinen, sofern diese über Vorkenntnisse in empirischer Sozialforschung verfügen. Das Studium bereitet auf die wissenschaftliche Bearbeitung von Evaluationsfragestellungen anhand verschiedener Ansätze vor – und vor allem auf die praktische gutachterliche und beratende Tätigkeit im Evaluationsbereich.

Das Studienpensum ist während der ersten beiden Semester mit Blockveranstaltungen im 14-tägigen Abstand recht hoch und kaum in vollem Umfang vom Ausland aus zu bewältigen. Dank eines AGdD-Darlehens zur Fortbildungsförderung konnte ich in den ersten beiden Semestern an insgesamt acht Veranstaltungen teilnehmen und die jeweiligen Prüfungsleistungen erbringen. Die noch ausstehenden Veranstaltungen werde ich nach dem Entwicklungsdienst besuchen.

So hoffe ich, relativ schnell eine neue berufliche Perspektive – innerhalb oder außerhalb der IZ – entwickeln zu können. Denn auch in anderen Politikfeldern wollen immer mehr öffentliche Auftraggeber wissen, was wirkt.

Wolfgang Demenus

Infos zum Studiengang Master of Evaluation, zu Studienaufbau und -gebühren unter: <http://master-evaluation.de>

Juba, Marrakesch, Bonn – vom Entwicklungshelfer zum Unternehmensgründer



Kristian Kampfer bei der partizipativen Beratung der Bürgerkommune Ben Guerir, Marokko

Das Bild, das sich mir bietet, wenn ich aus meinem Bürofenster in Bonn schaue, würde man wohl eher als trist und unspektakulär beschreiben: grauer Himmel, dicke Regentropfen und ein paar kahle Bäume – da gibt es wirklich Schöneres. Dennoch kann ich mir im Moment keinen Ort vorstellen, an dem ich lieber wäre, als in den Büroräumen von Madiba Consult, dem jüngsten deutschen Consultingunternehmen in der Entwicklungszusammenarbeit. Begonnen hat mein Weg in die EZ jedoch nicht in Bonn, sondern 2010 im Südsudan.

Spannende Zeiten im Südsudan

Das Flugzeug, das mich von der Hauptstadt der Republik Sudan, Khartoum nach Juba im teilautonomen Südsudan bringen sollte, machte keinen vertrauenerweckenden Eindruck: ein russischer Flieger mit offensichtlichen technischen Mängeln, in Europa längst ausgemustert, ... ich war nicht sicher, ob ich meinen Dienst im Südsudan überhaupt würde antreten können. Mit einer Mischung aus Erleichterung und Verwunderung landete ich aber unversehrt in Juba, um meine Tätigkeit als Koordinator von Entwicklungshelfern/innen für den damaligen DED aufzunehmen. Die Infrastruktur, die sich mir vor Ort bot, war jedoch in keiner Weise besser, als das sehr marode Flugzeug, mit dem ich gekommen war. Fließendes

Wasser, Strom oder asphaltierte Straßen suchte man vergebens, stattdessen gehörten Minenfelder und bewaffnete Soldaten zum Alltag.

Mein Aufenthalt von Juli 2010 bis Dezember 2011, zur spannenden Zeit der Unabhängigkeit des Südsudans, bescherte mir jedoch unvergessliche positive Erinnerungen: Im jüngsten Staat der Welt feierten die Menschen 2011 euphorisch ihre Unabhängigkeit – mit neuer Hymne, neuer Flagge und allem voran mit neuem Selbstbewusstsein.

Als freier Berater, Trainer und Moderator in Marokko

Aufbauend auf den tiefgreifenden Erfahrungen aus dem Südsudan arbeitete ich anschließend zunächst als freier Berater, Trainer und Moderator in Rabat und Marrakesch in Marokko. Im Auftrag des Bonner Zentrums für Europäische Integrationsforschung (ZEI), zusammen mit Beamten des Bundeswirtschaftsministeriums, des Bundeskartellamts und der Bundesnetzagentur unterstützte ich in einem GTZ-Projekt das marokkanische Wirtschaftsministerium beim Aufbau von Wettbewerbsstrukturen, die sich an europäischen Standards orientieren sollten.

Außerdem trainierte ich für die Konrad-Adenauer-Stiftung als Leiter der Schulung „Kommunale Selbstverwaltung in Deutsch-

land“ über 200 Angehörige der kommunalen Verwaltung und Politik im Königreich Marokko. Eine wichtige Zeit für mich. Ich legte damals mit meinen dortigen Erfahrungen den Grundstein für die Idee und Entstehung von Madiba Consult mit dem Schwerpunkt auf Staat und Verwaltung. Ich erkannte vor allem aber auch die große Chance, die der Markt freien Consultants zu bieten hat. Gleichzeitig zeigte sich immer deutlicher, wie wichtig ein gutes Netzwerk von freien Berater/innen für eine erfolgreiche Projektumsetzung und Zusammenarbeit mit der heutigen GIZ ist. Ich erinnerte mich an das afrikanische Sprichwort „Wenn du schnell gehen willst, gehe alleine. Wenn Du weit kommen willst, gehe gemeinsam.“

Madiba Consult – „It always seems impossible until it's done“

Gemeinsame Wegbestreiter fand ich unter den Mitgliedern des gemeinnützigen Netzwerks politik|atelier e.V. (www.politikatelier.de), einer Plattform für die Umsetzung von Projektideen im gesellschaftlichen und interkulturellen Bereich. Einen besonderen Schwerpunkt legte das Netzwerk auf Projekte mit „interkulturellem Charakter“. Alle Gründungsmitglieder hatten damals eine besondere Affinität für künstlerisch-kreative Methoden, die sich schließlich in partizipativen Workshopmethoden niederschlug. Aus einer gemeinsamen Vision entstand als Ableger dieses Netzwerkes am 6. März 2015 die Madiba Consult GmbH in Bonn – auch liebevoll kurz „Madiba“ genannt.

„It always seems impossible, until it's done.“ war der Satz, der uns immer dann begleitete, wenn unser Traum vom jüngsten deutschen EZ-Consultingunternehmen in weite Ferne zu rücken schien. Ein nicht immer leichter Weg, auf dem wir jedoch gemeinsam weit gekommen sind und den zu gehen sich gelohnt hat. Mittlerweile setzt sich Madiba Consult erfolgreich für Sicherheit, Gerechtigkeit und das friedliche Miteinander von Menschen in aller Welt ein. Und wer den Namen Madiba kennt, ahnt es bereits: als Vorbild für unsere Arbeit sehen wir Nelson Mandela, dessen Friedensbestrebungen in Südafrika zu historischer Versöhnung beigetragen haben.

Hand in Hand mit IZ-Fachkräften

Heute bieten das Madiba-Team und seine über 100 freien Experten/innen wirkungsvolle Dienstleistungen an, die auf politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen abzielen. Als Rahmenvertragspartner für die GIZ oder das Goethe-Institut International entsendet Madiba Fachkräfte in Kurzeinsätze und übernimmt die Verantwortung bei Fachstudienreisen, Trainings und Moderation oder der Planung und Durchführung von EZ-Projekten.



Dr. Kristian Kampfer
Politikwissenschaftler, Rechtsassessor
2010 - 2011: Südsudan, DED
2012 - 2013: Marokko, KAS

Die Madiba-Familie nimmt neue Mitglieder auf

Das Herz der Madiba-Familie bildet dabei der Beraterpool. „Die besondere Herausforderung besteht darin, die Bedürfnisse von Kunden und externen Partnern zu verstehen und in Einklang zu bringen“, so Lisa Scholz, die bei uns für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist. Daher veranstaltet Madiba für interessierte Freiberufler/innen zweiwöchentliche Jour Fixes, an denen man sich weltweit per Skype einwählen kann. Unter www.madiba-consult.de sind die Einwahldaten zu finden.

Bei diesen Jour Fixes stehen der intensive Erfahrungsaustausch und die Umsetzung von Projekten im Zentrum. „Uns verbindet eine Arbeit aus Überzeugung und Leidenschaft, mit Herz und Verstand.“ So hat Projektkoordinatorin Julia Müller, deren Tätigkeit ganz besonders vom intensiven Austausch mit unserem Berater-Pool profitiert, die Zusammenarbeit auf den Punkt gebracht. Eben ganz so wie bei einer großen Familie.

Kristian Kampfer

Aus dem Niger ins Seminar für Ländliche Entwicklung

In der Zeit von 2014 bis 2016 habe ich im Niger die Flussgebietsbehörde „Autorité du Bassin du Niger“ beraten: Es ging um den Aufbau eines Hochwasserfrühwarnsystems. Gemeinsam mit meinen nigrischen Kollegen befragte ich Bewohner in verschiedenen Stadtteilen in Niamey, Niger und Malanville, Benin. Im Vordergrund stand die Frage, welche Informationen zu

Hochwasserereignissen die Betroffenen bisher erhalten haben und welche sie künftig brauchen.

Nach zwei Jahren bin ich nach Berlin zurückgegangen und habe eine Stelle am Seminar für Ländliche Entwicklung (SLE) gefunden. Hier arbeite ich in einem GIZ-Kooperationsprojekt im Auftrag des Grünen Innovationszentrums in Mali mit malischen Aus- und Weiterbildungszentren für landwirtschaftliche Berufe zusammen.

Unsere Partnerzentren liegen in den Regionen Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou und Mopti und möchten künftig berufliche Weiterbildungen zu den Wertschöpfungsketten Kartoffeln, Reis und Mango anbieten. Inhaltlich stehen dabei die Innovation der Grünen Zentren und die gute landwirtschaftliche Praxis im Vordergrund. Zudem beraten wir die Partnerzentren dazu, wie sie Innovationen sozial inklusiv und nachhaltig in die Praxis überführen können. Damit die Trainings innerhalb der Partnerzentren eine dauerhafte Wirkung entfalten, spielen auch Fragen des Qualitäts- und Wissensmanagements eine wichtige Rolle.

Das SLE ist eine Organisation des Albrecht Thaer-Instituts für Agrar- und Gartenbauwissenschaften der Lebenswissenschaftlichen Fakultät der Berliner Humboldt-Universität. Neben seinem berufsbezogenen Postgraduiertenprogramm, Trainings für Führungskräfte aus aller Welt und anwendungsorientierter Forschung ist das SLE auch in der Beratung für Organisationen der Internationalen EZ tätig.



Susanne Beurton (3.vr.) mit malischen Projektpartnern bei einem Training am SLE in Berlin

Für den Einstieg in ein Projekt der internationalen Zusammenarbeit spielen aus meiner Sicht vor allem Regionalerfahrungen, Fach- und Sprachkenntnisse, methodische Erfahrungen und entwicklungspolitische Bildung eine Rolle.

Als Einstieg empfehle ich das SLE Postgraduiertenstudium „Internationale Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung“, das sich an Teilnehmer/innen mit Masterabschluss und erster Praxiserfahrung in der Internationalen Zusammenarbeit richtet. Es setzt sich aus einem fachlich-methodischen und einem praktischen Teil zusammen. Zunächst erweitern die Teilnehmer/innen über fünf Monate hinweg ihre entwicklungspolitischen Kenntnisse und lernen Strategien ökologisch nachhaltiger und sozial inklusiver Entwicklung kennen. Anschließend beginnt der sechsmonatige praktische Teil, bei dem sie eine Auslandsstudie erarbeiten. Dies umfasst auch einen dreimonatigen Auslandsaufenthalt.

Für Quereinsteiger bietet das SLE auch die Möglichkeit, an einem Training für internationale Fachkräfte aus Süd, West, Ost und Nord teilzunehmen, denn das voneinander Lernen und das gegenseitige Verstehen ist eine Voraussetzung für eine nachhaltige und inklusive Entwicklung.

Susanne Beurton
Geographin
2014 - 2016: Niger, GIZ

Mehr Infos zu Studium, Training, Beratung und Forschung am SLE: www.sle-berlin.de

Facetten der Rückkehr

Der Entwicklungsdienst wirkt lange nach

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

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

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

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

E-Mail: redaktion@agdd.de

Kenia vermissen und sich doch in Deutschland wohl fühlen



Katrin Heeskens (li.)
M.A. Management von Einrichtungen
im Gesundheitswesen, Gesundheitswis-
senschaftlerin B.Sc., Krankenschwester,
Studiengangsmanagerin Angewandte
Pflegerwissenschaft
2008 - 2011: Kenia, AGEH

Mein Leben als Entwicklungshelferin in Isiolo im Norden Kenias von 2008 bis 2011 war spannend, machte Spaß und war zugleich eine Herausforderung. Die Jahre lassen sich perfekt in den folgenden zwei Adjektiven zusammenfassen: kunterbunt und abwechslungsreich.

Warum starte ich mit diesen Attributen meinen kurzen Beitrag zum Thema Facetten der Rückkehr? Nach diesen Jahren, in denen ich als Gesundheitskoordinatorin der Diözese Isiolo die Gesundheitsangebote der Diözese organisierte und mein Arbeitsalltag eine Vielzahl an unterschiedlichen Aufgaben beinhaltete, konnte ich mir nicht mehr vorstellen, in Deutschland in „einem ganz normalen Büro-Job“ meine Arbeitstage zu verbringen. Da wir uns als Familie jedoch entschieden hatten, mit unseren drei Kindern in Deutschland zu bleiben, wollte ich mir neben einem „normalen“ Arbeitsverhältnis noch andere Aufgaben und Herausforderungen suchen, die dann alle zusammen mein Leben auch hier wieder richtig bunt und abwechslungsreich machen sollten.

Gemeinsam mit meinem Ehemann und Freunden gründeten wir den Verein „Tumaini Isiolo e.V., Hoffnung für Kenia“. Dieser Verein unterstützt benachteiligte Kinder und Jugendliche in Isiolo, damit diese eine Schule oder ein College besuchen können. Vor Ort in Isiolo steuert und koordiniert unsere frühere Kinderfrau und Freundin Martha

Njeri Mwangi alles Organisatorische, hier in Deutschland halte ich den Kontakt zu den Sponsoren und Spendern.

Mein Ehemann und ich sind in den Jahren in Isiolo immer wieder zu dem Fazit gekommen, dass unsere Arbeit in der Gesundheitsversorgung zwar gut und wertvoll war, dass aber der Ansatz zu einer nachhaltigen Veränderung ganz klar die Bildung ist. Die Arbeit für den Verein, vor allem der direkte Kontakt zu Martha sowie zu den Kindern und Jugendlichen ist für mich eine wichtige Verbindung zu Isiolo, zu Kenia, zu Afrika – zu unseren Freunden.

Neben meinem Engagement für diesen kleinen Verein entschloss ich mich vor vier Jahren bei den anstehenden Kommunalwahlen für den Gemeinderat zu kandidieren. Nicht nur in Kenia, auch hier in Deutschland müssen sich Menschen für die Gesellschaft einsetzen und sich politisch engagieren. Ich bin nun im Schul-, Kultur- und Sozialausschuss und versuche meine Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit auch hier im Kleinen einzubringen.

Hauptberuflich arbeite ich weiterhin im Gesundheitswesen. Ich bin an der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg als Studiengangsmanagerin für den Studiengang Angewandte Pflegewissenschaft verantwortlich. An diese Stelle und Position kam ich übrigens indirekt durch meine Arbeit als Entwicklungshelferin: Aufbauend auf meine berufliche Erfahrungen in Kenia als Koordinatorin des Gesundheitsdepartments gab es zwei Bereiche, in denen ich nach meiner Rückkehr weiter lernen wollte: Das waren die Bereiche Personal und Management. Beide Themenbereiche hatte ich in meinem Bachelorstudium nur gestreift und konnte sie im Masterstudium vertiefen – was eine Voraussetzung für meine Arbeitsstelle ist und war.

Jetzt im Dezember 2017 sind es genau sechs Jahre, dass wir wieder in Deutschland leben. Noch immer vermissen mein Mann und ich das Leben und Arbeiten in Isiolo – auch wenn unser Leben hier wieder kunterbunt, abwechslungsreich und schön ist und wir uns sehr wohl fühlen.

Katrin Heeskens

Auch im „Ruhestand“ aktiv als ehrenamtlicher Senior Experte



Hartmut Stichel
Werkzeugmachermeister
1973 - 75: Tansania, DED
1979 - 81: Peru, DED
1998 - 00: Tansania, DÜ/EED
2006 - 08: Äthiopien, DED
2009 - 13: Ruanda, EED/Brot für die Welt

Anfang der siebziger Jahre – ich hatte gerade meinen Facharbeiterbrief als Werkzeugmacher in der Tasche – konnte ich als Entwicklungshelfer des DED in Tansania meine ersten EZ-Erfahrungen sammeln. Ich habe mich dann im Laufe meines beruflichen Werdeganges insgesamt 14 Jahre in unterschiedlichen Projekten und Organisationen in Peru, Äthiopien und zuletzt als Brot-für-die-Welt-Fachkraft in Ruanda engagieren können.

In dieser Zeit habe ich prägende Erfahrungen und Eindrücke über Arbeit, Alltag und entwicklungspolitische Zusammenhänge im interkulturellen Kontext gesammelt. Ich habe dabei viel über mir bis dahin fremde Länder und Kulturen gelernt – und auch über mich selbst.

Unmittelbar nach dem letzten EZ-Einsatz ging ich in den Ruhestand, allerdings nicht ohne nach Möglichkeiten zu suchen, auch noch im Rentenalter meine Lebens- und Berufserfahrung und die in der EZ erworbenen Kompetenzen sinnvoll zu nutzen. Beim Recherchieren im Internet stieß ich auf den Senior Experten Service (SES), einer in Bonn ansässigen, gemeinnützigen Organisation, welche Ruheständler für ehrenamtliche Kurzeinsätze vermittelt.

Diese Einrichtung entstand aus der Idee

heraus, dass jahrzehntelang angesammeltes Fachwissen nicht brachliegen darf. Die Einsatzdauer beträgt dabei mindestens drei Wochen und soll sechs Monate nicht überschreiten.

Das war nun genau das, wonach ich suchte. Ich ließ mich mit meinem beruflichen und persönlichen Profil beim SES registrieren, woraufhin ich mich schon bald auf meinen ersten, viermonatigen Einsatz in Indien vorbereiten konnte. Dort unterstützte ich die Auslandshandelskammer in Pune, die einen dreimonatigen Grundlehrgang in der Metallverarbeitung plante und durchführte. Dieser orientierte sich am deutschen dualen Berufsbildungssystem und fand in Zusammenarbeit mit der ortsansässigen Industrie statt.

Das Projekt verlief erfolgreich und so erhielt ich im darauf folgenden Jahr erneut eine Einladung, den einjährigen Aufbaukurs zu unterstützen. Und jetzt freue ich mich darauf, bald sogar ein drittes Mal im gleichen Projekt als SES-Senior Experte tätig werden zu dürfen.

Neben den Einsätzen in Indien hatte ich dann noch eine Reihe weiterer kürzerer Einsätze in Ghana, Argentinien, Mexiko und China: Mal stand dabei die Berufsausbildung im Vordergrund, mal ging es um konkrete Lösungen technischer Probleme.

Zurzeit bin ich auf einem zweimonatigen Einsatz in Ruanda, wo ich an Problemlösungen bei der Verknüpfung von Ausbildung und Produktion im kirchlichen Umfeld beteiligt bin.

Nicht nur für mich waren all diese Einsätze stets eine große Bereicherung. Viele positive Rückmeldungen und persönliche Kontakte aus den Projekten geben mir das sichere Gefühl, dass diese Kurzeinsätze auch bei den Partnern positive Impulse hinterlassen haben. Ich hoffe, diese spannenden Aufgaben noch viele weitere Jahre wahrnehmen zu können.

Übrigens: Inzwischen bietet der SES auch jüngeren Menschen ab dreißig ehrenamtliche Kurzeinsätze an. Genauere Informationen findet man unter www.ses-bonn.de.

Hartmut Stichel

Flexi-Rente – mehr Geld im Alter?

Das in 2017 in Kraft getretene Flexirentengesetz soll den Übergang in den Ruhestand flexibler gestalten und den Anreiz erhöhen, über die reguläre Altersgrenze hinaus weiter zu arbeiten.

Rentner können nun 6.300 Euro im Jahr vor Erreichen der Regelaltersgrenze anrechnungsfrei hinzuverdienen. Die bisherige monatliche Grenze von 450 Euro ist aufgehoben.

Ein über die 6300 Euro hinausgehender Verdienst wird zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet. Dies gilt jedoch nur bis zur Regelaltersgrenze, danach können Rentner nach wie vor unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass dies die Rentenhöhe beeinflusst.

Bisher mussten Rentner, die ihre vorgezogene Altersrente in voller Höhe bezogen und gleichzeitig noch arbeiteten, keine Beiträge zur Rentenversicherung zahlen. In Zukunft besteht auch für solche Beschäftigten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rentenversicherungspflicht, durch die sich jedoch auch der Rentenanspruch erhöht.

Wenn Rentner über die Regelaltersgrenze hinaus weiterarbeiten möchten und die Regelaltersrente später beziehen, wirkt sich dies durch die laufenden Beitragszahlungen zur Rentenversicherung rentnerhöhend aus. Für jeden Monat, den sie länger arbeiten, erhalten sie auf den bestehenden Rentenanspruch einen Zuschlag von 0,5 Prozent. Wer seine Rente beispielsweise erst ein Jahr nach der Regelaltersgrenze in Anspruch nimmt, erhält einen Zuschlag von 6 Prozent. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entfallen ab der Regelaltersgrenze.

Ausführliche Informationen zur Flexi-Rente finden Sie in der Broschüre der Deutschen Rentenversicherung „Flexi-Rente: Das ist neu“. Diese steht als PDF zum Download bereit unter:

www.deutsche-rentenversicherung.de

Als ehemalige Entwicklungshelferin bei VN Friedensmissionen



DR Kongo: Veronika Weidringer mit Kolleg/innen vor einem Gesundheitszentrum, dessen Wiederaufbau MONUSCO unterstützt hat

Seit 2014 arbeite ich als Program-Manager in der VN Friedensmission (MONUSCO) in der DR Kongo. Ich leite dort die PMU, die Program Management Unit, mit fünf nationalen Mitarbeiter/innen. Ich bin verantwortlich für das Management des jährlichen Portfolio von fünf bis sieben Millionen Dollar für die sogenannten Quick Impact Projekte (QIP) und – seit 2016 – auch für Community Violence Reduction Projekte (CVR).

QIPs sind kleine kurzfristig angelegte Projekte. Mit Blick auf die Bevölkerung lautet das Ziel „Winning Hearts and Minds“, um so die Implementierung des Mandats der Friedensmission zu erleichtern. Dabei kann es sich um Projekte in verschiedenen Sektoren handeln: Gesundheit, Bildung, aber auch Staatsaufbau, Konstruktion oder Rehabilitation von Polizeistationen, Gefängnissen etc.

CVR Projekte sind Vorhaben der Abteilung Disarmament, Demobilization, Repatriation, Reintegration and Resettlement (DDRRR). Ziel ist es, Ex-Combatants eine kurzfristige Beschäftigung anzubieten und in Kombination mit Sensibilisierungsmaßnahmen deren Reintegration in die Gesellschaft zu fördern. Im Jahr 2016/2017 haben wir insgesamt 116 Projekte genehmigt und umgesetzt: 79 QIPs und 37 CVR Projekte.

Als Program-Manger koordiniere ich die Projekte und bin für die Qualitätssicherung von Projektanträgen sowie für Monitoring und Evaluierung zuständig. In enger Zusammenarbeit mit den Head of Officers und den

QIPs Focal Points der neun VN Regionalbüros überprüfen wir die Projektanträge und bereiten diese für die Genehmigung im Entscheidungsgremium des Seniormanagements vor.

Nach der Genehmigung der Projekte übernimmt die PMU deren finanzielle und administrative Abwicklung. Dabei müssen wir auch darauf achten, dass ein regelmäßiges Monitoring der Projekte auf der Regionalebene stattfindet und dass die PMU Feedback zu eventuellen Umsetzungsproblemen erhält, um dann entsprechende Lösungen zu finden. Am Ende jedes Finanzjahres organisiere ich darüber hinaus eine interne Evaluierung des Projektmanagements und der Wirkungen der Projekte in enger Zusammenarbeit mit den VN Regionalbüros.

Civil Affairs Officer in Haiti und DR Kongo

Von 2005 bis 2012 habe ich als Civil Affairs Officer erst für die Friedensmission in Haiti (MINUSTAH) und dann auch in der DR Kongo (MONUSCO) gearbeitet. Die Aufgabenfelder als Civil Affairs Officer sind vielfältig und unterscheiden sich sehr je nach VN Mission und Standort.

In Haiti bestand unser Hauptaufgabenfeld im Aufbau staatlicher Strukturen. Wir haben beispielsweise im Bereich der Gemeindeverwaltung Angestellte beraten und fortgebildet. Eine ganz zentrale Aufgabe aller Civil Affairs Officers ist die Berichterstattung. 2009 habe ich ein Jahr als Leiterin der Reporting und Coordination Unit im Headquarter der MINUSTAH in Port au Prince gearbeitet. Unter anderem habe ich dort die Berichte der verschiedenen Regionalbüros für das Seniormanagement zusammengefasst und den Abteilungsleiter von Civil Affairs und sein Team bei der Planung unterstützt. Während der Vorbereitung und Durchführung von Präsidentschafts- und Bürgermeisterwahlen 2006 sind viele Civil Affairs Officers auch stark in Koordinationsfunktionen eingebunden worden. Auch während der großen Naturkatastrophen auf Haiti – den Überschwemmungen 2008 in Folge der Hurrikans Hanna und Ike sowie dem Erdbeben im Jahr 2010 – haben die Civil Affairs Officer ganz wesentliche Koordinationsaufgaben übernommen. Ich habe in diesen Fällen sehr eng mit humanitären Organisationen und den UNOCHA Koordinationsstrukturen zusammengearbeitet.

In der Friedensmission MONUSCO in der DR Kongo war die Abteilung Civil Affairs bei meiner Ankunft 2010 in vier Bereiche strukturiert: Conflict management, Restoration of State Authorities, Support to Civil Society und Protection of Civilians.

Die ersten Jahre arbeitete ich im Regionalbüro in Kindu in der Provinz Maniema als Koordinatorin von Civil Affairs Aktivitäten. Dann übernahm ich ab 2012 im Regionalbüro in Bukavu den Bereich Protection of Civilians (PoC).

Meine Aufgabe bestand nun vor allem darin, regelmäßigen Informationsaustausch von



Veronika Weidringer
Diplom-Geografin
1999 - 2003: Mali, DED
2005 - 2010: MINUSTAH, Haiti
2010 - 2017: MONUSCO, DR Kongo

PoC mit anderen UN Organisationen wie OCHA, UNHCR und nationalen und internationalen Organisationen zu gewährleisten und außerdem als Verbindungsofficer zwischen dem MONUSCO Militär und zivilen Komponenten innerhalb der MONUSCO zu fungieren. Außerdem habe ich regelmäßig die Vertretung der Koordinatorin von Civil Affairs in Bukavu übernommen und damit auch das Management von 45 Mitarbeitern von Civil Affairs.

Bei den beschriebenen Tätigkeiten in Friedensmissionen liegt die besondere Herausforderung immer darin, verschiedene Abteilungen wie Human Rights, Child Protection, Justice Support, Political Affairs, DDRRR mit UN Polizisten und Militär, aber auch mit administrativen Abteilungen zu koordinieren und konstruktiv zusammenzuarbeiten. Das ist nicht immer einfach, da die Interessen und Zielsetzungen der Abteilungen oft sehr unterschiedlich sind. Hinzu kommen viele bürokratische Hürden und unterschiedliche Führungsstile, kombiniert mit der kulturellen Vielfalt der VN Mitarbeiter. Alles in allem – eine große fachliche und persönliche Herausforderung.

Von der EZ zur VN-Friedensmission

Mein Weg von der EZ zu meiner heutigen Tätigkeit für die VN Friedensmission startete schon mit meinem Studium. Ich habe in Köln und Bonn Geografie studiert mit dem Schwerpunkt Ländliche Entwicklung und Entwicklungszusammenarbeit. Danach bin ich nach zwei Kurzeitverträgen für MISEREOR und für die Deutsche

Welthungerhilfe in Haiti mit dem DED nach Mali ausgereist. Dort habe ich im Bereich Ressourcenmanagement und Organisationsentwicklung vier Jahre in verschiedenen Projekten gearbeitet.

Als ich 2004, nach meiner Rückkehr aus Mali, trotz intensiver Suche keine Stelle im Bereich der EZ in Deutschland fand, entschied ich mich 2005 als United Nations Volunteer zur MINUSTAH nach Haiti auszureisen, zunächst mit einem Vertrag über sechs Monate.

Daraus wurden dann bis heute zwölf Jahre, und seit 2007 habe ich einen Vertrag für einen „Internationalen Posten“ bei DPKO, dem Department for Peacekeeping Operations, New York.

Fazit

Während der EH-Zeit in Mali habe ich mir wertvolle Kompetenzen im Bereich Projektmanagement und Programmkoordination erarbeiten können, die später für meine Tätigkeiten als Civil Affairs Officer und auch als Program-Manager wesentlich waren. Vor allem meine Erfahrungen aus Mali im Bereich Planung, Monitoring und Evaluierung von Projekten und Programmen sind für meine späteren Tätigkeiten in VN Friedensmissionen von entscheidender Bedeutung gewesen.

Insgesamt ist – ähnlich wie in der EZ – bei VN Friedensmissionen große Flexibilität und Anpassungsfähigkeit – beruflich wie persönlich – gefragt, da Standorte und/oder Aufgabenfelder schnell wechseln. Außerdem muss man auch hier ständig nach weiteren Stellen Ausschau halten, da es nur befristete Arbeitsverträge gibt und man sich daher für neue Positionen auch innerhalb der Friedensmission stets neu bewerben muss.

Veronika Weidringer

Das Civil Affairs Handbuch

Das Civil Affairs Handbook ist eine praktische Anleitung für Civil Affairs Officer, die vor Ort arbeiten. Es dient außerdem als Orientierungshilfe für Menschen, die sich auf die Arbeit in Civil Affairs Aktivitäten vorbereiten oder sich dafür interessieren. Es gibt einen Überblick über Schlüsselkonzepte, Informationen über die aktuelle Praxis und Tipps.

Als PDF zum Download unter :
<https://peacekeeping.un.org>

Interessante Internetseiten zum Thema

Im Internet findet man auf den folgenden Websites weiterführende Informationen zu den VN-Friedensmissionen und den Civil Affairs Officers sowie Stellenausschreibungen:

<https://monusco.unmissions.org>

<https://peacekeeping.un.org>

<https://inspira.un.org>

www.auswaertiges-amt.de

www.zif-berlin.org/

Friedens- und Konfliktforschung: Bildungsmaßnahmen

Informationen über Bildungsmaßnahmen bieten zum Beispiel folgende Websites:

www.afk-web.de

Die Arbeitsgemeinschaft für Friedens- und Konfliktforschung (AFK) ist eine wissenschaftliche Vereinigung von Friedensforscher/innen.

www.forumZFD-akademie.de

Die Akademie für Konflikttransformation bildet Fachkräfte für die internationale Friedensarbeit aus.



Was man von den Schweizern in der EZ lernen kann

Seit 2012 bin ich für die Schweizer Entwicklungszusammenarbeit in Bolivien tätig. Dies ist mir persönlich ein Privileg, weil ich dank meiner Schweizer Kollegen nicht nur meinen verschütteten Idealismus wiedergefunden habe, sondern darüber hinaus neue Wege kennenlernen durfte, wie man nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit betreiben kann.

Meine EZ-Karriere begann im Wirtschaftsministerium in Guatemala, wo ich für UNIDO kurz nach dem Studium 2001 einen ersten neunmonatigen Beraterauftrag leistete. Nach ein paar weiteren Kurzzeiterberatungstätigkeiten für verschiedene Einrichtungen und Unternehmen, war ich daraufhin für ein Jahr bei der Friedrich-Ebert-Stiftung in Guatemala tätig.

Nach insgesamt drei Jahren Guatemala entsendete mich dann der Deutsche Entwicklungsdienst 2004 nach Mosambik, wo ich fünf Jahre lang im Feld innerhalb einer Art nationaler Entwicklungsbank „experimentieren“ konnte. Zum Schluss war ich dann Filialleiter dieser Entwicklungsbank in einem kleinen, touristischen Ort am Indischen Ozean. Dies war eine ausgesprochen spannende und unkonventionelle Zeit des Experimentierens, für welche ich dem damaligen DED Landesdirektor ewig dankbar sein

werde. Bis dahin war mein Wunsch, die Welt zum Besseren zu verändern, ungetrübt.

Ausflug ins Consultinggeschäft

Dann kam jedoch der Bruch. Ich musste nach fünf Jahren den DED standardmäßig verlassen und damit allerdings auch Mosambik. Da ich dies aber nicht wollte, landete ich bei einer deutschen Consultingfirma, für die ich dann drei Jahre lang in Deutschland, Mosambik und Sambia tätig war. Zunächst schien mir dies ein willkommener Karriereschritt zu sein: Die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten waren sehr aussichtsreich und auch die Bezahlung war wesentlich besser. Aber leider haben viele Consultingfirmen nun mal mit dem Anspruch, die Welt zu verbessern, nichts am Hut. Es geht ihnen im Endeffekt tatsächlich nur darum, wie viel Profit und Reputation aus der Durchführung eines Entwicklungsprojektes generiert werden kann. Das konnte also nicht gutgehen.

Zurück im Non-Profit-Bereich

Lange Rede kurzer Sinn: Nach ein paar Umwegen landete ich 2012 bei der Stiftung Swisscontact mit Sitz in Zürich, welche mich als Projektleiter nach Bolivien entsendete. Swisscontact ist im deutschen Sinne eigent-

lich keine richtige Stiftung, sondern eher eine NGO, welche den Großteil ihrer Projekte in internationalen Ausschreibungen gewinnen muss. Nur ein kleiner Teil ihrer Einnahmen kommen von Spenden, beispielsweise von Unternehmen oder Kantonen. Das ist auch gut so, denn auf diese Weise ist man permanent den Marktkräften ausgesetzt, die einen zu mehr Innovation anspornen.

Swisscontact wurde 1959 vom Schweizer Privatsektor und den Universitäten gegründet, mit dem Ziel, das erfolgreiche Schweizer Modell der dualen Berufsbildung in die Welt hinauszutragen. Nach und nach kamen unsere anderen drei aktuellen Arbeitsbereiche dazu: Stärkung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), Finanzdienstleistungen und Umwelt. Im Zentrum von allen vier Arbeitsbereichen steht die Privatsektorförderung. Das ist für mich als Wirtschaftsingenieur natürlich die Traumkonstellation schlechthin.

Mit einem „Dreamteam“ in Bolivien

Ein großer Wunsch war also wahr geworden. Nicht nur durfte ich in Bolivien wieder ein komplettes Projekt leiten, sondern auch wieder ein lokales Team. Und nicht irgendein Team, sondern eines, welches meine Schweizer Kollegen über Jahre hinweg in Bolivien sorgsam aufgebaut hatten: ein „Dreamteam“ schlechthin.

In kleinen Schritten, aber beständig

Einige meiner bolivianischen Kolleg/innen waren damals bereits zum Teil mehr als zehn Jahre bei Swisscontact tätig. Und da wären wir auch schon bei einer Grundeigenschaft der Schweizer EZ im Allgemeinen

Stärkung von Kleinunternehmen: Das bolivianische Familienunternehmen RicaPapa produziert Gourmetkartoffeln.



© COSUDE, Bolivia, 2016

und von Swisscontact im Speziellen – natürlich ist das nicht komplett verallgemeinerbar. Wir setzen auf beständige Veränderungen in kleinen Schritten, die auf einem langjährigen Lernprozess basieren und zusammen mit den lokalen Akteuren erdacht und umgesetzt werden. Projekte haben deshalb auch sehr selten Laufzeiten von unter sechs oder sieben Jahren. Nur so kann man wirklich eine gewünschte Veränderung im entsprechenden Sektor induzieren.

Viel Kreativität und Geduld gefragt

Nachhaltige Veränderungen in komplexen sozioökonomischen Systemen in Entwicklungs- oder Schwellenländern zu erzeugen, bedarf sehr spezifischer, zum Teil hochspezialisierter Fähigkeiten und Erfahrungen. Der Grund dafür ist offensichtlich: Entwicklungs- oder Schwellenländer haben Entwicklungsdefizite, die sehr tiefgreifende und oft historische Ursachen haben. Diese sind oft komplexer und ungreifbarer als die in unserer Heimat. Bei uns in Deutschland können wir auf sehr viele statistische Daten und aktualisierte Informationen für wissenschaftliche Analysen zurückgreifen. Auch gibt es meist geeignete Wissenschaftler und finanzielle Mittel, um diese Forschungen durchführen zu können. Nicht zuletzt erlaubt uns die Rede- und Pressefreiheit, Missstände direkt und ohne Zensur aufzuzeigen. Dies ist in vielen Einsatzländern meistens nicht der Fall. Deshalb müssen wir besonders viel Kreativität, analytisches Denken, Geduld, interkulturelle Personalführungserfahrung, Stresstoleranz, Einfühlvermögen und Diplomatie mitbringen, um geeignete Lösungen entwickeln und umzusetzen zu können. Mit anderen Worten: Nur diejenigen sollten eine EZ-Karriere überhaupt in Betracht ziehen, die bereit sind, die wahren sozialen, kulturellen und ökonomischen Gründe von Entwicklungsproblemen eines Landes zu ergründen, und die bereit sind, viel Zeit zu investieren, um mit den Menschen vor Ort Schritt für Schritt Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Adaptive Project Management

Wir bei Swisscontact nehmen diesen Anspruch so ernst, dass wir eigens dafür eine sehr umfassende Methode zur Projektumsetzung entwickelt haben. Wir nennen sie Inclusive Markets Development. Diese hat ihren Ursprung am Market Systems Development Ansatz, welcher wiederum



Sven Gehlhaar
Dipl. Wirtschaftsingenieur
und Umweltwissenschaftler (MSc.)
Landesdirektor von Swisscontact in Bolivien
2004 - 2009: Mosambik, DED

aus der Systemtheorie heraus entstanden ist, und dem Umstand Rechnung trägt, dass nachhaltige Veränderungen in komplexen sozioökonomischen Systemen nur induziert werden können, wenn man diese tiefgreifend genug kennt und versteht.

Um das zu erreichen, muss man nicht nur sehr genau die jeweiligen Systeme analysieren, beispielsweise die Wertschöpfungskette eines bestimmten Produktes und dessen spezifisches Umfeld. Das Projektmanagement muss auch permanent die aktuellen Dynamiken im Blick haben – beispielsweise Preisschwankungen, ein neues Gesetz, plötzliche Klimaereignisse oder die illegale Einführung von konkurrierenden Produkten, um darauf zeitnah reagieren zu können.

Das nennt man „adaptive project management“. Es ist offensichtlich, dass man dafür kreative und flexible Projektmitarbeiter/innen braucht. Als Projektleiter muss ich daher stets dafür sorgen, dass meine Kolleg/innen genügend Spielraum haben, um nicht zum Erfolg führende Aktivitäten aufzugeben, um nach neuen Wegen zu suchen und Neues ausprobieren zu können. Dafür müssen meine Kolleg/innen und ich selbst uns aber auch ständig weiterbilden, sei es auf konventionellem Wege oder fast täglich unter der Nutzung moderner medialer Angebote.

Das Berufsfeld der EZ ist daher heutzutage anspruchsvoller denn je zuvor. Dies ist zuletzt auch dem ständig steigenden Druck der nationalen Parlamente auf die EZ-Institutionen geschuldet sowie den ständig steigenden berechtigten Ansprüchen der lokalen Akteure in den Entwicklungs- und Schwellenländern selbst.

Sven Gehlhaar

AIZ sucht Rückkehrende für Kursangebot „Landesanalyse“

Vorbereitung, Vernetzung, Begleitung: Das sind die Kernelemente des Weiterbildungsangebots der Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ). Das BMZ beauftragt die AIZ bereits seit vielen Jahren mit der Ausreisepreparierung von Fach- und Führungskräften und deren mitausreisenden Partner/innen. Diese kommen von unterschiedlichen Entscheiderorganisationen beispielsweise der GIZ, dem Auswärtigen Amt, dem BMZ, kirchlichen EZ-Trägern und politischen Stiftungen.

Ein wichtiger Baustein der Vorbereitung sind die Landesanalysen, die zwei bis drei Tage dauern und zu über 120 Ländern weltweit angeboten werden. Hierfür setzt die AIZ externe Trainer/innen auf Honorarbasis ein. Die Trainings finden bei Bedarf zu festen Terminen in Bonn statt. Gesucht sind Landeskenner/innen, die sich durch weitreichende, fundierte, aktuelle Kenntnisse und Landeserfahrung auszeichnen und die das Training durch einen praxisorientierten Methodenmix zu einer bedarfsorientierten Lernerfahrung machen. Rückkehrende Fachkräfte verfügen über einen wertvollen Wissensschatz und langjährige Erfahrung bezüglich eines bestimmten Landeskontextes. Sie sind oft besonders gut qualifiziert, um andere auf das Leben und Arbeiten vor Ort vorzubereiten.

Die AIZ bietet ihren Trainer/innen auch Möglichkeiten, sich über den Kurs hinaus weltweit online zu vernetzen und weiterzubilden. Zudem finden Trainertagungen statt, um Fachwissen im Bereich Erwachsenenbildung zu vermitteln.

Haben Sie Interesse ...

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

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

Weitere Infos: www.aiz-programm.de

Rückkehr aus dem Regenwald, Ankunft in der Medienentwicklung



Eira Martens-Edwards (re.) bei einem Video-Workshop am Río San Juan in Nicaragua

Wir schreiben das Jahr 2012. Gerade habe ich mein Aufbaustudium in Internationalen Medienwissenschaften abgeschlossen. Seit zwei Jahren bin ich zurück aus Nicaragua, dem zentralamerikanischen Land, das man gemeinhin wegen seines Kaffees und seiner sandinistischen Vergangenheit und Gegenwart kennt. Nun stellt sich mir wieder einmal die Frage: Was kommt als nächstes? Nach fast fünf Jahren im Ausland steht fest, ich möchte erst einmal in Deutschland bleiben.

Während ich das Netz nach geeigneten Jobs in der Medien- und Entwicklungszusammenarbeit (MEZ) durchforste, packt mich immer wieder das Fernweh. Ich scrolle durch meinen Facebook-Feed und versuche herauszufinden, was meine ehemaligen Kolleg/innen und Freunde in Nicaragua so treiben.

Plötzlich stoße ich auf mehrere interessante Posts über die Misión Bosawas – eine Kampagne zur Rettung der gleichnamigen nicaraguanischen Regenwaldregion, nach dem Amazonasgebiet in Brasilien das zweitgrößte der westlichen Hemisphäre. Ein Gefühl der Euphorie steigt in mir auf. Mein ehemaliger Counterpart, der lokale Journalist und Aktivist, Camilo Belli war maßgeblich an der Entstehung dieses Netzwerks aus zivilgesellschaftlichen Organisationen betei-

ligt, das nun die sozialen Medien nutzt, um auf eines der größten Probleme des Landes aufmerksam zu machen: die Ausbeutung natürlicher Ressourcen des von Goldminen zerrissenen UNESCO Biosphärenreservats.

Einschneidende Erlebnisse: Verbrannte Erde und zerschmettertes Fensterglas

Oft denke ich noch an die schlaflose Nacht, bevor ich zum ersten Mal in die Propellermaschine nach Bonanza, Nicaraguas Goldgräberstadt im hohen Norden, einstieg. In enger Zusammenarbeit mit dem lokalen Produktionsteam von Camilo nahmen wir die Dreharbeiten für einen Dokumentarfilm über die indigene Mayagna-Bevölkerung auf. Noch öfter erinnere ich mich daran zurück, wie wir in Gummistiefeln fast bis zu den Knien im Morast durch das Dickicht des Regenwaldes waten, bepackt mit wasserdicht verstaubtem Kameraequipment, im Gefolge eines über 80-jährigen indigenen Anführers, um dann auf riesige Schneisen verbrannter Erde zu stoßen, die wie aus dem Nichts auftauchten, versteckt in den Tiefen des Waldes.

Ein noch größeres Problem neben der Abholzung in Nicaraguas Norden sind die Goldminen. Ausländische Investoren

ermöglichen es den Goldgräbern immer weiter in die unberührten Regenwaldgebiete der Mayagnas vorzudringen. Das Bild der eingeschlagenen Fensterscheibe unseres Wagens werde ich nie vergessen. Unsere Berichterstattung über die Zerstörung der geschützten Waldgebiete stieß augenscheinlich auf Missfallen. Diese unmittelbar erlebte Bedrohungssituation hat sich mir beispielhaft ins Gedächtnis eingebrannt. Das zerschmetterte Fensterglas steht für gezielte Einschüchterungsversuche kritischer Journalisten und den Versuch, freie Meinungsäußerung im Keim zu ersticken. Dem entgegenzuwirken und Informations- und Meinungsfreiheit in Entwicklungsländern zu fördern, hat sich mein aktueller Arbeitgeber, die Deutsche Welle Akademie, kurz: DW Akademie, auf die Fahne geschrieben. Eine Mission, die mir immer schon, aber vor allem nach meinem Aufenthalt in Nicaragua, ein persönliches und berufliches Anliegen ist.

Meine Mission: Meinungs- und Medienfreiheit

Schon während des Masterstudiums, also kurz nach meiner Rückkehr aus dem Entwicklungsland, begann ich für die DW Akademie als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu arbeiten. Seit 2015 bin als Projektmanagerin für Kambodscha in der Sektion Asien und Europa mit der strategischen Planung, praktischen Umsetzung und Wirkungsmessung unserer Maßnahmen vor Ort betraut. Die zunehmenden Restriktionen, die kambodschanische Journalisten, Menschenrechtsaktivisten und andere Teile der Zivilgesellschaft derzeit erfahren, bestürzen mich und meine Kollegen. Direkt mit Medienhäusern zusammenzuarbeiten und deren freie und unabhängige Berichterstattung zu unterstützen, ist derzeit nicht immer ohne Umwege möglich.

Das Dokumentarfilmprojekt über die Situation der Mayagnas in Nicaragua setzte damals eine nie dagewesene öffentliche Debatte über die Zerstörung der Bosawas-Region in Gang: Unser Film wurde im nationalen Fernsehen, über soziale Medien, auf Veranstaltungen im ganzen Land und sogar



Junge Teilnehmer des Video-Workshops experimentieren mit der Kamera zwischen Kakaopflanzungen.

im nicaraguanischen Parlament während einer Anhörung der bedrohten Mayagna-Gruppen gezeigt. Der noch größere und nachhaltigere Erfolg des Projekts zeigte sich für mich jedoch darin, dass mit der Misión Bosawas eine zivilgesellschaftliche Bewegung entstand, die bis heute fortbesteht und weiterhin für den Erhalt des Regenwaldes kämpft.

Aus Überzeugung: Lokales Ownership für nachhaltige Wirkung

Das Prinzip des lokalen Ownerships ist bis heute für mich unantastbar. Die direkte Arbeit mit den sogenannten „Endbegünstigten“, wie den Mayagnas, aber auch dem lokalen Journalistenteam hat mir ein tiefes Verständnis dafür vermittelt, wie die Bevölkerung vor

Meine Tipps ...

... für Rückkehrer/innen, die weiter in der EZ arbeiten wollen:

- Identifizieren Sie Ihre berufliche Nische und bauen Sie Fachkompetenzen weiter aus, beispielsweise durch diverse nebenberufliche oder überbrückende Weiterbildungsangebote in Deutschland.
- Vertrauen Sie auf Ihr Gespür für lokale Gegebenheiten und interkulturelle Kompetenzen, denn nur das lässt sich vor Ort erwerben.
- Bleiben Sie dem EZ-Gedanken des lokalen Ownerships treu – auch wenn Geldgeber oft bestimmte Vorstellungen über Projekthaltungen haben und der Zeitdruck hoch ist.
- Kehren Sie so oft wie möglich in die Partnerländer/-regionen zurück.

Ort ganz konkret von Maßnahmen der (M)EZ profitieren kann und wie Projekte auch über befristete Förderzeiträume hinaus weiterleben können.

In unserer Arbeit als Projektverantwortliche hier in Deutschland laufen wir unter dem Zeitdruck der Antragstellung für neue Fördergelder, den Abrechnungsbergen und sonstigen bürokratischen Mauerwerken immer wieder Gefahr, lokale Zielgruppen nicht ausreichend in die Entwicklung von konkreten Projektzielen und Inhalten einzubinden. Spätestens im Zuge der Erhebung geeigneter Daten und Informationen, tun sich unüberwindbare Lücken auf.

tischen Mauerwerken immer wieder Gefahr, lokale Zielgruppen nicht ausreichend in die Entwicklung von konkreten Projektzielen und Inhalten einzubinden. Spätestens im Zuge der Erhebung geeigneter Daten und Informationen, tun sich unüberwindbare Lücken auf.

Seit 2011 arbeite ich nun für die DW Akademie. In meinem Team habe ich die Rolle der Expertin für Monitoring und Evaluierung eingenommen und betrachte meine Position als Schnittstelle zwischen praktischer Umsetzung und theoretischer Wirkungsmessung. Neben strategischer Planungsarbeit und empirischer Datenerhebung von Bonn aus, habe ich die Möglichkeit auf Dienstreisen nach Kambodscha die Projektträger und Zielgruppen vor Ort direkt kennenzulernen. Das Arbeitsfeld „Monitoring & Evaluierung“ setzt voraus, die Endbegünstigten eines Projekts sehr genau zu kennen, um entsprechende Wirkungen mit ihnen gemeinsam zu planen, zu erzielen und erheben zu können.

Roter Faden: Junge Menschen als Zielgruppe

Ich möchte es nicht missen, als Fachkraft für den DED direkt mit verschiedensten Zielgruppen in weit entlegenen Gebieten Nicaraguas zusammengearbeitet zu haben – unter anderem auch mit den Töchtern und Söhnen der Kakaobauern am Río San Juan im Südwesten des Landes. Gerade die Arbeit mit jungen Menschen zieht sich seit meinem Berufseinstieg wie ein roter Faden durch meine Tätigkeitsfelder. Auch in Kambodscha setzt die DW Akademie den strategischen Schwerpunkt seit einigen Jahren

und auch in Zukunft auf die Vermittlung von Medienkompetenzen insbesondere an die junge Bevölkerung.

Aus der persönlichen Erfahrung meines Einsatzes als „Entwicklungshelferin“ in Nicaragua heraus bin ich nicht zuletzt von der nachhaltigen Wirkung der Zusammenarbeit mit der nächsten Generation im Bereich der Medienentwicklung überzeugt. Jungen Kambodschanern das Bewusstsein und Know-How an die Hand zu geben, um sich aktiv und konstruktiv am öffentlichen Diskurs und der politischen Debatte zu beteiligen, ist ein Beitrag, der unmittelbar und auf lange Sicht lokale Entwicklungschancen erhöht. Gerade in einem Land, in dem Meinungs- und Medienfreiheit zunehmend von der Regierung eingeschränkt werden.

Auch wenn verwaltungstechnische Hürden und begrenzte Ressourcen selbst im bitterkalten Deutschland einem regelmäßig den Schweiß auf die Stirn treiben, die Überzeugung, das Richtige zu tun, sitzt tief.

Eira Martens-Edwards
Diplom Sozialwissenschaftlerin,
Master in International Media Studies
2009 - 2010: Nicaragua, DED

Deutsche Welle Akademie: International Media Studies

Die Deutsche Welle Akademie bietet in Kooperation mit der Universität Bonn und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg den bilingualen Masterstudiengang „International Media Studies“ an.

Das viersemestrige Vollzeitstudium umfasst die Themengebiete Medien- und Entwicklungszusammenarbeit, Journalismus, Kommunikationswissenschaften und Medienwirtschaft.

www.ims-master.de

BMZ und die DW Akademie

Die Deutsche Welle Akademie arbeitet weltweit im Rahmen von Projekten mit Partnerorganisationen daran, freie und vielfältige Medienlandschaften zu gestalten. Seit 2013 hat das BMZ die Projekte im Bereich Meinungsfreiheit und Medienentwicklung bei der DW Akademie gebündelt.

Oxfam – die Geschäfte in Deutschland führen



Marion Lieser bei der Menschenkette gegen Rassismus in Berlin (Juni 2016)

Oxfam ist eine globale Nothilfe- und Entwicklungsorganisation, die mit Überzeugung, Wissen, Erfahrung und vielen Menschen leidenschaftlich für ein Ziel arbeitet: eine gerechte Welt ohne Armut. Ihr gehören insgesamt 20 nationale Oxfam Organisationen an, die sich zu einem internationalen Verbund zusammengeschlossen haben. Bei Krisen und Katastrophen rettet Oxfam Leben und hilft, Existenzen wieder aufzubauen.

Doch kurzfristige Hilfe alleine reicht nicht. Deshalb arbeitet der Oxfam Verbund langfristig in über 90 Ländern mit rund 3.500 lokalen Partnern daran,

- die Verfügbarkeit von Land und Wasser zu sichern,
- ressourcenschonende Landwirtschaft zu betreiben,
- demokratische Teilhabe zu ermöglichen,
- Geschlechtergerechtigkeit zu fördern
- und den Zugang zu Bildung und Gesundheitsversorgung zu schaffen.

Außerdem macht Oxfam Druck bei Politik und Wirtschaft. Mit Kampagnen, Lobbyarbeit und öffentlichen Aktionen drängen wir sie zu entwicklungsgerechtem Handeln.

Seit sechs Jahren arbeite ich nun als Geschäftsführerin beim Oxfam Deutschland e.V. Ich habe Sozialpädagogik/Sozialarbeit, Soziologie und Umweltwissenschaften studiert, bringe Berufserfahrung aus der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit sowie aus dem Profit- und Non-Profit-Sektor mit.

Afrika: als Fachkraft vor Ort

Während meines gesamten Berufslebens war ich im Rahmen der internationalen Entwicklungszusammenarbeit in Deutschland und im Ausland für unterschiedliche Organisationen tätig.

So habe ich beispielsweise für den DED im Bereich der Frauen-Förderung und der Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen im Sudan und Kenia gearbeitet, in Marokko Kampagnen gegen Fremdenfeindlichkeit initiiert und bei der Deutschen Stiftung Weltbevölkerung (DSW) die internationalen Projekte geleitet. Anschließend baute ich das HIV/AIDS-Kompetenzzentrum für die Consulting-Firma EPOS Health Management auf und etablierte die Firma später in Ostafrika. Zuletzt war ich für die GIZ in Tansania als integrierte Fachkraft für die Beratung der Leitung des größten zivilge-

sellschaftlichen Dachverbandes des Landes eingesetzt. In dem Verband sind kirchliche Initiativen zu Gesundheitsfürsorge, Bildung und Armutsbekämpfung organisiert. Mir war es immer ein Anliegen, meine beruflichen Fähigkeiten zu verbessern und kritisch zu hinterfragen. Dies geschieht nicht nur im Rahmen von Kursen oder Trainings, sondern häufiger am Arbeitsplatz selber – wobei das Zuhören und Einfordern von kollegialer Kritik mir dabei immer behilflich waren und sind. Auch ein „gesunder“ Wechsel von Arbeitgebern ist wichtig, da man sich und seine fachliche wie soziale Kompetenz in jedem neuen Job immer wieder unter Beweis stellen muss. Hinzu kommt, dass wechselnde und wachsende Anforderungen schöne Belege dafür sind, dass einem mehr zugemutet und zugetraut wird. Dieser Verantwortung habe ich mich immer gerne gestellt.

Deutschland: Geschäftsführung

Meine derzeitige Tätigkeit als Geschäftsführerin ist sehr abwechslungsreich und beinhaltet neben Steuerungs-, Führungs- und Managementaufgaben auch Verpflichtungen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit,

bei denen ich Oxfam-Inhalte in Panel-Diskussionen oder Gesprächen mit gesellschaftlichen Akteuren vermittele. Gleichzeitig bin ich für eine ganze Reihe administrativer Aufgaben verantwortlich und trage die betriebswirtschaftliche Verantwortung des Vereins.

Bei allem, was ich tue, ist es wichtig, klar zu kommunizieren und auf allen Ebenen strategisch zielführend zu agieren. Insbesondere das Personalmanagement und die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat nehmen viel Raum ein.

Eine Organisation mitentwickeln

Besonders interessant in meiner aktuellen Arbeit finde ich die Organisationsentwicklungsschritte, die in den vergangenen Jahren durch das strategisch initiierte Wachstum des Vereins notwendig wurden. So konnte Oxfam wichtiges Personal einstellen, dass einerseits die Qualität unserer laufenden Arbeit sicherstellt, andererseits aber auch die Organisation robust auf das weitere Wachstum vorbereitet hat, was dann umgesetzt werden konnte. Es ist schön zu sehen, wie ein strategischer Plan gelebt wird und sich Ziele sukzessive erreichen lassen, wenn die richtigen Weichen und Entscheidungen auf Führungsebene gestellt werden.

Wichtige Veränderungsprozesse

Eine besondere Herausforderung stellte der Veränderungsprozess dar, den der internationale Oxfam Verbund in den letzten Jahren durchlief. Hier ging es unter anderem darum, mehr Verantwortung in den globalen Süden abzugeben und sich als EINE Organisation, ONE Oxfam, zu definieren und zu finden.

Dabei wurden Arbeitsabläufe und Strukturen auf den Prüfstand gestellt und nach reiflicher Überlegung in einen Veränderungsprozess überführt. Für erfolgreiche Veränderungen braucht man Offenheit, Flexibilität, mentale Beweglichkeit sowie sehr viel Geduld und Zeit. Für mich war es erstaunlich zu sehen, wie häufig Veränderung mit Ängsten und dem Festhalten an tradierten Verhaltensmustern einhergeht, die sich nicht immer sofort erschließen. Hier die richtige Tonalität zu treffen, um Mitarbeiter/innen mitzunehmen auf den Weg durch die Veränderung und diese positiv zu besetzen, war eine wichtige Erfahrung für mich.



Marion Lieser
seit 2012 Geschäftsführerin
des Oxfam Deutschland e.V.

Sich mit einer NGO und ihren Zielen identifizieren

Um wirklich erfolgreich zu sein, braucht jede Institution kompetentes und engagiertes Personal, das hinter den Zielen der Organisation steht. Wer an einer Arbeit im NGO Bereich interessiert ist, sollte sich daher zunächst über Webseiten und andere Publikationen ein Bild von den Zielen und Arbeitsweisen der Organisation machen, da diese zu den eigenen Wertevorstellungen passen müssen.

Bei Oxfam gibt es in Deutschland immer wieder Stellen in den Bereichen Marketing und Kommunikation, Programmarbeit, Politik und Kampagnen sowie Administration, die konsequent auf den verschiedenen bekannten Plattformen wie beispielsweise www.epo.de ausgeschrieben werden und auch auf www.oxfam.de veröffentlicht sind. Dabei bemühen wir uns darum, Auslandsexpertise aufzugreifen, was besonders im Programmbereich gelingt. Für die Kampagnen- oder Kommunikationsarbeit könnte ich mir dies jedoch noch intensiver vorstellen. Außerdem gibt es Ausschreibungen des internationalen Oxfam Verbundes, die man auf www.oxfam.org/en/jobs/affiliates finden kann.

Marion Lieser

Entwicklungspolitisch relevante Organisationen

Humanitäre (Hilfs-)Organisationen mit Auslandsprojekten

Care, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., Islamic Relief, Misereor, Missio, Oxfam, PLAN, Welthungerhilfe

Entwicklungspolitische NGOs mit poli- tischer Bewusstseins- und Lobbyarbeit

Germanwatch, Lobby-Control, Femnet, FIAN, Global Policy Forum, INKOTA, Südwind, WEED

Umweltpolitische NGOs mit EZ-Bezug

BUND, Germanwatch, Greenpeace, Urgewald, WWF

Friedenspolitische NGOs

Aktion Sühnezeichen, Eirene, PBI, ZfD, Kurve Wustrow

Menschenrechtsorientierte NGOs

Amnesty International, Pro Asyl

Netzwerke/Dachverbände

VENRO, agl und Landesnetzwerke, Forum Umwelt und Entwicklung, ATTAC

Stiftungen

Friedrich-Ebert Stiftung, Konrad-Adenauer-Stiftung, Heinrich-Böll-Stiftung, Seidel-Stiftung, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Naumann-Stiftung, Stiftung Umwelt & Entwicklung NRW, Stiftung Weltbevölkerung

Think Tanks, Forschungs- und Evaluationsinstitute (eine Auswahl)

BICC – Bonn International Center for Conversion

DEval – Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit

die – Deutsches Institut für Entwicklungspolitik

Ecologic Institut

ifls – Institut für Ländl. Strukturforchung

INEF – Institut für Entwicklung und Frieden

ISOE – Institut für sozial-ökologische Forschung

IFSH – Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik

GIGA – German Institute of Global and Area Studies/Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien

PIK – Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung

SLE – Seminar für Ländliche Entwicklung

IfW – Kieler Institut für Weltwirtschaft

ZEF – Zentrum für Entwicklungsforschung

Antje Schultheis

Interview mit Suzanne Gentges, GIZ

Arbeiten für die GIZ: Optionen und Trends



Suzanne Gentges verfügt über mehr als 30 Jahre praktische Erfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit in Südamerika, Westafrika und Europa. Als Expertin auf den Gebieten der Erziehungswissenschaften, Systemen der Erwachsenenbildung, der Politikwissenschaften, sowie im Management der Entwicklungszusammenarbeit, arbeitete sie sowohl als Entwicklungshelferin als auch als Führungskraft auf Ebene der nationalen und internationalen entwicklungspolitischen Beratung und Gestaltung.

Suzanne Gentges leitet die Gruppe Entwicklungshelfer/innen, die sich mit zentralen Fragen des GIZ-Entwicklungsdienstes befasst.

AGdD: Frau Gentges, welche Rolle spielt die GIZ in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und welche Schwerpunkte setzt sie?

Die GIZ ist die Durchführungsorganisation des BMZ, das heißt, wir setzen die offizielle Agenda der Entwicklungspolitik der Bundesregierung in den Partnerländern um. Dabei werden unsere Schwerpunkte mit den einzelnen Partnerländern abgestimmt, insofern unterscheiden diese sich auch je nach Land oder Region. Wichtige aktuelle Schwerpunkte liegen beispielsweise in den Bereichen Gesundheit, Wirtschaftsförderung, Green Economy, Ressourcenschutz, Klimawandelprogramme oder auch Berufliche Bildung – ein Themenfeld, das das BMZ wieder auf die Agenda gesetzt hat und das aktuell an Bedeutung gewinnt.

AGdD: Wie haben sich die Rahmenbedingungen in der staatlichen EZ verändert? Welche wichtigen Trends gibt es?

Die Rahmenbedingungen haben sich sehr stark verändert. Die Konzeption unserer Programme wird heute sehr durch die großen globalen Themen beeinflusst, wie beispielsweise Migration, Klimawandel, Erneuerbare Energien, Sicherheit und Krisenländer. Seit einigen Jahren spielen die so genannten Sonderinitiativen eine große Rolle – als Beispiel sei „Eine Welt ohne Hunger“ genannt. Diese Sonderinitiativen binden viele Kräfte und zu ihren Gunsten ist das Budget für die klassischen bilateralen Programme verringert worden. Unsere Vorhaben haben im Allgemeinen

inzwischen auch verkürzte Laufzeiten, sie erstrecken sich – anders als früher – nicht mehr über drei oder vier Jahre, sondern sind meistens auf zwei Jahre begrenzt.

AGdD: Kann man aus den Trends ableiten, welche besonderen Qualifikationen in den nächsten Jahren in der Branche gebraucht werden?

Fachliche Qualifikationen beispielsweise in den grünen Bereichen – Erneuerbare Energien, Green Economy – werden zunehmend gefragt, ebenso Fachkompetenz in den anderen genannten Schwerpunkten und auch im Bereich der Beruflichen Bildung, Stichwort: Training the Trainers. Dann gewinnen aber vor allem Methodenkenntnisse immer stärker an Bedeutung: Projekt-Management und Evaluation, Wirkungsanalysen und so weiter.

Es ist auch für viele Vorhaben der GIZ interessant, wenn man Erfahrungen und Sensibilität im Umgang mit komplexen institutionellen Rahmenbedingungen mitbringt. Unsere Vorhaben bewegen sich ja heute oft in sehr vielfältigen Umfeldern: So sind beispielsweise unsere EH in die Vorhaben vor Ort fachlich involviert, darüber hinaus auch oft in eine oder gar mehrere Partnerorganisationen und weitere Strukturen eingebunden. Das sind schon recht komplexe Rahmenbedingungen. Nehmen wir als Beispiel ein Programm aus dem Minensektor in der Mongolei: Da ist ein EH in ein berufliches Bildungsvorhaben eingebunden, das mit der Minenindustrie

zusammenarbeitet. Er muss auch mit staatlichen Stellen kooperieren und ist gleichzeitig als EH in eine zivilgesellschaftliche Organisation integriert. Ein Vorhaben im Rahmen eines solchen Geflechtes zu realisieren setzt viel Sensibilität und Flexibilität voraus.

AGdD: Welche Instrumente der Personalentsendung setzt die GIZ ein? Und welche Rolle spielt dabei der Entwicklungsdienst?

Die GIZ arbeitet im Ausland mit verschiedenen Personalinstrumenten: Das beginnt bei den Praktika, die man mit der GIZ im Ausland absolvieren kann. Wir haben auch ein Trainee-Programm. Dann gibt es die CIM-Fachkräfte, die in Zusammenarbeit mit der ZAV über die GIZ an Partnerorganisationen vermittelt werden, wo sie dann mit lokalen Arbeitsverträgen beschäftigt sind. Dann setzen wir unsere GIZ-Auslandsmitarbeiter/innen – kurz AMA – ein, die einen Arbeitsvertrag mit der GIZ haben. Und den größten Anteil macht die Gruppe der nationalen Fachkräfte aus, die mittlerweile auf fast 13.000 angewachsen ist. Diese übernehmen vor Ort sehr wichtige Rollen – verstärkt auch Führungsaufgaben.

Und wir entsenden die EH, die befristet mit einem Dienstvertrag ins Ausland gehen. Deren spezifische Rolle ist es, beratend unterwegs zu sein. Sie übernehmen – von Ausnahmen abgesehen – vor Ort keine Führungsaufgaben und weder Personal- noch Budgetverantwortung. Dies sind dann die Aufgaben unserer AMA, die stärker auf der Management- und auch auf der Politikberatungsebene unterwegs sind.

AGdD: Stellen im Entwicklungsdienst sind grundsätzlich befristet. Gibt es Beschränkungen oder Fristen, wenn sich Fachkräfte für einen weiteren Einsatz als Entwicklungshelfer/in bewerben möchten?

Seit 2016 können die Entwicklungsdienste EH mit verkürzter Vertragslaufzeit entsenden, das heißt: ab zwölf Monate zuzüglich Vorbereitungszeit. Für erfahrene EH besteht daneben die Möglichkeit der Kurzeinsatzaufträge zwischen drei und elf Monaten. Diese Laufzeiten können bis zu sechs Jahre verlängert werden – und in bestimmten Ausnahmefällen auch darüber hinaus. Dabei bestimmt bei uns letztlich der Vorhabenzeitraum die Vertragslaufzeiten, die ja

grundsätzlich befristet sind. Wir beobachten in der GIZ zunehmend, dass EH Anschlussverträge erhalten – als EH und auch als Mitarbeiter/innen im Ausland oder im Inland. Es gibt bei uns allerdings eine Beschränkung: Nach sechs Jahren in einem Programm und in einem Land sollte ein EH eine Pause von etwa zwei Jahren einlegen. Aber auch da machen wir unter bestimmten Bedingungen Ausnahmen.

Grundsätzlich kann man auch mehre EH-Verträge in verschiedenen Vorhaben verketten, aber wir legen schon Wert darauf, dass der Charakter des EH als befristetes soziales Engagement erhalten bleibt.

AGdD: Viele rückkehrende Fachkräfte möchten langfristig in der EZ bleiben. Wie stehen deren Chancen, bei der GIZ eine Beschäftigung als Mitarbeiter/in im In- oder Ausland zu finden?

Viele GIZ-Mitarbeiter/innen – sowohl im Ausland wie im Inland – haben einen EH-Hintergrund. Und ich prognostiziere, dass sich dieser Anteil noch erhöhen wird. Das heißt EH haben sowohl im Inland wie im Ausland gute Möglichkeiten, zu festen Mitarbeitern zu werden.

Wenn man beispielsweise vor Ort arbeitet und überzeugt und dort eine Stelle frei wird, dann hat man als EH gute Chancen, diese Stelle zu besetzen. Und es gibt auch EH, die sich in einem anderen Land oder im Inland erfolgreich auf Stellen bewerben. Wir schätzen die Erfahrung und Kompetenzen, die im Entwicklungsdienst gewonnen werden, als sehr wertvoll ein und hätten gerne mehr erfahrene EH unter unseren Bewerber/innen. Man muss sich aber schon im speziellen GIZ-Programmgefüge wohlfühlen. Und ein wichtiger Aspekt ist: Ein guter EH ist nicht automatisch ein guter AMA. Man muss ja auch die bereits erwähnten wichtigen Methodenkenntnisse für eine AMA-Stelle – Management- und Führungsqualitäten und so weiter – mitbringen und das ist auch bei erfahrenen EH nicht selbstverständlich. Um diese Kompetenzen zu erwerben und nachzuweisen, ist jetzt nicht unbedingt ein Masterstudium erforderlich. Da empfehle ich, sich hinsichtlich adäquater Bildungsmöglichkeiten beraten zu lassen, beispielsweise bei der AGdD.

Diese wichtigen Kompetenzen sollte man bei einer Bewerbung entsprechend deutlich herausarbeiten und darstellen. Dann haben EH, mit einer offenen, initiativreichen, verantwortungs- und selbstbewussten Attitüde wirklich gute Chancen.

Grundsätzlich kann man auch sagen, dass bei uns die Auswahlverfahren durchlässiger werden. Wenn sie sich auf eine EH-Stelle bewerben und eine Führungskraft sieht in ihrem Profil ein ganz anderes Potential, dann kann es sein, dass ihnen eine Auslandsstelle angeboten wird – und umgekehrt.

AGdD: Welche Möglichkeiten bietet die GIZ denn im Bereich der Kurzeinsätze im Entwicklungsdienst?

Wir entsenden jedes Jahr etwa 60 EH zu Kurzeinsätzen. Das sind Einsätze mit einer Dauer zwischen drei und elf Monaten, für die wir erfahrene EH suchen, die bereits eine mindestens einjährige Tätigkeit im Entwicklungsdienst vorweisen können. Diese Stellen sind nicht immer leicht zu besetzen.

AGdD: Wie ist der Weg zu einer Stelle bei der GIZ?

Wir schreiben unsere Stellen – auch die für die Kurzeinsätze – auf der GIZ-Website und in Portalen wie www.epo.de oder www.entwicklungsdienst.de aus. Der Stellenmarkt ist bei uns sehr dynamisch. Stellenausschreibungen bleiben meistens nur sehr kurz im Netz, dann werden sie wieder herausgenommen. Wenn man sich für eine Stelle bei der GIZ interessiert, sollte man einmal pro Woche unser Angebot sondieren. Wichtig ist noch zu wissen: Es gibt auch Stellen, die wir über längere Zeiträume nicht besetzen können. Diese stehen dann aber nicht die ganze Zeit im Netz, sondern werden in bestimmten Abständen erneut veröffentlicht.

Wir verfahren auch nicht nach dem First-Come-First-Served-Prinzip. Man muss aber auch sagen, dass wir in vielen Fällen gar nicht übermäßig viele Bewerbungen erhalten.

AGdD: Können Sie vielleicht einige Tipps für eine erfolgreiche Bewerbung bei der GIZ geben?

Wenn man an einer Einstellung bei der GIZ interessiert ist, so kann ich nur empfehlen hartnäckig zu bleiben. Es ist nicht ungewöhnlich, dass man einige Anläufe nehmen muss, um eine Bewerbung endlich erfolgreich abzuschließen – ganz egal, ob es sich um eine EH-, IMA- oder AMA-Stelle handelt. Das gilt auch für interne Bewerbungen in der GIZ.

Der ganze Stellenmarkt der GIZ ist immer stark in Bewegung. Unsere Rekrutierung hat derzeit mehrere Hundert Stellen in der Bearbeitung. Das macht deutlich, wie viele

Chancen sich ergeben können und wie wichtig Hartnäckigkeit ist.

Und noch ein Tipp: Die Stellenbeschreibungen lesen sich manchmal wahnsinnig anspruchsvoll. Da drängt sich der Eindruck auf, ein EH müsse wirklich alles können. Und das schreckt dann viele ab, die denken: "Das Profil erfülle ich ja nicht einmal zu 50 Prozent." Man sollte das mit gesundem Menschenverstand betrachten. Manchmal sind 50 bis 70 Prozent auch ausreichend, wenn andere Faktoren überzeugend sind.

Dann ist allerdings der Lebenslauf sehr wichtig. Wir erleben es oft, dass sich Interessenten mit einem einmal erarbeiteten Standardlebenslauf bewerben, der das eigene Profil sehr allgemein und breit gefächert darstellt. Besser ist es, wenn der Lebenslauf gezielt auf das gesuchte Profil formuliert ist und die spezifischen Kompetenzen und Erfahrungen sehr deutlich werden.

Außerdem muss man noch wissen: Unsere Ausschreibungen sind nicht eingeschränkt, das heißt, man kann sich problemlos zeitgleich auf mehrere verschiedene Stellen bewerben. Natürlich sollten die beworbenen Stellen in einem erkennbaren Zusammenhang stehen, sonst fragen wir uns natürlich, welches Profil dahinter steht. Wenn sich aber jemand beispielsweise auf drei Stellen im Bereich Wirtschaftsförderung bewirbt, warum nicht? Das erhöht die Chancen.

AGdD: Das heißt, die GIZ bietet Perspektiven für zurückgekehrte EH?

Der GIZ wird manchmal vorgeworfen, sie würde die EH-Entsendung nicht schätzen. Das stimmt aber wirklich nicht. Es ist grundsätzlich nicht einfach bei der GIZ eine Stelle zu bekommen, das gilt für alle Bewerber auf alle Stellen.

Aber um noch einmal deutlich zu machen, wie wichtig EH für unsere Personalrekrutierung sind: Alleine 2016 haben mehr als 40 EH bei der GIZ einen sofortigen Anschlussvertrag erhalten. Das ist doch eine nennenswerte Dimension, oder?

AGdD: Herzlichen Dank für das Gespräch, Frau Gentges.

Für *transfer* sprach Dieter Kroppenberger mit Suzanne Gentges.

EIRENE rassismus-sensibel verändern

Vielleicht ist es der einen oder dem anderen bereits aufgefallen: Bei neueren Stellenausschreibungen von EIRENE steht: „EIRENE lädt insbesondere Personen zur Bewerbung ein, die Rassismus oder andere Diskriminierungsformen erlebt und hieraus Perspektiven entwickelt haben.“

EIRENE sucht Menschen mit Rassismuserfahrungen. Was löst das aus? Wir haben zwei typische Reaktionen erhalten, beide äußerst emotional. Die eine von Personen, die Rassismus erfahren. Sie erzählen uns in den Bewerbungsgesprächen, dass sie sich in besonderer Weise wahrgenommen fühlen und dass dies sie zur Bewerbung ermutigt hat. Die Ermutigung war nötig und sie wirkt – auch in Zahlen.

Die andere Reaktion lautete: „Ja, habe ich denn als weißer deutscher Mann und Katholik keine Chance mehr bei EIRENE?“ Leider mussten wir antworten, dass wir dieses implizite Privileg abgeschafft haben. Als erfahrene Fachkräfte im Entwicklungs- und Friedensdienst haben natürlich auch die weißen, katholischen Männer eine Chance bei EIRENE. Allerdings nicht mehr, weil sie weiß, katholisch oder männlich sind, sondern wegen ihrer professionellen Kompetenzen und ihres Engagements.

EIRENE ist ein Verein mit individuellen und institutionellen Mitgliedern. Auch die Zahl der Mitglieder mit Rassismuserfahrung wächst. EIRENE wird als internationale Organisation auf einem relevanten und spannenden Weg wahrgenommen. Bei EIRENE wird ein vielfältiges „Wir“ sichtbar: Menschen verschiedener Herkunft und Nationalitäten, Hautfarben, Sprachen und Religionen, Geschlechter und sexueller Orientierungen, mit und ohne Beeinträchtigungen.

Dialog und Verantwortung

Rassismus stellt die Gleichrangigkeit aller Menschen und im Extremfall sogar deren Existenzberechtigung in Frage. Rassismus tötet. Wir müssen darüber reden. Doch das Wort „Rassismus“ selbst ist schon problematisch. Es gibt keine menschlichen Rassen. Rassentheorien europäischer Wissenschaftler haben versucht, phänotypische Unterschiede zu beschreiben und davon persönliche Unterschiede abzuleiten. Sie sind alle daran gescheitert.



Austausch während einer EIRENE-Tagung zum Thema Diskriminierung/Rassismus

Wir könnten stattdessen von „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ sprechen oder von „Diskriminierung“. Doch hilft das? Es fällt auf, dass bei EIRENE viele weiße Mitarbeitende lieber von Diskriminierungskritik sprechen, viele Schwarze hingegen von Rassismuskritik.

Im Herbst 2015 hat bei EIRENE ein rassismuskritischer Veränderungsprozess begonnen, mit einer Steuerungsgruppe und externem Beratungsteam. Der Anstoß war eine kritische Betrachtung der Öffentlichkeitsarbeit: Wie kann man Friedensarbeit in Afrika und Lateinamerika bewerben, ohne bestimmte geografische Menschengruppen mit Leid und Not zu verbinden?

Wir versuchen es mit Berichten aus diversen Perspektiven. Doch ist das ein Ausweg aus rassistischen Stereotypen?

Der Kontext, in dem EIRENE und unsere Partnerorganisationen stehen, ist die vom Globalen Norden ausgehende EZ. Projektanträge werden von staatlichen Gebern im Globalen Norden bewilligt. Was braucht solch ein Antrag, um erfolgsversprechend zu sein? Im Entwicklungsdienst muss man beispielsweise akzeptieren, dass eine Fachkraft mit EU-Pass, also vermutlich aus einer Kolonialmacht stammend, den Dienst in einem ehemals kolonisierten und weiterhin wirtschaftlich abhängigen Land leisten wird. Das ist ein Rahmen, der wenig sensibel mit Rassismus umgeht. Wir müssen Machtfragen angehen, die sich durch alle Aspekte der internationalen Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen hindurchziehen: Wer definiert die Probleme und wer entscheidet, was die wichtigsten Peace Needs sind? Wer entscheidet über Ansätze der Konflikt-

Intervention? Wer entscheidet über die angestrebten Wirkungen? Wer entscheidet über die eingesetzten Mittel, das eingesetzte Personal? Wer berichtet wem über die Fortschritte?

Es ist notwendig, dass Entwicklungsdienste wie EIRENE eine Partnerschaft auf Augenhöhe anstreben. Daran müssen wir dauerhaft und hart arbeiten. Denn wir tun es auf der schiefen Ebene des Machtgefälles und gegen den finanziellen Strom. Rassismus-sensibel, das beschränkt sich nicht nur auf das persönlich korrekte Verhalten von Fachkräften im Kontakt mit lokalen Kolleginnen und Kollegen. Es betrifft auch die Mitwirkung an Entscheidungen, wenn etwa eine Bewilligung geringer ausfällt als erwartet: Wer entscheidet, wo gestrichen wird? Auf wessen Wunsch? Im Dialog mit wem? EIRENE sieht die Fragen immer klarer, aber noch nicht die Antworten. Deshalb treten wir jetzt in eine neue, regionale Phase des Prozesses ein.

Was bisher erreicht wurde

Es hat eine große Portion Mut gebraucht und viele Konflikte mit sich gebracht, dass wir uns bei EIRENE dem Thema Rassismus selbstkritisch stellen, dass wir zulassen zu denken, dass etwas bei uns rassistisch sein könnte und dass wir das ändern wollen. Nach zwei Jahren sind wir bereit zu bewusstem Handeln gegen den diskriminierenden Trend.

Beispiel 1:

Wir haben nachgeschaut, welches erwünschte Bild von Bewerbenden unserem Bewerbungsbogen zugrunde liegt. Die

meisten derjenigen, die sich mit Erfolg bewerben, haben keine Diskriminierungserfahrung. Demnach privilegieren Elemente im Auswahlverfahren bislang offensichtlich eine typische deutsche Biografie. Wir sind dabei, das zu ändern.

Beispiel 2:

EIRENE hat seit Sommer 2017 die Funktion eines Ombudsbüros eingeführt mit einer Ansprechperson für Anliegen rund um Diskriminierung. Es bietet einen sicheren Raum für die Betroffenen. Das Ombudsbüro kann auf Wunsch von Betroffenen Beschwerdeverfahren einleiten und unterstützt das institutionelle Lernen.

Beispiel 3:

Auf Wunsch von EIRENE-Partnerorganisationen fanden Empowerment-Workshops statt. Dort äußerten lokale Teilnehmende ihre Kritik an EIRENE. Diese bezieht sich oft auf Aspekte, die wir erwartet haben wie beispielsweise Bestimmungen des Entwicklungshelfergesetzes – nach dem nur Menschen mit EU-Pass als EH entsandt werden dürfen. Doch es gab auch unerwartete Kritik, die unser Selbstbild – bei EIRENE machen wir vieles anders und besser – ins Wanken bringt. Was sich mittlerweile verändert hat: Uns gegenüber wird diese Kritik offen formuliert, dadurch dass wir bewusst danach fragen.

Wohin wird es gehen?

Von Beginn an war klar, dass ein kritischer Blick auf Macht und Privilegien nicht nur die Zusammenarbeit anschauen muss, sondern dass alle Vereinsstrukturen auf den Prüfstand müssen. Dafür hat die Mitgliederversammlung zu Pfingsten 2017 einen Zeithorizont von fünf Jahren aufgespannt. Wann, wo und wie es zu strukturellen Veränderungen in der Organisation, in unserem Verein kommt? Welche Schritte noch vorher unternommen werden müssen? Das wissen wir selber noch nicht. Aber wir haben uns zumindest auf den Weg gemacht.

Jürgen Kraus,
Koordination des rassismuskritischen
Veränderungsprozesses bei EIRENE e.V.
kraus@eirene.org

„Rassismus – echt jetzt?“

Vorurteile ablegen und Rassismus begegnen Aus dem Sommerseminar von Brot für die Welt



Sommerseminar von Brot für die Welt in der Villa Fohrde

„Wir sind doch die Guten“ ist das Empfinden vieler, die jahrelang im Entwicklungsdienst aktiv waren. Allerdings muss man keine rassistische Grundeinstellung haben, um gelegentlich und sicher nicht mit Absicht rassistisch zu reden oder zu handeln. Aus dieser Erkenntnis heraus fand in diesem Sommer in der malerischen Villa Fohrde an der Havel das Seminar zu diesem Thema bewusst für die Zielgruppe der zurückgekehrten Fachkräfte statt. Und dreizehn Teilnehmer/innen ließen sich darauf ein.

Es ist schon mal der erste Schritt, sich einzugestehen, dass ich seit Jahrzehnten in dieser Gesellschaft sozialisiert bin, die durchaus als rassistisch bezeichnet werden kann. Und das hat ganz bestimmte Spuren hinterlassen. Wer von uns kennt das nicht: dieses innere Zucken, wenn man auf junge Leute aus dem arabischen Raum trifft, oder den unwillkürlich-sichernden Griff zur Tasche in der Nähe von Menschen, die vermeintlich als Sinti oder Roma zu erkennen sind?

Diese Spuren zu reflektieren, meine Rassismen anzuschauen und an/mit ihnen zu arbeiten war Inhalt des Seminars. Unter der fachkundigen Anleitung von Lorenz Narku Laing (www.vielfaltsprojekte.de) begaben wir uns auf diesen gemeinsamen Weg. Sein cross-medialer Ansatz, sozialwissenschaftlich basiert, sowohl Kopf als auch Gefühle einbeziehend, führte uns zu neuen Einsichten und Erkenntnissen. Insbesondere der, dass wir als Angehörige der weißen Mehrheitsgesellschaft schlicht privilegiert sind: Wir müssen uns nicht ständig rechtfertigen, uns erklären oder als Deutsche behaupten. Was allerdings auch auf eine Schwäche dieses Seminars hinweist: Für die nicht-Weißen unter uns war es zuweilen nicht ganz einfach mitzuerleben,

wie wir dieses Thema bearbeitet haben.

Denn ein Empowerment-Training für von Rassismus Betroffene konnte diese Woche leider nicht zugleich bieten.

Dennoch haben wir die angestrebten Ziele gut erreicht: unsere Identität zu erforschen, Vorurteile und Diskriminierung unter die Lupe zu nehmen, Rassismus besser zu verstehen, den Umgang damit zu stärken und einen Einblick in die Lebenswelt von Menschen mit Rassismus-Erfahrungen zu bekommen.

Wir erfuhren beispielsweise von YouTube-Kanälen, auf denen Menschen ihre Erfahrungen teilen, wie etwa „Deutschland schwarz rot gold“ oder „Germania“. Verschiedene Methoden halfen uns, tief in die Thematik einzutauchen und wir lernten und übten, rassistischen Parolen offensiv begegnen zu können.

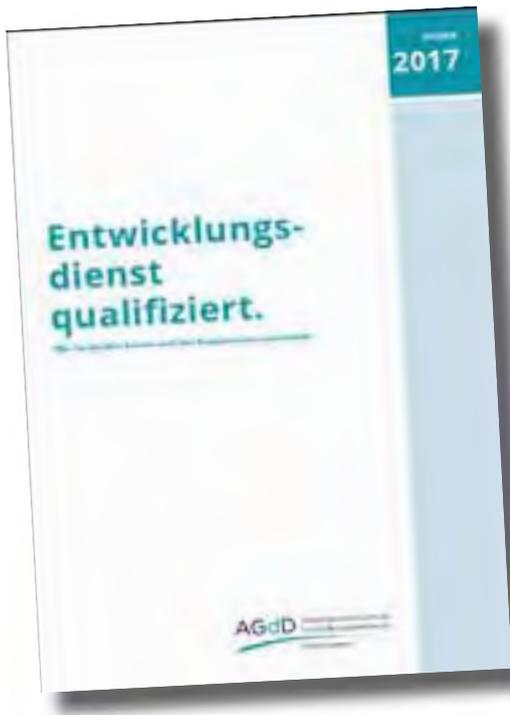
Zum Schluss bleibt auch nach dieser intensiven Woche die Erkenntnis: Mit einem solchen Seminar ist das Thema nicht „abgearbeitet“, sondern wir sind allenfalls sensibilisiert worden. Die Arbeit daran bleibt Lebensaufgabe und vielleicht wird der eine oder die andere von uns hier und da wieder mal in alte Muster verfallen. Das wäre sicher bitter für alle Beteiligten, keine Frage. Aber nun können wir uns korrigieren, denn wir wissen nun ein paar Dinge besser und haben Werkzeuge an die Hand bekommen, damit reflektierter umzugehen. In der festen Absicht, den eigenen Rassismus immer weiter zu überwinden.

Sabine von Bargaen
Referentin für Rückkehrarbeit
und Ehrenamt bei Brot für die Welt

Neue AGdD-Studie

Entwicklungsdienst qualifiziert.

Wie Fachkräfte lernen und ihre Kompetenzen entwickeln



Die Studie gibt nicht nur einen Überblick über die vielfältigen Weiterbildungs- und Lernangebote der Entsendedienste, zu denen auch Kurse externer Einrichtungen gehören. Sie zielt deutlich weiter und wirft einen ganzheitlichen Blick auf das „Lernen“ im sozialen Feld des Entwicklungsdienstes/Zivilen Friedensdienstes.

Ausgangspunkt ist die Frage, wie das Lernen der Fachkräfte vom ersten Tag der Vorbereitung bis zum letzten Tag der Nachbereitung konzeptionell gefasst werden kann. Angesichts der bereits verbreiteten Praxis in den Diensten und Instituten lag es nahe, hier auf den Kompetenzansatz zurückzugreifen. Auch die DEval-Evaluierung spezifiziert die gestiegenen Anforderungen an die Fachkräfte, indem sie die wirkungskritischen

Kompetenzen auflistet und systematisiert.

Der Kompetenzansatz schärft die Wahrnehmung dafür, dass das Gros des Lernens nicht im Klassen- und Seminarraum, sondern in der täglichen Arbeit und darüber hinaus in allen anderen Lebensbereichen stattfindet. Leben/Arbeiten und Lernen sind zwei Seiten einer Medaille. Damit rückt eine Lernresource in den Fokus, die gerade für den Entwicklungsdienst vielfältige Chancen eröffnet. Eine verbesserte Lernbegleitung wäre eine realistische Alternative zu einer immer weiteren Verdichtung der Vorbereitung.

Die mit 42 zurückgekehrten Fachkräften geführten Interviews haben dafür eine Reihe von Ansatzpunkten erbracht. Die Vorschläge zielen zum einen auf eine engere Verschränkung von Vorbereitung und Lernbegleitung:

- Entwicklung der (Selbst-)Lern- und Organisationsfähigkeit der Fachkräfte,
- Einbeziehung der Counterparts in die Vorbereitung,

- zweistufige Vorbereitung, die durch eine mehrmonatige Arbeitsphase in der Partnerorganisation unterbrochen wird,
- persönliche Übergabe des Projektplatzes vom Vorgänger an die Nachfolgerin,
- Unterstützung der Fachkräfte bei der Anbahnung von Netzwerkbeziehungen und Lernpartnerschaften.

Ein zweites Bündel von Anregungen bezieht sich unmittelbar auf die Verbesserung der Lernbegleitung:

- Erstellung von individuellen Kompetenzentwicklungs- und Weiterbildungsplänen,
- Sensibilisierung und Weiterbildung der Führungskräfte für ihre Rolle als Lerncoach für die Fachkräfte,
- Gewährleistung eines regelmäßigen Coachings als Lernbegleitung für alle Fachkräfte,
- Bereitstellung und ständige Weiterentwicklung leistungsfähiger virtueller Lern- und Kollaborationsplattformen.

Um das selbstgesteuerte Lernen der Fachkräfte zu unterstützen, schlagen die Gutachter/innen vor, einen spezifischen ProfilPASS (ein Instrument der Kompetenzbilanzierung) für den Entwicklungsdienst zu entwickeln. Beginnend mit einer durch fachliche Beratung begleiteten Kompetenzerfassung im Rahmen der Vorbereitung

Die große Evaluierung des Deutschen Evaluierungsinstituts für Entwicklungszusammenarbeit aus dem Jahr 2015 hat den zentralen Zweck des Entwicklungsdienstes auf den Punkt gebracht: die Generierung gemeinsamen Erfahrungswissens mit den lokalen Partnern. Um gemeinsame Lernprozesse zu ermöglichen und zu fördern, sehen sich die Fachkräfte mit qualitativ neuen Anforderungen konfrontiert. Gefragt ist nicht mehr der technisch versierte „Macher“, sondern der sich als Förderer des sozialen Wandels verstehende „Berater“ („Change Agent“) (DEval 2015: 26 u. 94).

Wo und wie Fachkräfte die dafür nötigen Kenntnisse und Kompetenzen erwerben können, ist Gegenstand einer Studie, die sich zum ersten Mal mit dem Entwicklungsdienst als „Lernort“ beschäftigt. Auftraggeber ist die AGdD. Die Studie wurde von August 2016 bis Juni 2017 von einem externen Gutachterteam in engem Austausch mit den Entsendediensten erarbeitet.

Die Studie „Entwicklungsdienst qualifiziert“ ist im Dezember 2017 erschienen. Sie umfasst 164 Seiten und ist als PDF verfügbar auf: www.agdd.de

Gemeinsam mit den Diensten werden wir an der Umsetzung der Ergebnisse arbeiten. Zurückgekehrten Fachkräften bieten wir vom 29. Juni bis zum 1. Juli 2018 in Siegburg ein Dialogforum zur Studie an.

Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

hätten die Fachkräfte und die Dienste damit von Anfang an einen Überblick über das jeweils persönliche „Profil“ sowie sich daraus ableitende Weiterbildungs- und Entwicklungsschritte.

In elektronischer Form böte ein ProfilPASS zudem die Möglichkeit, absolvierte Weiterbildungskurse sowie relevante Schritte in der eigenen Kompetenzentwicklung zu dokumentieren. Die Formulierung persönlicher Ziele und die Bilanzierung erreichter Ergebnisse bekämen eine empirische Grundlage.

Von hier aus spannt sich der Bogen zur Rückkehrerarbeit. In Beratungen und Seminaren der AGdD könnten sich die Fachkräfte ihrer Kompetenzbilanz widmen. Im Zusammenspiel mit dem ProfilPASS hätten sie dann eine gute Grundlage um mit Selbstbewusstsein und Zielstrebigkeit die nächsten Schritte ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung in Angriff zu nehmen. Nicht zuletzt wäre mit den individuellen Kompetenzprofilen eine aussagekräftige Grundlage für die Erstellung von Arbeitszeugnissen und Zertifikaten gegeben.

Lutz Schrader

Dr. Lutz Schrader ist Politikwissenschaftler und seit mehreren Jahren als freiberuflicher Autor, Berater, Gutachter und Redakteur tätig. Seine fachlichen Schwerpunkte sind Friedens- und Konfliktforschung, Konfliktbearbeitung, Kommunikation und Rhetorik sowie Erwachsenenbildung und Wissensmanagement.

Vernetzen Sie sich!

Mit unserem Fachkräftenetzwerk ConnectED bieten wir aktiven Fachkräften und Rückkehrer/innen die Möglichkeit, sich – dienstübergreifend – zu kontaktieren und auszutauschen. Registrierte Nutzer/innen können außerdem ihr berufliches Profil anlegen und Qualifikationen und Interessen angeben. ConnectED befindet sich im Aufbau – registrieren Sie sich mit einer aktuell gültigen E-Mail-Adresse und helfen Sie mit, das Netzwerk zu beleben. Seit Kurzem gibt es Teile unserer Webseite und ConnectED auch in englischer Sprache.



Informationen und Registrierung unter: www.agdd.de/connected

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Wir suchen Autorinnen und Autoren

Berichten Sie über Ihre Erfahrungen, lassen Sie uns daran teilhaben und davon lernen.

Wir wünschen uns eine bunte Vielfalt an Beiträgen – aus allen Diensten, Branchen und Ländern. Und wir möchten die Vielfalt der Menschen abbilden, die selbst oder als „MAP“ im Entwicklungsdienst waren oder sind.

Auf www.agdd.de/dabei können Sie den Beitrag „Vier Jobs und ein Chamäleon“ von Liva Haensel lesen. Sie ist die erste Autorin, die auf unserem Online-Portal Einblicke in ihre Arbeit im Entwicklungsdienst gewährt. Wir möchten diese Rubrik ausbauen und suchen Fachkräfte als Autor/innen. Haben Sie Interesse? Dann schreiben Sie uns!

transfer

Mit *transfer* möchten wir aktiven und zurückgekehrten Fachkräften der Entwicklungsdienste Informatives und Nützliches aus Beruf, Arbeitsmarkt und Bildung mitteilen. Wir freuen uns, wenn Sie unsere Redaktionsarbeit unterstützen – mit Anregungen oder auch mit einem Beitrag!

Unser nächstes Schwerpunktthema: Handwerk, Technik und Berufsbildung

Bitte schicken Sie Ihre Anregungen, Ihren Leserbrief oder Ihren Beitrag an die Redaktion *transfer*, AGdD Förderungswerk, Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn, E-Mail: redaktion@agdd.de

Unter www.agdd.de/transfer finden Sie Online-Versionen der *transfer*-Ausgaben aus den letzten Jahren. Sie können nach einzelnen Themen und Stichwörtern recherchieren oder komplette Ausgaben als PDF-Dateien herunterladen.

Die Schwerpunktthemen der letzten Jahre:

- 1/2017 Wiederankommen – zurück aus dem Entwicklungsdienst
- 3/2016 Arbeitsfeld Beratung
- 2/2016 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- 1/2016 Arbeitsfeld Migration und Integration
- 3/2015 Strategien für Stellensuche und Bewerbung
- 2/2015 Arbeitsfeld Umwelt- und Klimaschutz
- 1/2015 Arbeiten im Non-Profit-Sektor
- 3/2014 Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensarbeit
- 2/2014 CSR und Nachhaltigkeit
- 1/2014 Leitungs- und Führungspositionen



Christliche Fachkräfte International



Die nächsten Webinare und Seminare des Förderungswerks

Möglichkeiten und Chancen der Vernetzung (Webinar)

18.01.2018, 14.00 – 14.45 MEZ, online

24.01.2018, 10.00 – 10.45 MEZ, online

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

Kompetenzbilanz: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und benennen

23.-25.02.2018, Siegburg | Seminar 1

23.-25.11.2018, Heppenheim | Seminar 11

Nach der Rückkehr ist es sinnvoll, dass Sie Ihre durch den Entwicklungsdienst gewonnenen Kompetenzen erkennen, benennen und deren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt einschätzen können. Angeleitet von einer erfahrenen Diplom-Psychologin erarbeiten Sie Ihr individuelles Kompetenzprofil und formulieren Ziele für Ihre berufliche Entwicklung.

Bewerben bei Internationalen Organisationen

16.-18.03.2018, Königswinter | Seminar 2

Der Entwicklungsdienst kann ein Baustein für eine internationale Karriere sein. Welche Berufschancen gibt es bei Internationalen Organisationen? Was ist wichtig für eine erfolgreiche Bewerbung? Im Gespräch mit Personaler/innen und Expert/innen erhalten Sie Einblicke in interessante Tätigkeitsfelder. Dabei können Sie Ihre Bewerbungsunterlagen überprüfen lassen und simulierte Jobinterviews führen (auf Englisch oder Deutsch).

Arbeitsfeld Nachhaltigkeit – „Blue and green Jobs“

20.-22.04.2018, Berlin | Seminar 3

Viele Rückkehrer/innen haben Expertise in den Themen Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz und möchten diese beruflich ausbauen. Im Seminar erhalten Sie Einblicke in potentielle Arbeitsfelder und können mit Fach- und Führungskräften aus relevanten Branchen über Einstiegsmöglichkeiten und aktuelle Themenentwicklungen diskutieren.

Teilnahmebedingungen: Teilnahmeberechtigt sind zurückgekehrte Entwicklungs- und Friedensfachkräfte, die mit einem Vertrag nach EhfG tätig waren, sowie ihre mitausgereisten Partner/innen – unabhängig vom Zeitpunkt der Rückkehr. Nach Absprache können im Einzelfall auch weitere Personen teilnehmen.

Anmeldung: Nutzen Sie bitte die Anmeldefunktion auf unserer Internetseite www.agdd.de/seminare. Alternativ können Sie sich per E-Mail an seminare@agdd.de anmelden. Bitte geben Sie dabei an:

- Seminarnummer(n) bzw. -titel,
- Ihre Postanschrift und Telefonnummer,
- Ihre Vertragszeiten als Entwicklungshelfer/in und den Entsendedienst.

Eine Anmeldung ist jederzeit möglich. Die Zahl der Teilnehmenden ist jeweils begrenzt. Sie können an mehreren Seminaren teilnehmen. Für „neue“ Rückkehrer/innen halten wir Plätze frei.

Kosten: Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen und deren mitausgereiste Partner/innen übernimmt die AGdD die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Tagungshaus. Im Rahmen vorgegebener Richtlinien werden die Fahrtkosten innerhalb Deutschlands erstattet (maximal DB-Ticket 2. Klasse). Wenn Sie Ihren ständigen Wohnsitz außerhalb Deutschlands haben, müssen Fahrtkostenerstattungen individuell und vorab mit der AGdD geklärt werden. Die Eigenbeteiligung beträgt 30 Euro pro Person und Seminar. Die Teilnahme an Webinaren ist kostenfrei.

Weitere Infos: www.agdd.de/seminare

Mit finanzieller Unterstützung des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung