

transfer

INFORMATIONEN FÜR RÜCKKEHRENDE FACHKRÄFTE

Konflikte,
Krisen und
Humanitäre
Hilfe



© ZIF/Jonas Wresch

Menschenrechts-
arbeit für
Afghanistan in Genf

Seite
04

Aus dem Entwicklungs-
dienst zu Save the
Children Deutschland

Seite
06

Interview mit
Sonja Greiner,
Malteser International

Seite
10

Editorial 3

KONFLIKTE, KRISEN UND HUMANITÄRE HILFE

Fremd im eigenen Land
Menschenrechtsarbeit für Afghanistan bei OMCT in Genf 4

Aus dem Entwicklungsdienst in die Humanitäre Hilfe
Portfoliomanager*innen bei Save the Children 6

ZFD-Projekte in der Ukraine
Die Unterstützung der Zivilgesellschaft
in Odessa geht weiter 8

Mandat für Frieden
Mit dem ZIF als zivile Fachkraft in den Kriseneinsatz 9

Interview mit Sonja Greiner, Malteser International:
Unsere Arbeit ist meist sehr „hoch getaktet“ 10

Fachinformationen zum Schwerpunktthema 12

Deutsche Strukturen der Humanitären Hilfe und Nothilfe 13

Think Tank „Humanitäre Hilfe“
Die politischen Kontexte der Humanitären Hilfe im Blick 14

Kommunale Konfliktberatung
Mit denen zusammenarbeiten, die Veränderung wollen 16

Begleitung der Fachkräfte während der Covid-Pandemie
Inzwischen sind alle wieder in ihren Einsatzländern 18

Zu Pandemiebeginn als Fachkraft in Mexiko 19

Aufmerksamkeit und Risikobewusstsein
Sicherheitstrainings für Fachkräfte und Dienstreisende 20

FACETTEN DER RÜCKKEHR

Der Einsatz für ein demokratisches
und freies Myanmar geht weiter 21

AUS DEN DIENSTEN

Beurlaubt für den Entwicklungsdienst in Kambodscha 22

IN EIGENER SACHE

Neu im AGdD-Vorstand:
Wir begrüßen Petra Berner und Matthias Nagel 23

Online-Stammtisch Entwicklungsdienst/ZFD 23

AGdD-Seminare 2023 23

Impressum

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

Redaktion: Silke Wesemann, AGdD (verantw.), Dieter Kroppenber, TOPIK
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.
Realisation: TOPIK, Aachen

Basislayout: cap communications
Druck: Druckservice Zillekens

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der AGdD.

transfer erscheint i. d. R. dreimal jährlich.

33. Jahrgang – Ausgabe 2 – Dezember 2022

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

bei unseren Überlegungen zu den Schwerpunktthemen der *transfer*-Ausgaben in diesem Jahr kamen wir am Thema Krisen nicht vorbei: Naturkatastrophen, militärische Konflikte und die Corona-Pandemie bestimmen die Nachrichten. Auch in Deutschland sind wir betroffen, etwa durch die Flut im Ahrtal. Der Krieg in der Ukraine beschäftigt uns seit Monaten.

Im Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst erleben viele Fachkräfte Konflikt- und Krisenkontexte und deren (langfristige) Auswirkungen hautnah. Wie fühlt es sich an, unter solchen Bedingungen zu arbeiten? Welche Einsatzmöglichkeiten gibt es nach der Rückkehr für diese Erfahrungen und gewonnenen Kompetenzen? Darum geht es in der vorliegenden Ausgabe.



Die Autor*innen berichten von ihrer Arbeit im Kontext von Konflikten, Krisen und Humanitärer Hilfe: die Arbeit für Kinder in Not bei Save The Children, für Menschen in Afghanistan, die durch Folter bedroht sind und im Umgang mit kommunalen Konflikten in Deutschland, die wiederum oft durch Krisen und Konflikte in anderen Ländern entstehen.

Im Interview gibt Sonja Greiner, Leiterin der Personalabteilung bei Malteser International, einen Überblick über den Arbeitsbereich Humanitäre Hilfe und spricht über Recruiting, Stellenprofile und Rahmenbedingungen der zu besetzenden Stellen.

Eine Krise, die alle Träger der Entwicklungsdienste gleichermaßen beschäftigt hat, ist die Corona-Pandemie. Die Frage nach deren Auswirkungen auf die Arbeit der Fachkräfte und das Krisenmanagement in den letzten zweieinhalb Jahren bei Dienste in Übersee beantwortet Elke Bosch, die bei Brot für die Welt / Dienste in Übersee die Abteilung Entwicklungspolitische Fachkräfte leitet.

Schließlich haben wir Ada Hakobyan gebeten, über ihre Arbeit zu berichten. Sie ist Fachkraft in der Ukraine beim forumZFD und gewährt Einblicke in ein Projekt mitten im Krieg.

Eine interessante Lektüre und alles Gute für 2023 wünscht Ihnen

Ihre

Silke Westmann

Fremd im eigenen Land

Menschenrechtsarbeit für Afghanistan bei OMCT in Genf

Ich bin Schweizerin und lebe – nach gut zwölf Auslandsjahren in der Friedens- und Entwicklungszusammenarbeit – zurzeit in Genf, wo ich als Menschenrechtsbeauftragte für die Weltorganisation gegen Folter, OMCT^{*)}, arbeite. Ich bin dort zuständig für Afghanistan. So banal es vielleicht klingt: Bereits als Jugendliche habe ich davon geträumt, einmal für den UN-Menschenrechtsrat zu arbeiten. Ich hatte keine Ahnung, wie dieser Traum jemals Wirklichkeit werden könnte, trotzdem hat mich diese Idee immer wieder beschäftigt. Vor etwa 20 Jahren unternahm ich eine Friedensfahrradtour nach Palästina und Israel. In Syrien fand ich während dieser Tour Unterschlupf in einer illegalen Siedlung, wo mir kurdische Aktivist*innen von Folter und anderen Repressalien erzählten. Danach stand für mich endgültig fest: Ich würde meine Privilegien als Schweizerin nutzen, um Menschen, die unter Ungerechtigkeit leiden, auf internationalem Parkett bei den Vereinten Nationen eine Stimme zu geben. Und genau das mache ich heute!

ZWÖLF JAHRE AUSLANDSARBEIT

Aber der Reihe nach: Ich schaue auf zwölf erfüllende Jahre im Ausland zurück. Zunächst war ich drei Jahre als ZFD-Fachkraft im Norden Ugandas und habe dort für die Friedens- und Gerechtigkeitskommission der katholischen Diözese Lira gearbeitet. Anschließend bin ich für die GIZ nach Afghanistan ausgereist. Dort arbeitete ich

unter anderem an einem Schattenbericht zur UN Anti-Folterkonvention, sammelte viele Erfahrungen in der Menschenrechtsarbeit und kam erstmals mit OMCT in Kontakt. Danach war ich als Landesverantwortliche für die Caritas Deutschland in Afghanistan. Ich leitete ein 27-köpfiges Team, das verschiedene Projekte der Humanitären Hilfe realisierte.

INNERER KONFLIKT UND KRISE

Ich machte in dieser Zeit sehr viele positive Erfahrungen. Aber über die Jahre beschäftigten mich immer mehr Fragen nach Sinn und Unsinn der Friedens- und Entwicklungszusammenarbeit. Manches stand in Konflikt mit meinen persönlichen Werten und mit meinem Berufskodex als Soziokulturelle Animatorin^{**)}, beispielsweise der hierarchische Führungsstil oder die geringe Beteiligung der lokalen Teams an finanziellen und strategischen Entscheidungen. Mein Anspruch, langfristige Lösungen für Themen zu finden, widersprach oft dem kurzfristigen Projektdenken sowie den Richtlinien und Prozessabläufen. Als dann meine Beziehung in die Brüche ging, kam auch mein Privatleben ins Wanken. Dies alles löste eine Krise aus, die mich aus dem Gleichgewicht brachte. Der Abschied von der Caritas fiel mir wirklich nicht leicht, aber ich brauchte dringend eine Pause: Ich musste und wollte meinen Fragen und Verunsicherungen nachgehen und reflektieren, wie mein Leben weiter gehen soll, um nicht irgendwann frustriert, demotiviert oder zynisch zu enden.

In dieser Zeit sollte ich für das Buch «Ignite Female Change Maker» meinen persönlichen Beitrag verfassen. Das Schreiben half mir sehr, meine aktuelle Situation zu reflektieren und teilweise auch zu verarbeiten. Ich erkannte und akzeptierte, wie wichtig diese Verunsicherungen und Verletzungen für meine persönliche und berufliche Entwicklung waren. Während dieses Prozesses fand ich meinen modifizierten Leitsatz: "Balance your strengths and vulnerability to achieve the changes you wish to see in the world."

NEUORIENTIERUNG

Als COVID jegliche Reisepläne durchkreuzte, zog ich 2020 zurück in die Schweiz. Ich wollte die Zeit nutzen, mich fachlich weiterzuentwickeln. Durch ein Coaching bei der AGdD kristallisierte sich heraus, dass unter anderem ein Master «Völkerrecht und Menschenrechte» eine passende Weiterbildung sein könnte. Per Zufall erfuhr ich von genau diesem

Sibylle Mani (2.v.l.) mit Kolleg*innen und einer Delegation von Menschenrechtsverteidiger*innen bei der 51. UN-Menschenrechtssession in Genf.



Master-Studiengang an der UN-Mandatsuniversität für Frieden UPEACE in Costa Rica. Ich nahm Kontakt auf und wurde – aufgrund meiner Berufserfahrung und anderer Ausbildungen – auch ohne einen akademischen Vorabschluss angenommen. Und so ging es dann im Oktober 2020 mitten in der COVID-Pandemie auf nach Costa Rica.

ES KAM ANDERS ALS GEDACHT

Im August 2021 übernahmen die Taliban wieder die Macht in Afghanistan. Das belastete mich sehr, da ich noch gute Kontakte zu vielen ehemaligen Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen hatte. Mit Hilfe meines Netzwerkes versuchte ich, so gut wie möglich zu helfen. Dann kontaktierte mich auch OMCT, weil sie so viele Anfragen bekommen hatten, vor allem vom Civil Society and Human Rights Network (CSHRN), mit dem ich 2017 in Afghanistan bereits zusammengearbeitet hatte. Ich engagierte mich sehr und arbeitete zeitgleich auch weiter für meine Masterarbeit.

Ende 2021 konnte OMCT mir dann eine Stelle anbieten, da die EU Projektmittel für Afghanistan bewilligt hatte. Meine Arbeit umfasst seitdem zum einen die individuelle finanzielle und zum anderen die organisatorische Unterstützung von Menschenrechts-Aktivist*innen in und außerhalb Afghanistans. Mein drittes Arbeitsfeld ist die Advocacy-Arbeit für Afghanistan beim UN-Menschenrechtsrat hier in Genf. Weiter bin ich noch zuständig für ein Migrationsprojekt für Kanada, das einigen hundert Menschenrechtsverteidiger*innen aus Afghanistan eine neue Zukunft in Kanada ermöglicht.

HERAUSFORDERUNGEN

Ich habe die neue Stelle hoch motiviert angetreten, weil ich so dankbar war, mich für Afghanistan engagieren zu können, auch wenn es mir nicht immer leichtfiel, nach den früheren Führungsaufgaben nun wieder für die Sacharbeit zuständig zu sein.

Der Einstieg war nicht einfach, die Belastung war sehr hoch und das Team, das zusätzlich zu den üblichen Aufgaben nun noch sehr viel an Krisenarbeit für Afghanistan leisten musste, sehr müde und gestresst. Als Organisation sind wir nur bedingt für eine solche Krise wie in Afghanistan aufgestellt. Wir verfügen beispielsweise kaum über die notwendige Fachexpertise, was Visa oder Geldüberweisungen in Gebiete ohne funktionierendes Bankensystem angeht. Wir haben auch nicht die Ressourcen, um unsere Arbeit – wie sonst üblich – durch gründliche Recherchen vor Ort abzusichern. Gleichzeitig sind die Erwartungen riesig. Das alles führt zu großem Druck. Leider sind viele Ansätze und Methoden, die ich in den letzten Jahren gelernt und angewendet habe, hier aufgrund des ganz anderen Settings und des großen Zeitdrucks weder gefragt noch anwendbar.

Eine besondere Herausforderung liegt für mich auch darin, dass es unter uns Kolleg*innen kaum ein privates Netz gibt: Alle gehen nach der Arbeit ihrem etablierten Leben nach. Ich bin aber «neu» in Genf und bei der vielen Arbeit ist es nicht einfach, hier Anschluss zu finden. Frühere Freund*innen und die Familie leben in einer

anderen Ecke der Schweiz. Und so fühle ich mich hier fremd in meinem Heimatland – alleine, teilweise einsam und etwas verloren.

VORAUSSETZUNGEN

Die wohl wichtigste Voraussetzung für meine aktuelle Arbeit ist die Bereitschaft, sich aktiv, sehr motiviert und engagiert für Menschenrechte und die Region, für die man zuständig ist, einzusetzen. Dazu muss man sehr belastbar sein. Hilfreich sind sozialarbeiterische Kenntnisse, um Betroffene optimal individuell zu unterstützen. Um bei den vielen Anfragen über verschiedene Bereiche hinweg den Überblick zu behalten, sind administrative Fähigkeiten ebenso wichtig wie ein gutes Verständnis des komplexen UN-Systems und der Menschenrechtsarbeit. Zudem braucht es die Geduld, langsam in die Arbeit hineinzuwachsen, und die Bereitschaft, selbständig arbeiten und Entscheidungen treffen zu können. Wichtig ist auch, keine Berührungängste zu diplomatischen Vertretungen zu haben und zugleich ein gutes Gespür für diplomatische Verhandlungen sowie ein Interesse an internationaler Politik mitzubringen.

LICHTBLICKE

Zu den besonderen Lichtblicken zählt es, wenn ich einen Anruf erhalte von Leuten, die nun in Kanada angekommen sind und sich für unsere Unterstützung bedanken. Da bleibt die Zeit für eine Weile stehen!

Im Rahmen der Advocacy Arbeit konnte ich auch Delegationen von afghanischen Menschenrechtsaktivist*innen nach Genf zum Menschenrechtsrat vermitteln und viele bilaterale Treffen mit ganz verschiedenen UN-Missionen organisieren. Weiter haben wir nicht nur an spezifischen Sitzungen zu Afghanistan teilgenommen, sondern unsere afghanischen Kolleg*innen konnten die dortige Situation selbst schildern, was für sie eine sehr wichtige Erfahrung war.

Im regelmäßigen Austausch mit dem Sonderbeauftragten für Afghanistan versuchen wir nun, Wege zu finden, wie wir als NGOs zur Erfassung der Menschenrechtssituation dort beitragen können. Auch diese Ergebnisse sind Lichtblicke für mich, weil ich es diesen Menschen ermöglichen kann, auf internationaler Ebene gehört zu werden.

WIE GEHT ES WEITER?

Meine Stelle ist begrenzt bis März 2023 und es ist noch unklar, ob unser Projekt weitergeführt werden kann. Wie schon erwähnt, ich fühle mich hier in Genf doch oft „fremd in meinem eigenen Land“ und es beschäftigt mich auch Ideen, wieder für ein eigenes Projekt in ein Land des Globalen Südens zu gehen. Ich fühle mich da hin- und hergerissen, aber wer weiß: Im nächsten Frühjahr ist mir vielleicht klarer, ob ich hier in der Schweiz bleiben will oder ob es mich doch wieder ins Ausland zieht.



Sibylle Mani
Soziokulturelle Animatorin
2011 - 2014:
Uganda, AGIAMONDO
2014 - 2017:
Afghanistan, GIZ
2017 - 2020:
Afghanistan,
AGIAMONDO

*) OMCT
Organisation Mondiale
contre la Torture
www.omct.org/

**) Die Schweizer Berufsbezeichnung Soziokulturelle Animator*in stammt aus dem französisch-sprachigen Raum. Das Arbeitsfeld lässt sich mit dem der Gemeinwesenarbeit in Deutschland vergleichen.

Aus dem Entwicklungsdienst in die Humanitäre Hilfe

Portfoliomanager*innen bei Save the Children Deutschland



© Jonathan Hyams / Save the Children

Eine Mitarbeiterin von Save the Children mit zwei Rohingya-Kindern in einem Flüchtlingslager in Bangladesch.

Christian Konrad
Humangeograph,
Philologe (spanisch)
2014 - 2016
und 2019:
Mosambik, GIZ

Susanne Mundt
Sozial- und Afrika-
wissenschaftlerin
2014 - 2017:
Benin, GIZ

Susanne Mundt und Christian Konrad haben nach der Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst Stellen bei Save the Children gefunden. Für transfer beschreiben sie ihre Erfahrungen mit dem neuen Arbeitsfeld.

Save the Children (StC) ist heute die weltweit größte Kinderrechtsorganisation. Die internationale NGO setzt sich für den Schutz von Kindern und Jugendlichen insbesondere in Krisengebieten ein. StC ist weltweit in 120 Ländern tätig und die Länderbüros arbeiten in einem internationalen Verbund zusammen. Auch in Deutschland setzt die Organisation mit rund 200 Mitarbeiter*innen Projekte um: beispielsweise, um kindergerechte Bedingungen in Unterkünften für Geflüchtete sicherzustellen.

VOM PROJEKTANTRAG ZUR UMSETZUNG

Portfoliomanager*innen bei StC in Deutschland begleiten und unterstützen die Projekte in den jeweiligen Ländern, wo diese von den StC-Länderbüros oder

Partnerorganisationen umgesetzt werden. Dabei handelt es sich um humanitäre Hilfsprojekte oder um Projekte der Entwicklungszusammenarbeit. Die Mittel dafür stammen vor allem von institutionellen Gebern wie dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, dem Auswärtigen Amt oder der EU. Daher ist es wichtig, diese Institutionen mitsamt ihren spezifischen Richtlinien gut zu kennen. Über Projektanträge, welche die thematischen Expert*innen von StC in den jeweiligen Länderbüros mit unserer Unterstützung entwickeln, bewerben wir uns auf Fördergelder. Erhalten wir den Zuschlag, geht das Projekt in die Durchführung. Dabei sind die Kolleg*innen vor Ort für die inhaltliche Umsetzung verantwortlich und die Portfoliomanager*innen in Deutschland bilden die Schnittstelle zwischen Projekt und Gebern. Im Team mit den Kolleg*innen vom Finanzcontrolling monitorieren wir den Projektfortschritt, bearbeiten Projektberichte, unterstützen die Projektmitarbeiter*innen vor Ort bei geberspezifischen Fragestellungen und sind Ansprechpersonen für die Geber bei allen Anliegen rund um das Projekt. Im Schnitt betreut eine Person zwischen sechs und zehn Projekte in zwei bis drei Ländern einer Region.

HILFREICHE ERFAHRUNGEN AUS DEM ENTWICKLUNGSDIENST

Die Tätigkeit als Portfoliomanager*in in einer NGO unterscheidet sich erheblich von der Arbeit im Entwicklungsdienst. Während wir im Entwicklungsdienst oder Zivilen Friedensdienst als Berater*innen beziehungsweise Expert*innen vor Ort für ein bestimmtes Thema oder Projektziel verantwortlich sind, überwiegen bei StC koordinierende Tätigkeiten im Rahmen des Projekt- und Portfoliomanagements.

Hierbei sind aber unsere Erfahrungen aus dem Entwicklungsdienst hilfreich. Dank der Durchführungserfahrung auf lokaler Ebene haben wir ein realistischeres Gespür für die Möglichkeiten und Grenzen der Projektarbeit und auch eine plastischere Vorstellung davon, was sich hinter einer Projektbeschreibung verbirgt – zum Beispiel welche logistischen, organisatorischen, personellen oder administrativen Herausforderungen mit der späteren Projektumsetzung einhergehen.

Weitere nützliche Erfahrungen sind die Zusammenarbeit in internationalen Teams und das Verständnis dafür, wenn die Projektdurchführung in teilweise sehr herausfordernden Kontexten anders verläuft als geplant.

LERNFELDER

Die Humanitäre Hilfe an sich war für uns in vielerlei Hinsicht ein Lernfeld. Es geht nicht um den nachhaltigen Aufbau von Strukturen, sondern in erster Linie um Schutz und Überleben, was andere Denk- und Arbeitsansätze als im Entwicklungsdienst voraussetzt. In den oftmals volatilen Projektkontexten müssen Planungen an sich schnell verändernde Gegebenheiten, wie beispielsweise Konfliktverläufe, angepasst werden. Bei der hohen Anzahl an Projekten besteht zudem oft nicht die Möglichkeit, sich in die Details einzuarbeiten. Dagegen sind überblicksartige Kenntnisse von Projektrahmen, -daten – wie etwa zum Stand der Mittelverausgabung, zum Status der Zielerreichung oder der Berichtszeiträume für Portfoliomanager*innen unerlässlich, um Entscheidungen in der Portfoliosteuerung zu treffen. Dabei ist inhaltliche Expertise sehr hilfreich, um die Projektqualität bewerten und die Länderbüros beraten zu können. Nicht zuletzt sind die Portfoliomanager*innen auch für Projektakquise zuständig, da NGOs ständig neue Mittel einwerben müssen. Das Verständnis von Gebern und deren Richtlinien, Präferenzen und Ausschreibungszyklen ist daher unerlässlich.

DIE HERAUSFORDERUNGEN

Klar ist: Eine humanitäre NGO muss auf neue und sich verändernde Krisen schnell reagieren. Dies erfordert eine ganze Menge verschiedener Kompetenzen von den Mitarbeitenden. Als besonders herausfordernd würden wir vor allem die schwere Planbarkeit der Arbeit, den hohen Grad an erforderter Flexibilität sowie den oftmals geringen Tiefgang in der Beschäftigung mit den einzelnen Projekten und Kontexten nennen. Hinzu kommt, dass NGOs weniger üppig und exklusiv mit Finanzmitteln ausgestattet sind als staatliche Organisationen. Wir müssen daher ständig um neue Projekte ringen, wobei die humanitären Bedarfe die verfügbaren Ressourcen weit übersteigen. Dies birgt Frustrationspotenzial, da klar ist, dass nicht alle Menschen, die auf Humanitäre Hilfe angewiesen sind, diese auch erhalten werden.

Als bereichernd erleben wir die Zusammen-

arbeit mit den Kolleg*innen vor Ort, welche die Projekte unter teilweise widrigen Umständen mit großem Engagement stemmen. Die Tatsache, dass die inhaltliche Ausgestaltung der Projekte nicht überwiegend in den Fachabteilungen einer Organisationszentrale im Globalen Norden, sondern bei lokalen Expert*innen in den Projektländern liegt, sehen wir als einen großen Vorteil in der Arbeitsweise von StC. So können wir unsere verschiedenen Expertisen zusammenbringen. Schade nur, dass wir die Kolleg*innen meist nur bei Videocalls zu Gesicht bekommen.

Auch wenn die inhaltliche Ausgestaltung der Projekte von den Länderbüros vorgegeben wird, können wir mit unserem Blick von außen Einfluss auf die Projektentwicklung nehmen. Wir achten dabei darauf, dass die formulierten Bedarfe eines humanitären Kontextes mit den spezifischen Geberanforderungen an ein Projekt im Einklang stehen. Um dies zu erreichen, müssen wir unser Wissen zu Bedarfen und Entwicklungen in einer Region mit unserer Geberexpertise verbinden, um einen Antrag „rund“ zu machen. Dies ist eine komplexe Aufgabe, die wir in Regionalteams in sehr kollegialer und unterstützender Atmosphäre gemeinsam meistern.

KOMPETENZEN UND AUFGABEN

Kenntnisse im Projektmanagement und die Bereitschaft, mehrere parallel verlaufende Projekte aus der Ferne zu koordinieren, sind unabdingbar für die Arbeit in der Programmabteilung einer internationalen NGO. Damit einhergehen eine ganze Reihe administrativer Tätigkeiten – wie etwa das Pflegen von Datenbanken, das Verwalten von Projektdokumenten und die Korrespondenz mit Geberinstitutionen.

Je nach Organisationstyp gehören auch inhaltlich-fachliche Aufgaben zum Aufgabenfeld der Portfoliomanager*innen. Regional- und kontextspezifisches Wissen ist ein großes Plus, das ehemalige Fachkräfte quasi „automatisch“ aus ihrem Entwicklungsdienst mitbringen und das unbedingt nötig ist, um als kompetente Ansprechpartner*in für Länderbüros und Geber wirken zu können. Und schließlich sind ein hohes Maß an Flexibilität in den eigenen Arbeitsabläufen sowie die Fähigkeit, unter Zeitdruck gut organisiert zu arbeiten und Aufgaben zu priorisieren, unabdingbare Kompetenzen für diesen Job.

Susanne Mundt

Ich hatte recht konkrete Vorstellungen von meiner beruflichen Weiterentwicklung nach meinem dreijährigen Entwicklungsdienst in einem Programm zur Unterstützung des Dezentralisierungsprozesses in Benin. Ich wollte weiter in der Entwicklungszusammenarbeit tätig sein und auch den Fokus auf Westafrika behalten. Ich arbeitete zunächst eineinhalb Jahre im Regionalteam Westafrika für Plan International in Hamburg als Referentin für Entwicklungszusammenarbeit. Danach wechselte ich zu Save the Children nach Berlin, um dort zunächst als Partnerschaftsmanagerin für institutionelle Geber und seit kurzem als Portfoliomanagerin für die Region Afrika zu arbeiten. Ich bin derzeit sehr zufrieden mit meinem spannenden und anspruchsvollen Aufgabenfeld, kann mir aber gut vorstellen, irgendwann wieder für einen Entwicklungsdienst ins Ausland zu gehen. Den direkten Kontakt zu den Menschen vor Ort und das Erleben und Gestalten meines Arbeitskontextes im Land habe ich immer als besonders bereichernd empfunden.



Christian Konrad

Nach zweieinhalb Jahren Entwicklungsdienst für die GIZ in Mosambik und eineinhalb Jahren als Auslandsmitarbeiter in Pakistan in Dezentralisierungsvorhaben kam ich zurück nach Deutschland. Ich wollte gerne weiterhin in der internationalen Zusammenarbeit arbeiten und meine im Ausland erworbenen Erfahrungen einbringen. Da ich bis dahin nur die staatliche EZ kannte, wollte ich gerne die Arbeitsweise zivilgesellschaftlicher humanitärer Organisationen kennenlernen. In Berlin ging ich auf Arbeitssuche. Besonders gereizt hat mich bei Save the Children als Arbeitgeber die weltweit tätige Struktur sowie der kinderrechte-basierte Ansatz. Im Rahmen einer Elternzeitvertretung war ich ein Jahr als Portfoliomanager im Asienteam tätig und habe dort die Projekte in Indien und Myanmar koordiniert. Seit Beendigung meines Vertrages bei Save the Children nehme ich derzeit für das Zentrum für internationale Friedenseinsätze an Wahlbeobachtungsmissionen teil.



ZFD-Projekte in der Ukraine

Die Unterstützung der Zivilgesellschaft in Odessa geht weiter



Odessa: Nachbarschaftsarbeit im Luftschutzkeller

„Satsikavleni“ ist der Name einer der ukrainischen Partnerorganisationen, mit denen ich seit 2019 für das forumZFD zusammenarbeite. Übersetzt heißt Satsikavleni „Wir sind interessiert“. Und besser könnte man Mitja und sein Team nicht beschreiben. Mitja hat zusammen mit seiner Mutter und Gleichgesinnten diese Nachbarschaftsinitiative in Odessa gegründet. Sie unterstützen engagierte Menschen in Quartier-Communities von Odessa. Sie geben den Menschen Raum und begleiten sie darin, neue Entscheidungsstrukturen und Formen von Partizipation für Stadtteile und Wohnbezirke aufzubauen. Ziel ist es, die Interessen der Bewohner*innen stärker einzubringen, Konflikte konstruktiv zu transformieren und das kulturelle Leben in den Wohnvierteln zu beleben.

Meine Aufgabe bestand darin, Initiativen wie Satsikavleni vor Ort in der Strategieplanung, der Gestaltung von Veränderungsprozessen, der Teamentwicklung, bei systemischen Ansätzen der Konfliktanalyse und Themen wie partizipative Führung zu begleiten. Dazu habe ich interaktive Schulungen organisiert, die Nachbarschaftsarbeit in der Praxis begleitet und Coachings – individuell und auf Teamebene – angeboten.

EVAKUIERUNG AUS ODESSA

Als die Warnungen vor einer Eskalation im Januar 2022 lauter wurden, bot das forumZFD mir an, das Land mit meinem Mann und den beiden Kindern für einen Monat zu verlassen. Wir flogen nach Ghana, ins Heimatland meines Mannes. Von dort aus setzte ich meine Arbeit auf digitalem Weg fort. Mit Unterstützung des forumZFD konnten wir unsere Projekte schnell den veränderten Umständen anpassen und weiter begleiten.

Am 24. Februar griff Russland dann die Ukraine an. Nun war es uns nicht mehr möglich, ins Land zurückzukehren, und trotzdem gelang es, unseren Partnern in Odessa in der ersten Schockreaktion zur Seite zu stehen. So konnten wir schnell finanzielle Mittel zur humanitären Hilfe für die Zielgruppen unserer Partner zur Verfügung stellen. Es gab auch Unterstützungsangebote für Mitarbeitende unserer Partnerorganisationen für den Fall, dass sie das Land verlassen wollten. Diejenigen, die sich dazu entschieden, erhielten auch in Deutschland weitere praktische Hilfe in Form von Beratung, Begleitung zu Behörden und Unterkunftsvermittlungen.

Ich kann mich daran erinnern, dass ich tagelang pausenlos telefonierte, um die Reise der Mitarbeiterin einer Partnerorganisation von Odessa nach Deutschland zu koordinieren und zu begleiten. Hier haben sich forumZFD-Kolleg*innen dann ehrenamtlich engagiert, die Frau und ihren Sohn empfangen und zunächst im Gästeapartment des forumZFD untergebracht. Zügig wurden die beiden dann an eine Gastfamilie vermittelt. Bis zum Sommer 2022 habe ich von Ghana aus für meine Partnerorganisationen in der Ukraine gearbeitet, dann sind wir nach Deutschland ausgereist, wo wir heute in Bonn leben. Von hier aus betreue ich nun meine Projekte in Odessa unter anderem per Zoom weiter.

HANDLUNGSFÄHIGKEIT ERHALTEN

Ich fand es bemerkenswert, wie schnell sich „Unterstützungsketten“ gebildet haben. Das ForumZFD-Team hat sich sehr gut um uns als Mitarbeitende gekümmert: Angefangen von Evakuierungsangeboten über Möglichkeiten der psychologischen Unterstützung bis hin zu Kommunikations- und Vernetzungsangeboten. So konnte ich mich über den Kriegsbeginn hinweg schnell und intensiv auch um Satsikavlenis neue Bedarfe kümmern – beispielsweise für die Finanzierung humanitärer Hilfsmaßnahmen sorgen. Dies erlaubt es Mitjas Team, Aktivist*innen verschiedener Initiativen in Odessa zu unterstützen, die sich um die Bedürfnisse in den Nachbarschaften kümmern: sie backen und verteilen Brot, organisieren Medikamente für kranke oder ältere Menschen und gestalten nachbarschaftliche Schutzorte, wo man nicht nur Schutz vor Bomben findet, sondern auch gemeinsam Filme guckt, Abendbrot teilt und die Kinder während der Luftalarme kreativ beschäftigt.

GERADE JETZT

Unser Team-Spirit hat im Kriegskontext eine neue Dimension gewonnen und unsere Arbeit ist gerade jetzt für eine resiliente und starke Zivilgesellschaft besonders relevant. Dafür arbeite ich weiter mit unseren Partnerorganisationen und -initiativen – nur derzeit eben online.



Ada Hakobyan
M.A. Interkulturelle Kommunikation und Konflikttransformation
Seit 2019: Ukraine, forumZFD

Mandat für Frieden



Mit dem ZIF als zivile Fachkraft in den Kriseneinsatz

Blauhelme kennt jede*r, doch dass in den meisten internationalen Friedenseinsätzen auch viele zivile Fachkräfte arbeiten, ist weniger bekannt. Je nach Mandat des Einsatzes unterstützen sie bei Friedensverhandlungen, fördern politische Teilhabe, organisieren Camps für Geflüchtete, begleiten Aussöhnungsprozesse oder bauen Justiz- und Verwaltungsstrukturen mit auf.

So arbeiten in der EU Monitoring Mission in Georgien (EUMM) beispielsweise zivile Beobachter*innen, die entlang der de-facto-Grenzen den dortigen Waffenstillstand überwachen und Informationen transparent aufbereiten. In der Sahelzone wiederum sind Human Rights Officer für die UN als Trainer*innen für lokale Kräfte im Einsatz oder sie sichern Frauen und Mädchen den Zugang zu humanitärer Nahrungsmittelversorgung im Krisengebiet. Die Aufgaben der zivilen Expert*innen sind vielfältig, ihre Arbeit herausfordernd – und gutes Personal wird gesucht.

STEIGENDER BEDARF AN FACHKRÄFTEN

Aktuell arbeiten über 170 deutsche Expert*innen in internationalen Einsätzen – bei stetig steigendem Bedarf, insbesondere im humanitären Bereich. Wir, das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF), sind deren Arbeitgeberin.

Bundesregierung und Bundestag gründeten das ZIF vor 20 Jahren, um vor allem deutsche, aber auch internationale zivile Kapazitäten für Friedenseinsätze zu stärken. „Herzstück“ unserer Arbeit ist die Entsendung ziviler Fachkräfte in Einsätze etwa der EU, der OSZE oder der UN. Unser Auftraggeber ist dabei das Auswärtige Amt. Das Prinzip lautet vereinfacht: Deutschland finanziert Personal, das es über das ZIF internationalen Organisationen für multilaterale Einsätze in Krisengebieten zur Verfügung stellt.

Wir kümmern uns dabei um den gesamten Prozess dieser sogenannten Sekundierung: von der Vorbereitung und dem Training über die Auswahl, Begleitung und Betreuung während des Einsatzes bis hin zur Einsatznachsorge. Zum attraktiven Vertragspaket gehört auch die soziale Absicherung angelehnt an den TVÖD.

DER ZIF EXPERT POOL

Seit 2002 haben wir einen Personalpool ziviler Fach- und Führungskräfte aufgebaut und trainiert. Wir suchen Pragmatiker*innen, keine Hasardeure. Denn die Arbeit in einem Kriseneinsatz ist komplex, erfordert hohe Frustrationstoleranz und findet meist an Orten mit prekären Sicherheits- und Versorgungslagen statt. Ein Studienabschluss, mehrjährige internationale Berufserfahrung, interkulturelle Kompetenz, hohe Stressresistenz und Fremdsprachenkenntnisse sind Grundbedingungen für die Aufnahme in unseren „ZIF Expert Pool“.

Pool-Mitgliedern bieten wir exklusiven Zugang zu Ausschreibungen und eine umfangreiche Begleitung – und bei erfolgreicher Nominierung Verträge für humanitäre Kurzzeiteinsätze von drei bis sechs Monaten etwa für UN-Organisationen wie

- UN OCHA (Koordination humanitärer Angelegenheiten)
- WFP (Welternährungsprogramm)
- UNHCR (Flüchtlingskommissariat)
- UNICEF (Kinderhilfswerk)
- WHO (Weltgesundheitsorganisation)

sowie für Friedenseinsätze von EU, OSZE und UN mit einer mandatsbedingten Laufzeit von einem Jahr und der Option auf Verlängerung(en).

Aktuelle Informationen zu Bewerbungsmöglichkeiten finden sich auf der ZIF-Website. Man kann auch per E-Mail unter hr@zif-berlin.org direkt Kontakt zum HR-Team des ZIF aufnehmen.

www.zif-berlin.org

www.zif-berlin.org/friedenseinsaetze-bewerbung

www.zif-berlin.org/humanitaere-einsaetze-bewerbung



Wanda Hummel
Teamleiterin
Öffentlichkeitsarbeit
beim ZIF

VOM ENTWICKLUNGSDIENST ZUM ZIF-EINSATZ



Thomas Rommel (mi.) mit Kollegen im humanitären Einsatz.

Thomas Rommel ist vom ZIF seit Juli 2022 für sechs Monate nach Warschau entsandt. Er organisiert für die UNHCR von dort aus die Unterstützung für Menschen, die aus der Ukraine geflüchtet sind. Er arbeitet als Information Management Officer vor allem koordinierend – etwa an der Erstellung und Aktualisierung des Regional Refugee Response Plans, der Einbeziehung lokaler zivilgesellschaftlicher Akteure oder auch an einer landesweiten Datenbank von verfügbaren Unterkünften für den bevorstehenden Winter. Thomas Rommel war bereits in Haiti und Äthiopien für UN-Organisationen im humanitären Kriseneinsatz, doch seine Laufbahn begann im Entwicklungsdienst. Nach einem Studium der Ethnologie und Erziehungswissenschaften beriet er mehrere Jahre Landwirtschaftskooperativen in Burkina Faso.

„Anders als im Entwicklungsdienst ist die Arbeit in der Humanitären Hilfe oftmals schneller und dynamischer und kann auch kurzfristige Erfolge erzielen,“ sagt Thomas Rommel. Dennoch seien seine Erfahrungen aus Burkina Faso ein „geniales“ Sprungbrett in das Berufsfeld Humanitäre Hilfe gewesen. Sie ermöglichen ein tieferes Verständnis für die Bedürfnisse der Menschen vor Ort und eine langfristige und nachhaltige Sichtweise – und die Einbettung der Arbeit in bestehende Strukturen ist auch in der Humanitären Hilfe ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Interview mit Sonja Greiner, Malteser International:

Unsere Arbeit ist meist sehr „hoch getaktet“

Malteser International leistet Humanitäre Hilfe in Regionen, die von Krisen, Konflikten, Armut und Naturkatastrophen betroffen sind. Sonja Greiner ist Leiterin der Personalabteilung bei Malteser International.

Im Interview gibt sie einen Überblick über den Arbeitsbereich Humanitäre Hilfe und spricht über Recruitment, Stellenprofile und Rahmenbedingungen der zu besetzenden Stellen.

www.malteser-international.org



Frau Greiner, wir haben die Wahrnehmung, dass die Krisen weltweit zunehmen. Naturkatastrophen, militärische Konflikte, die Corona-Pandemie prägen die Nachrichten. Der Krieg in der Ukraine beschäftigt uns alle. Wie wirkt sich dies auf das Arbeitsfeld Humanitäre Hilfe aus?

Der Bedarf an Humanitärer Hilfe wächst durch die Zunahme an Krisen und Konflikten. Die Zahl der Menschen, die weltweit hungern, ist in den vergangenen zwei Jahren rasant gestiegen. Konflikte, wie in Syrien, dauern länger an. Die Auswirkungen der Klimakatastrophe führen dazu, dass in vielen Ländern Fluten und Dürren immer häufiger auftreten. Dadurch hat sich die Zahl der Menschen, die auf Humanitäre Hilfe angewiesen sind, in den letzten Jahren erheblich vergrößert. Laut aktuellem Welthunger-Index waren 2021 weltweit fast 830 Millionen Menschen von Hunger bedroht. Und die Zahl der Menschen, die auf der Flucht sind, hat sich 2022 auf 100 Millionen erhöht. Damit wächst auch der Bedarf an Ressourcen und Personal in der Humanitären Hilfe. Dabei verfolgen wir als Hilfsorganisationen seit geraumer Zeit verstärkt den Ansatz, die Hilfe zu lokalisieren – sprich: vor Ort die Strukturen und die Partner zu stärken, damit diese auf Krisen besser reagieren können und auch resilienter werden.

Wer sind die großen Akteure der Humanitären Hilfe?

International ist das ein sehr breites Spektrum, das sich kaum überblicken lässt: Es gibt UN-Organisationen wie UNICEF oder die UN-Flüchtlingshilfe (UNHCR), dann die Rot-Kreuz-Strukturen, Akteure der christlichen Kirchen und große internationale Organisationen wie Médecins Sans Frontières, Save the Children oder Oxfam.

Wenn wir auf Deutschland schauen, so zählen zu den wichtigen Akteuren das Deutsche Rote Kreuz, die Welthungerhilfe, die verschiedenen kirchlichen Organisationen, die unter anderem unter dem Dach der Caritas arbeiten, sowie eine größere Zahl an mittleren und kleineren Organisationen. Wir als Malteser Inter-

national rechnen uns – gemeinsam mit zum Beispiel den Johannitern, dem ASB und Care – zu den mittelgroßen Akteuren. Um die Kräfte zu bündeln, haben sich die Malteser mit diesen und weiteren deutschen Organisationen zum Bündnis „Aktion Deutschland Hilft“ mit Sitz in Bonn zusammengeschlossen, das auch als gemeinsame Spendenplattform fungiert.

Wie lässt sich das Aufgaben-Portfolio von Malteser International skizzieren?

Unsere Kernaufgabe ist es, die Gesundheit und Lebensumstände von notleidenden und vertriebenen Menschen zu verbessern. Dazu zählen die akute Not- und Katastrophenhilfe und der Wiederaufbau. Über den Wiederaufbau hinaus unterstützen wir auch nachhaltig in der Übergangshilfe, auf die dann gegebenenfalls die Entwicklungshilfe folgt.

Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz: Wir decken den gesamten Bereich Gesundheit ab inklusive komplementärer Sektoren wie Ernährungssicherung, Trinkwasserversorgung, Sicherung von Lebensgrundlagen, Katastrophenvorsorge oder Klimawandelanpassung.

Welche Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsformen gibt es bei Malteser International?

An unserem Standort in Deutschland sind das überwiegend programmatische Aufgabenbereiche zur Projektabwicklung und -betreuung – teils mit regionalen oder fachlichen Schwerpunkten oder auch mit Aufgaben der Finanzverwaltung. Entsprechend beschäftigen wir unter anderem Länderreferent*innen sowie Fachreferent*innen für Sektoren wie Gesundheit, Ernährung oder WASH (Water, Sanitation, Hygiene).

Im Ausland gibt es verschiedene Beschäftigungsformen: Dort handelt es sich häufig um Stellen mit dem Schwerpunkt Programmmanagement oder Programm-/Projektbetreuung mit verschiedenen regionalen, aber auch sektoralen Schwerpunkten. Hierzu entsenden wir Personal mit Arbeitsverträgen für sechs bis zwölf Monate, in manchen Fällen auch mit längeren Laufzeiten.

Und dann gibt es noch die Expert*innen, die wir für Kurzeinsätze im Bereich der Nothilfe entsenden. Dazu haben wir einen Expertenpool aufgebaut. Dieser umfasst sehr spezialisierte Fachkräfte, die in anderen Organisationen oder Unternehmen angestellt sind oder auch freiberuflich arbeiten. Ersterer werden kurzfristig freigestellt, um uns ehrenamtlich – gegen eine Auslagererstattung – für Kurzeinsätze zur Verfügung zu stehen. Diese Einsätze dauern meist zwei bis vier Wochen, in seltenen Fällen auch länger.

Rein ehrenamtliche Helfer*innen gibt es heute kaum mehr, und wir wollen und dürfen diese auch nicht in Krisengebieten einsetzen. Es gibt strenge Standards –

teilweise seitens der UN oder der WHO, aber auch im Bereich der Personalsicherheit –, die die Expert*innen-Teams und deren technische Ausstattung für internationale Hilfseinsätze erfüllen müssen. Diese Teams können dann von betroffenen Ländern in Notfällen angefordert werden, zum Beispiel für schnelle medizinische Einsätze.

Wie viele Standorte und wie viele Mitarbeiter*innen hat Malteser International?

Wir beschäftigen etwa 50 entsandte Mitarbeiter*innen in 20 Ländern. Diese werden in Deutschland eingestellt und gehen dann mit einem Entsendevertrag in die verschiedenen Projektstandorte, um in unseren Projekten der Not- und Katastrophenhilfe tätig zu werden. Hinzu kommen dann noch etwa 90 Mitarbeiter*innen, die hier in Deutschland an unserem Standort in Köln arbeiten, sowie rund 800 lokale Mitarbeitende in den weltweiten Projektstandorten. In weiteren 15 Einsatzländern arbeiten wir ausschließlich mit Partnerorganisationen zusammen und haben dort kein eigenes Personal vor Ort.

Wo kann man denn Stellenausschreibungen für das Arbeitsfeld Humanitäre Hilfe finden?

Es gibt für unseren Bereich kein spezielles Stellenportal. Wir nutzen die klassischen Portale der Internationalen Zusammenarbeit, beispielsweise epojobs.de und entwicklungsdienst.de sowie international reliefweb.int oder impactpool, wo viele deutsche Organisationen Stellengesuche veröffentlichen. Auch linkedIn ist inzwischen eine wichtige Stellenbörse geworden.

Wie läuft bei Ihnen der Rekrutierungsprozess ab? Kann man sich auch initiativ bei Ihnen bewerben?

Wir schreiben die Stellen in den gerade angesprochenen Portalen aus. Weiterhin sind wir auch auf Jobmessen unterwegs, wie kürzlich auf der „Engagement weltweit“, wir präsentieren uns auf medizinischen Kongressen und auf verschiedenen Fachmessen.

Über unser Online-Bewerbertool können Kandidat*innen ihre Bewerbungen hochladen. Dann wählen wir nach Qualifikation und Eignung diejenigen aus, die wir zu Interviews oder weiteren Tests einladen.

Eine Besonderheit in unserem Arbeitsfeld liegt darin, dass der Vorlauf extrem kurz ist. Wir können selten auf drei Monate hinaus rekrutieren, sondern müssen oft Stellen schon zum nächsten Monatsbeginn besetzen. Da kann eine längere Kündigungsfrist schon problematisch sein. Im Arbeitsfeld der internationalen Humanitären Hilfe sind die Kündigungsfristen allgemein sehr kurz, um auf die Bedarfe im Kontext von Krisen und Konflikten flexibler reagieren zu können.

Initiativbewerbungen nehmen wir leider nicht mehr entgegen. Das hat sich als nicht praktikabel erwiesen. Es ist fast unmöglich, dass sich jemand initiativ bewirbt und wir gerade dann eine passende Stelle haben. Wenn wir andererseits nach einiger Zeit auf Kandidat*innen zugehen, sind diese meist schon nicht mehr verfügbar.

Welche Voraussetzungen und Kompetenzen sind für die Arbeit in der Humanitären Hilfe relevant?

Die meisten Mitarbeitenden bringen eine akademische Ausbildung und umfangreiche Berufserfahrung mit.

Hinzu kommen spezifische Auslands- und Projekterfahrungen – möglichst in Krisenkontexten.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sind extrem wichtige Soft Skills für alle Tätigkeiten in der Nothilfe, weil hier doch vieles sehr volatil ist und sich Bedingungen oft kurzfristig und massiv verändern: Man muss schnell reagieren und krisenerprobt sein, um handlungs- und entscheidungsfähig zu sein. Interkulturelles Verständnis ist für unsere Arbeit ebenfalls sehr wichtig.

Auch für Ausschreibungen in Deutschland können regionale Erfahrungen sehr wertvoll sein, etwa für die Stellen als Länderreferent*innen. Interessant sind zudem Geber-Erfahrungen, die beim Management von drittmittelfinanzierten Projekten sehr hilfreich sind.

Rückkehrer*innen aus dem Entwicklungsdienst können da durchaus interessante Kandidat*innen sein, da gibt es einige Überschneidungen. Allerdings kommt in der Humanitären Hilfe dem Krisen-/Konfliktaspekt eine besonders große Bedeutung zu. Unsere Arbeit ist meist höher „getaktet“ als die im Entwicklungsdienst, es ist noch mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefragt.

Gibt es Studien- und Weiterbildungsangebote, die auf die Arbeit in der Humanitären Hilfe vorbereiten?

Es gibt inzwischen speziell zugeschnittene Studiengänge, so zum Beispiel einen international angelegten Masterstudiengang der Ruhr-Universität Bochum in Kooperation mit Hochschulen in verschiedenen europäischen Städten.

In den letzten Jahren sind auch interessante Studiengänge zur Internationalen Zusammenarbeit oder zum Themenfeld „Krisen und Konflikte“ entstanden, die nicht ganz so spezialisiert sind wie der in Bochum.

Dann bieten verschiedene Träger wie etwa die Gesellschaft für Nachhaltige Entwicklung (GNE) in Witzenhausen auch relevante Weiterbildungsprogramme an – etwa zur/m „Coordinator International Project Management“, der sowohl auf die Arbeit in der Entwicklungszusammenarbeit, als auch in der Humanitären Hilfe vorbereitet.

Wo sehen Sie als Personalerin denn zukünftig die größten Herausforderungen bei der Rekrutierung von Fachkräften für die Humanitäre Hilfe?

Wir spüren inzwischen auch bei uns den Fachkräftemangel. In manchen Arbeitsbereichen – etwa bei Finanz- oder IT-Fachleuten – fällt es uns als spenden- und drittmittelfinanzierter Organisation schwer, mit den Gehältern der Wirtschaft mitzuhalten.

Dann sind in Folge der Covid-Krise neue Themen hinzugekommen wie beispielsweise Remote Work. Hier werden von uns als Arbeitgeber mehr Flexibilität und neue Formate eingefordert.

Und schließlich merken wir deutlich, dass sich der Arbeitsmarkt verändert. Wir erleben eine neue Generation von Arbeitssuchenden, die eine ganz andere Haltung mitbringen. Da spielen Work Life Balance, Flexibilität oder Familienfreundlichkeit eine große Rolle, und es stehen neue Erwartungen im Raum, denen wir als Arbeitgeber begegnen müssen.

Frau Greiner, wir danken für das Gespräch.

Interview:
Dieter Kroppenber

Organisationen, Jobbörsen, Bildungsangebote

Aktion Deutschland hilft e.V.

Unter dem Motto „Gemeinsam schneller helfen“ haben sich deutsche Hilfsorganisationen zum Bündnis „Aktion Deutschland hilft“ zusammengeschlossen, um ihre Kräfte zu bündeln und Menschen in Notsituationen schnell und koordiniert zu helfen. Das Bündnis fungiert auch als gemeinsame Spendenplattform.



www.aktion-deutschland-hilft.de

Katastrophenschutz und Humanitäre Hilfe bei der EU

Die Generaldirektion Europäischer Katastrophenschutz und Humanitäre Hilfe ist die Abteilung der Europäischen Kommission (GD ECHO) für diese beiden Arbeitsfelder. Sie hat ihren Sitz in Brüssel und ein weltweites Netz von Außenstellen.

<https://ec.europa.eu/>
<https://t1p.de/EU-civil-prot-hum-aid-jobs>

International Rescue Committee

Das International Rescue Committee (IRC) ist eine Hilfsorganisation mit Sitz in New York City. Das IRC leistet Nothilfe für Geflüchtete, unterstützt aufnehmende Gesellschaften und langfristige Projekte vor Ort, um essenzielle Strukturen wieder aufzubauen. Seit 2016 ist das IRC auch in Deutschland mit Büros in Berlin und Bonn vertreten. Hier liegen die Schwerpunkte auf der Bildung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen, der Förderung von Teilhabe besonders schutzbedürftiger Geflüchteter sowie deren wirtschaftliche Integration durch Beschäftigung und finanzielle Unabhängigkeit. Die Programme werden gemeinsam mit zahlreichen Partnerorganisationen und Institutionen umgesetzt.

www.rescue.org

Jobbörsen für die Stellensuche

www.epojobs.de
www.entwicklungsdienst.de
www.reliefweb.int
www.impactpool.org
www.ngojobs.eu

UN-Flüchtlingskommissariat UNHCR:
www.unhcr.org/dach/de/ueber-uns/karriere-jobs

Aus- und Weiterbildungen

VENRO-AG Humanitäre Hilfe

Beim Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (VENRO) gibt es eine Arbeitsgruppe Humanitäre Hilfe, die sich mit politischen, konzeptionellen und operativen Fragen beschäftigt. Aktuelle Themen sind beispielsweise die Förderung eines verstärkt lokal geführten humanitären Systems oder die Vereinfachung von Förderbedingungen. Die AG ist Mitglied im International Council of Voluntary Agencies (ICVA). Sie steht im engen Austausch mit dem Auswärtigen Amt und dem Ausschuss für Menschenrechte und Humanitäre Hilfe des Bundestags. Gemeinsam mit dem Institut für Friedenssicherungsrecht und Humanitäres Völkerrecht der Ruhr-Universität Bochum bietet VENRO Fortbildungen und Online-Seminare zu humanitären Themen an. Videos ausgewählter Online-Seminare finden sich auf der E-Learning-Seite von VENRO – etwa zu den Themen Korruptionsprävention, Protection Standard oder Fürsorgepflichten von NGOs. Die VENRO-Website unterhält außerdem einen Blog, der unter dem Stichwort Humanitäre Hilfe eine Reihe von Beiträgen bietet.

<https://venro.org> (Menüpunkt: Servicebereich)
<http://blog.venro.org/tag/humanitaere-hilfe/>

Akademie für Humanitäre Hilfe

Die Academy for Humanitarian Action (aha) wurde vom Kompetenzzentrum für Humanitäre Hilfe der FH Münster, dem Institut für Friedenssicherungsrecht und Humanitäres Völkerrecht (IFHV) der Ruhr-Universität Bochum und der Aktion Deutschland Hilft e.V ins Leben gerufen. Das Programm der Akademie umfasst Fortbildungskurse im Bereich Humanitärer Hilfe und internationaler Zusammenarbeit und kombiniert dabei Erkenntnisse aus der humanitären Praxis und der Forschung.

<https://academy-humanitarian-action.de>

NOHA – network on humanitarian action

NOHA ist ein internationales Netzwerk von Universitäten, das zum Ziel hat, den humanitären Sektor durch entsprechende Aus- und Weiterbildungen, Forschung und Veröffentlichungen zu professionalisieren. Darüber hinaus führen NOHA und seine Mitglieder Projekte durch und arbeiten mit einer Vielzahl von Akteuren der Humanitären Hilfe zusammen, um die Effizienz im humanitären Bereich zu verbessern.

<https://nohanet.org>

Deutsche Strukturen der Humanitären Hilfe und Nothilfe

Wenn Menschen sich in akuten Notlagen und Krisensituationen befinden, aus denen sie sich aus eigener Kraft nicht befreien können, ist schnelle Hilfe – die Not- und Soforthilfe – überlebenswichtig. Im Nachgang von Katastrophen sind dann Wiederaufbau und Rehabilitation erforderlich, um zerstörte Lebensgrundlagen wiederherzustellen. Diese beiden Phasen der Unterstützung machen das Aufgabenfeld der internationalen Humanitären Hilfe aus. Etwa 235 Millionen Menschen waren 2021 auf Humanitäre Hilfe angewiesen – so eine Schätzung von OCHA, dem United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs.

Die Arbeit in Krisen- und Katastrophenkontexten erfolgt oft unter hohem Zeitdruck, in schwierigen Sicherheitslagen oder instabilen politischen Umfeldern. Daher sind verbindliche Grundsätze wichtig, an denen sich alle beteiligten Akteure schnell orientieren können: 1991 hat sich die UN-Generalversammlung auf „Menschlichkeit“, „Neutralität“ und „Unparteilichkeit“ als Prinzipien der weltweiten Humanitären Hilfe geeinigt und 2003 um das Prinzip „Unabhängigkeit“ erweitert.

DIE ROLLE DES AUSWÄRTIGEN AMTES

In Deutschland steuert und finanziert das Auswärtige Amt (AA) die Humanitäre Hilfe. Mit seinem Netzwerk der Auslandsvertretungen spielt es eine wichtige Rolle für die Früherkennung und den Kontakt mit Betroffenen und Hilfsorganisationen vor Ort. Die Umsetzung der Hilfsleistungen in den Einsatzgebieten erfolgt in der Regel durch unabhängige NGOs wie etwa die Welthungerhilfe, Aktion Deutschland Hilft oder Ärzte ohne Grenzen. Internationale Humanitäre Hilfe wird erst dann geleistet, wenn die Regierungen der betroffenen Länder die Grundversorgung nicht (mehr) ausreichend gewährleisten können oder wollen. Deshalb laufen Hilfsaktionen unabhängig von den staatlichen Strukturen der Einsatzländer ab.

Wo und wann Humanitäre Hilfe geleistet wird, entscheidet das AA – gemäß dem Grundprinzip der Unparteilichkeit – immer aufgrund von Bedürftigkeit und ohne Diskriminierung von bestimmten Bevölkerungsgruppen. Derzeit gehen Hilfeleistungen aus Deutschland unter anderem nach Syrien, in den Jemen, nach Palästina, in die Gebiete der Sahelzone, in den Sudan, nach Afghanistan, Myanmar, Venezuela und in die Ukraine.

Zu den Schwerpunkten der deutschen Humanitären Hilfe zählen die Bereiche

- Ernährung und Gesundheit,
- Wasser- und Sanitärversorgung
- humanitärer Schutz,
- Förderung humanitärer Bargeldhilfe,
- Hilfe in Situationen von Flucht und Vertreibung,
- vorausschauende Humanitäre Hilfe und
- humanitäres Minen- und Kampfmittelräumen.

PHASEN DER HILFE



© Aktion Deutschland Hilft

Die Ausgaben des AA für die Humanitäre Hilfe und Krisenprävention sind über die Jahre gestiegen und wurden auch im Zuge des Ukraine-Kriegs erweitert. Der Etat betrug 2017 rund 1,76 Milliarden Euro, 2021 waren es schon 2,11 Milliarden Euro und für 2022 sind 2,49 Milliarden Euro vorgesehen.

Anders als in der Humanitären Hilfe sind die Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) längerfristig angelegt. Die EZ zielt darauf ab, die wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und politischen Bedingungen zu verbessern und Strukturen zur Selbsthilfe zu schaffen. Finanzierung und Umsetzung der EZ liegen in der Verantwortung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

HILFSSTRUKTUREN IM INLAND

Bei Krisenfällen in Deutschland, etwa durch Naturereignisse wie Stürme oder Hochwasser, sind zuerst die Kommunen, dann die Landkreise verantwortlich. Wenn deren Kapazitäten nicht reichen, wird die Katastrophenhilfe auf Länderebene organisiert. Hier kommen verschiedene Hilfsakteure zum Einsatz wie das Technische Hilfswerk und freiwillige Rettungsdienste wie der Arbeiter-Samariter-Bund, die Deutsche Lebensrettungs-Gesellschaft, das Deutsche Rote Kreuz, die Johanniter-Unfall-Hilfe, der Malteser Hilfsdienst sowie die Feuerwehren.

Wenn ein betroffenes Bundesland die Krise vor Ort nicht alleine managen kann, kommt der Bund zur Hilfe. Im Katastrophenfall stehen auch Bundeswehr und Bundespolizei zur Evakuierung und Rettung von Menschen bereit. Dann liegt die Verantwortlichkeit beim Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe.

Zur Strategie des Auswärtigen Amtes zur Humanitären Hilfe im Ausland:
https://t1p.de/AA-Strategie_HH

Informationen zum Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe:
www.bbk.bund.de

Think Tank „Humanitäre Hilfe“

Die politischen Kontexte der Humanitären Hilfe im Blick



© Martin Quack

Martin Quack (li.) bei der Internationalen Konferenz „Humanitarian Action – Whose Business is it anyway?“ 2016 in Berlin

Die Weichen auf meinem Weg in die internationale Arbeit waren früh gestellt – die spätere Abzweigung in die Humanitäre Hilfe war allerdings eher zufällig und für mich selbst überraschend. Kindheit in Nigeria, Eltern in der Eine-Welt-Arbeit und der Friedensbewegung, internationaler Jugendaustausch mit den Pfadfindern – das alles führte dazu, dass ich 1997 ein Studium der Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Friedens- und Konfliktforschung in Tübingen und später in Uppsala begann. In dieser Zeit riefen das forumZFD und andere gerade den Zivilen Friedensdienst ins Leben. Die Idee, in Konflikttransformation zu investieren, sowohl personell als auch institutionell, faszinierte mich so, dass ich meine Magisterarbeit über die Entstehung des Zivilen Friedensdienstes schrieb.

FORSCHEN UND ARBEITEN FÜR DEN ZFD

Neben der Politik hat mich immer die Verbindung von Wissenschaft und Praxis interessiert und das hat

dann auch meinen weiteren Werdegang geprägt. Nach dem Studium arbeitete ich in der Geschäftsstelle des forumZFD in Bonn, bevor ich an der Universität Köln zur Analyse von Wirkung des ZFD promovierte. Bei der Feldforschung in Serbien, Palästina und Israel lernte ich sehr interessante Menschen im ZFD und sehr unterschiedliche Formen der internationalen Hilfe näher kennen. Von 2008 bis 2010 arbeitete ich dann selbst als ZFD-Fachkraft gemeinsam mit kosovarischen Kolleg*innen und einer deutschen Kollegin in Kosovo im Bereich Vergangenheitsarbeit. Die Nothilfe nach dem Krieg war damals vorbei, die Not in Teilen der Bevölkerung allerdings nicht. Ich konnte dort viele Lernerfahrungen machen, so empfand ich die Dominanz der vielen westlichen „Gastarbeiter“ von UNO, NATO, EU, OSZE und Europarat als problematisch. Vor allem deshalb entschied ich mich, nach zwei Jahren wieder nach Deutschland zurückzukehren.

DER WEG IN DIE HUMANITÄRE HILFE

Zu dieser Zeit war für mich der Arbeitsbereich „Humanitäre Hilfe“ keine Option – zumal Mary Andersons einflussreiches Buch „Do No Harm“ bei mir auch zu Vorurteilen geführt hatte, Humanitäre Hilfe sei politisch naiv und ignorant gegenüber ihren negativen Folgen. Stattdessen arbeitete ich im Menschenrechtsreferat von Brot für die Welt und war dort für Zivile Konfliktbearbeitung zuständig. Ich blieb also weiterhin im Themenbereich Konflikttransformation und musste mich als Rückkehrer nicht grundsätzlich neu orientieren. Die menschenrechtsbasierte Entwicklungs- und Friedensarbeit von Brot für die Welt sowie die starke Partnerorientierung fand ich sehr überzeugend. Mit der Schwesterorganisation Diakonie Katastrophenhilfe (DKH) hatte ich wenig zu tun und ich nahm diese als unpolitisch wahr. Die überraschende Wende kam mit dem Umzug von Brot für die Welt und DKH Ende 2012 von Stuttgart nach Berlin. Meine Stelle im Menschenrechtsreferat war befristet und bei der Diakonie Katastrophenhilfe in Berlin wurde nun die Stelle des Beauftragten für Humanitäre Hilfe für Grundsatzfragen und die politische Vertretung neu geschaffen, die ich sofort sehr interessant fand. Wichtig für meinen Wechsel waren auch Gespräche mit einem sehr erfahrenen und hochpolitischen Kollegen, der diese Themen bisher für die DKH freiberuflich begleitet hatte. Ich war schnell zugleich überrascht und fasziniert über die großen politischen Herausforderungen in der Humanitären Hilfe.

HUMANITÄRE HILFE UND POLITIK

Die allermeisten humanitären Krisen sind menschengemacht und Humanitäre Hilfe hat deshalb politische

Ursachen, einen hochpolitischen Kontext und immer auch politische Folgen. Wirkungen Humanitärer Hilfe können höchst umstritten sein, beispielsweise weil Kriegsparteien diese instrumentalisieren: So gab es im russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine Vorwürfe gegen das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK), es unterstütze mit der Einrichtung eines Büros im russischen Rostow die Verschleppung von ukrainischen Zivilisten nach Russland. Das IKRK erklärte dagegen, das neue Büro verfolge ausschließlich humanitäre Ziele. Bilder eines Treffens des IKRK-Präsidenten mit Außenminister Lawrow erhöhten den Erklärungsbedarf. Die Rede von einer „unpolitischen“ Hilfe ist deshalb irreführend. Zentral sind allerdings die humanitären Prinzipien: Humanitäre Hilfe soll in Krisen, mit denen die Behörden und andere Akteure vor Ort überfordert sind, Leben retten, Leid mindern und die Menschenwürde erhalten (Prinzip der Menschlichkeit). Sie hilft Menschen allein nach dem Maß der Not und nicht nach anderen Kriterien (Prinzip der Unparteilichkeit). Um dies auch in Kriegsgebieten leisten zu können und zu dürfen, sind zwei weitere Prinzipien notwendig: Humanitäre Akteure sollen in Konflikten keine Stellung beziehen bezüglich der Konfliktparteien (Prinzip der Neutralität). Und: Humanitäre Hilfe muss autonom von anderen politischen Zielen sein (Prinzip der Unabhängigkeit). Schwerpunkte meiner Arbeit bei der DKH waren Lobby- und Advocacy-Arbeit in nationalen und internationalen Bündnissen und Netzwerken zu humanitären Prinzipien, zur Anerkennung der Hilfsakteure vor Ort und zu „vergessenen“ Krisen.

EIN THINK TANK „HUMANITÄRE HILFE“

Deutschland stellt zwar immer mehr Mittel für die Humanitäre Hilfe bereit, zugleich gibt es aber ein erhebliches Defizit in der Analyse, Debatte und öffentlichen Vermittlung der immensen politischen Herausforderungen der Humanitären Hilfe. Daher starteten wir in einem kleinen, engagierten Team mit Ärzte ohne Grenzen und Caritas International den Prozess zur Gründung eines Think Tanks „Humanitäre Hilfe“ in Deutschland.

2016 zog ich aus privaten Gründen wieder nach Südwestdeutschland. Ich gab die Stelle bei der DKH auf und koordinierte fortan freiberuflich die Gründung des Centre for Humanitarian Action (CHA). Damit begann auch meine selbständige Tätigkeit als Berater für Friedenspolitik und Humanitäre Hilfe vor allem für NGOs.

2018 konnte das CHA schließlich als zivilgesellschaftlicher Think Tank seine Arbeit aufnehmen. Zu seinen zentralen Aufgaben gehört es, Analysen und Studien zur Humanitären Hilfe und ihren politischen Ursachen und Folgen zu erstellen sowie Politik und NGOs bei der Strategieentwicklung zu unterstützen. Aktuelle Themenschwerpunkte sind der Klimawandel, die Digitalisierung und die Lokalisierung der Hilfe.

Neben dem CHA arbeite ich freiberuflich auch mit der gemeinnützigen Beratungsfirma FAKT Consult zusammen. Ich erstelle Evaluationen und Studien und moderiere Konferenzen zum Themenfeld Humanitäre Hilfe, Konfliktbearbeitung und menschenrechtsbasierter Entwicklungshilfe. Dazu gehört auch das wichtige Thema

HDP Nexus, die Verbindung von Humanitärer Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Friedensarbeit. (s. Kasten unten)

ANSTELLUNG UND FREIBERUFLICHKEIT

2020 war dann ein neuer beruflicher Schritt fällig. Nach ein paar Jahren Selbständigkeit habe ich gemerkt, dass ich gerne wieder fest mit Kolleg*innen an einem gemeinsamen Ort arbeiten würde. Das hat mich in die kommunale Integrationsarbeit geführt. Ich entschied mich für eine Teilzeitanstellung und entging damit zugleich auch der COVID-bedingten Remote-Beratungsarbeit. Seit zwei Jahren leite ich beim Landratsamt Tübingen den Fachdienst für Geflüchtete und bin – gemeinsam mit zwei Kolleg*innen und über 40 Mitarbeitenden – für die Integration von Geflüchteten auf kommunaler Ebene zuständig.

FAZIT

Auf meinem beruflichen Weg hatte ich viel Glück und keine großen Stolpersteine. Die Verbindung von Berufstätigkeit, Umzügen und Familienleben ist manchmal herausfordernd, aber insgesamt halte ich mich für sehr privilegiert. Ich darf eine sehr interessante, sinnvolle Arbeit machen, von der ich auch leben kann. Für meine freiberufliche internationale Arbeit sind die Erfahrungen aus dem Zivilen Friedensdienst sehr hilfreich, ich kann die Perspektive der Partnerorganisationen in anderen Ländern leichter einnehmen und sehe problematische Aspekte internationaler Hilfe deutlicher. Aber auch in der kommunalen Integrationsarbeit helfen mir die Erfahrungen im Ausland. Vor allem sehe und wertschätze ich – bei allen Schwierigkeiten und Unzulänglichkeiten, die es in Deutschland gibt – auch die immensen institutionellen, personellen und finanziellen Ressourcen, die wir hier haben.



Martin Quack
Politologe
2008 - 2010:
Kosovo, forumZFD

Weitere Informationen zu Zielen und Projekten des Think Tanks Centre for Humanitarian Action (CHA):
www.chaberlin.org

HUMANITARIAN DEVELOPMENT PEACE NEXUS

Der HDP- oder Triple-Nexus-Ansatz strebt die bessere Verknüpfung von Humanitärer Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Friedensförderung an. Akteure aus diesen drei Bereichen sollen ihre Arbeit stärker untereinander abstimmen, um so effektiver zu sein in der Bewältigung von Krisen und Konflikten hin zu einem nachhaltigen Frieden. In der Vergangenheit hatten beispielsweise unterschiedliche Mandate und konzeptionelle Ansätze sowie unzureichende Koordination zu Effizienz- und Effektivitätsverlusten geführt. In Kriegsgebieten muss sich Humanitäre Hilfe weiterhin deutlich von anderer Hilfe abgrenzen, damit Konfliktparteien den Zugang zu Hilfsbedürftigen erlauben.

Weiterführende Informationen:

Hövelmann, Sonja 2020: TRIPLE NEXUS to go
www.chaberlin.org/publications/triple-nexus-to-go/

DAC Recommendation on the Humanitarian-Development-Peace Nexus
<https://www.legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-5019>

Kommunale Konfliktberatung

Mit denen zusammenarbeiten, die Veränderung wollen



Wolfgang Dörner (2.v.l.) im Austausch mit Kolleg*innen bei einer Veranstaltung in Hildesheim zur Vernetzung verschiedener kommunaler Akteure. Thema: „Gesellschaftlicher Frieden durch Konflikt? – Kommunen im Fokus für Zusammenhalt und Integration“

„Arbeiten in Krisen‘, das ist ja eigentlich nicht so mein Thema“, dachte ich, als ich auf einen Artikel für diese *transfer*-Ausgabe angesprochen wurde. „Das habe ich so direkt ja nie gemacht.“ Als ich aber etwas genauer zurückblickte, fiel mir auf, dass ich doch schon häufiger zumindest „am Rande von Krisen“ unterwegs war: etwa in meinem ersten beruflichen Leben – vor langer Zeit – in der Sozialen Arbeit mit Jugendlichen in Berlin. Da war ich zwar nicht unmittelbar in deren oft heftige persönliche und familiäre Krisen involviert, hatte aber in meiner Arbeit mit deren Auswirkungen zu tun. Während meiner ersten Erfahrungen in der Entwicklungszusammenarbeit in Papua Neu Guinea ging es nicht um eine bestimmte Krise, aber die allgegenwärtige Gewalt sorgte für eine Art permanenten alltäglichen Krisenmodus. Nun, nach über sieben Jahren im ZFD, davon dreieinhalb Jahre auf den Philippinen, danach in Kambodscha und im Libanon ist der Bezug zur Krise praktisch ein fester Bestandteil der Arbeit – auch wenn man dazu selbst nicht unbedingt mitten in einem Krisengebiet stecken muss.

KOMMUNALE KONFLIKTBERATUNG

Und mein aktueller Job? Was hat der mit Krisen zu tun? Ich arbeite beim forumZFD als Referent für Beratungsprozesse in der Kommunalen Konfliktberatung (KKB). Meine Aufgabe ist es, Beratungsprozesse für kommunale Akteure im Umgang mit Konflikten zu begleiten. Mit der KKB unterstützt das forumZFD seit 2006 Kommunen dabei, Spannungen und Konflikte im kommunalen Raum gewaltfrei und konstruktiv zu bearbeiten und nachhaltige konflikt sensible Strukturen aufzubauen. Ich

bin erster Ansprechpartner für kommunale Akteure, die sich für die KKB interessieren.

Wir arbeiten mit einem Pool von 13 erfahrenen Berater*innen, die als Externe in gemeinsamen Runden mit Beteiligten aus den jeweiligen Kommunen das Konfliktgeschehen zunächst analysieren und dann auch die Entwicklung von Handlungsoptionen und gegebenenfalls deren Umsetzung begleiten. Ich stelle aus unserem Pool die Berater*innen-Teams für die jeweilige Beratungssituation zusammen, beteilige mich an Lenkungsunden und begleite auch den weiteren Prozess.

Unsere Arbeit wird aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) der EU finanziert, daher geht es bei der KKB derzeit ausschließlich um das Thema Integration. Unser Ansatz bietet sich aber auch für viele andere Herausforderungen und Konfliktfelder an, die zum Beispiel aus dem demografischen Wandel, dem Strukturwandel, knapper werdenden Ressourcen oder dem Klimawandel erwachsen können. Dabei können viele Konflikte auf kommunaler Ebene ihre Ursachen in Krisen haben, die sich weit entfernt abspielen, die aber lokale Auswirkungen haben und bei denen die Kommunale Konfliktberatung sinnvoll zum Einsatz kommen kann.

BEWÄHRTER BERATUNGSANSATZ

Der KKB-Ansatz ist seit 2006 zunächst beim forumZFD in und für Deutschland entwickelt und vorangebracht worden. Später wurde er dann in enger Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung (K3B) des Vereins zur Förderung der Bildung in Salzwedel (VFB Salzwedel) weiterentwickelt.

Weiterführende Informationen zum Konzept der Kommunalen Konfliktberatung (KKB):
www.forumZFD.de
www.k3b-saw.de

Ein Anliegen von uns KKBler*innen ist es, unseren Beratungsansatz mit seinen Vorgehensweisen und Ansprüchen erkennbar und sichtbar zu halten. Ich will versuchen, die wichtigsten Faktoren in wenige Worte zu fassen:

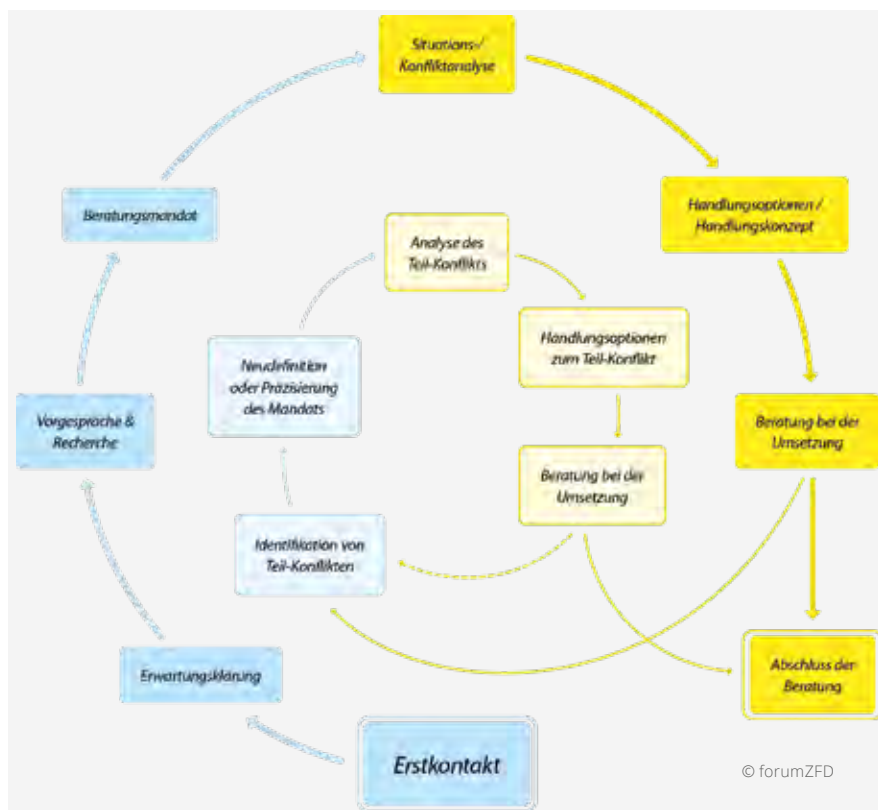
- KKB ist ein externer beratender Ansatz. Die Expertise liegt in der Auswahl des geeigneten Vorgehens, mit dem sich die Prozesse beeinflussen und die Chancen in den Konflikten wahrnehmen lassen und das Impulse für Zukunftsgestaltung auslöst.
- Die KKB bezieht eine Vielzahl an Akteuren auf verschiedenen (Hierarchie-)Ebenen ein – beispielsweise aus der Verwaltung, der engagierten Zivilgesellschaft und/oder auch der Polizei.
- In einer Analysephase werden zunächst möglichst viele Perspektiven auf den oder die Konflikt(e) gesammelt und sichtbar gemacht.
- Die unterschiedlichen Perspektiven werden den Beteiligten zurückgespiegelt und besprochen. Gemeinsam werden dann Handlungsoptionen entwickelt sowie Dialoge und gegebenenfalls Zusammenarbeit initiiert.

In günstigen Fällen ergeben sich Veränderungen bereits dadurch, dass die Beteiligten ins Gespräch kommen, die Motive für ihre jeweiligen Positionen kennenlernen und darüber nachdenken, welche Handlungsoptionen es gibt. Inzwischen sind solche Beratungsprozesse in etwa 25 Städten und Landkreisen angegangen worden, beispielsweise in der Stadt Osterholz-Scharmbeck. Dort hatten sich in einem Ortsteil Konflikte über Jahre auch über die Quartiersgrenzen hinaus verstärkt. Drogenhandel und offene Gewalt, auch gegen Polizeibeamte, ließen die Situation eskalieren, Polizeieinsätze waren immer häufiger notwendig. Nach einer Situations- und Konfliktanalyse wurde gemeinsam mit Polizei, Stadt und Landkreis sowie Vertreter*innen des kommunalen Präventionsrats ein Handlungskonzept zur Bearbeitung der Konflikte entwickelt. Dessen Umsetzung mit den Akteuren haben wir in der Kommune begleitet – und das mit positiven Folgen: Heute ist das Verhältnis von Anwohnenden, Behörden und Polizei spürbar entspannter und auch die Stadtteil- und Jugendarbeit konnte nachhaltig gestärkt werden.

INTERNATIONALES POTENZIAL AUSLOTEN

Nach den vergangenen Jahren in einem Deutschland-Programm des ZFD würde ich zu gerne einmal in einem internationalen Kontext ausprobieren, was von unserem multi-perspektivischen, sehr systemischen, stark prozessorientierten Ansatz unter den Bedingungen eines anderen Landes oder einer anderen politischen Kultur funktionieren könnte.

Ende 2021 beschäftigte sich ein Workshop des forumZFD damit, das internationale Potenzial des KKB-Ansatzes auszuloten. Eine Erkenntnis daraus war für mich: Ob bei der KKB in Deutschland oder beim ZFD außerhalb Europas, ob in Demokratien oder in autoritären Strukturen, man muss immer diejenigen finden und mit denjenigen zusammenarbeiten, die eine Veränderung der Gesellschaft, in der sie stehen, voranbringen wollen.



© forumZFD

Sowohl in der KKB als auch in Projekten des ZFD, soweit ich sie kennengelernt habe, geht es darum, mit denen ins Gespräch zu kommen, die für das Allgemeinwohl verantwortlich sind. Zu kommunizieren, „was wirklich los ist“ bei den Betroffenen – Speaking truth to power. So lassen sich Veränderungen anregen. Dies funktioniert aber nur mit Verantwortlichen, die zuhören wollen – Those who want to listen. Und es braucht die Verantwortlichen „an der Macht“, die das Zusammenleben verändern wollen – Who want to change – in Richtung eines positiven Friedens, der auf wachsender sozialer Gerechtigkeit aufbaut und dadurch nachhaltig ist.

ENTWICKLUNGSDIENST UND ZFD SIND EIN EXZELLENTES TRAINING

Ich bin sehr froh, mich in diesem Bereich, mit diesen Aufgaben und Zielen engagieren zu können. Als ich aus dem Ausland zurückkam, war es allerdings schwieriger, einen Job zu finden, als ich erwartet hatte. Das geht wahrscheinlich vielen Rückkehrer*innen so. Dies erstaunt mich besonders, nachdem ich selbst Erfahrung mit der Auswahl und der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Berater*innen gesammelt habe. Personen, die ich für besonders geeignet halte, sind oft nicht diejenigen, die sich durch jahrelange Erfahrung in einem speziellen Gebiet auszeichnen. Es sind vielmehr jene, die neugierig sind, sich auf Neues einzulassen, und Lust haben Neues auszuprobieren. Bis hin zu der Bereitschaft, sich verwirren zu lassen und sich immer wieder bewusst und mit Neugier in unklare und herausfordernde Situationen zu begeben. Der Entwicklungsdienst oder Zivile Friedensdienst, wie ich ihn selbst erlebt habe, bietet ein hervorragendes Training für Aufgaben, die diese Eigenschaften oder Kompetenzen erfordern.

Idealtypischer Ablauf einer Beratung



Wolfgang Dörner (hier als ZFD-Fachkraft auf den Philippinen)
 Erziehungswissenschaftler (Sozialpädagoge), Politikwissenschaftler (PhD)
 2002 - 2004: Papua Neu Guinea, DED (Heute: GIZ)
 2013 - 2017: Philippinen, forumZFD
 2018: Kambodscha, forumZFD

Begleitung der Fachkräfte während der Covid-Pandemie

Inzwischen sind alle wieder in ihren Einsatzländern

Die Ausbreitung des Corona-Virus Anfang 2020 hat auch den Entwicklungsdienst vor große Herausforderungen gestellt. Auf unserer Website berichten Fachkräfte aus ihren Projekten: www.agdd.de/de/dabei/entwicklungsdienst-und-corona

Elke Bosch ist Leiterin der Abteilung Entwicklungspolitische Fachkräfte bei Brot für die Welt / Dienste in Übersee. Sie berichtet, wie sie als Träger in Deutschland die besonderen Herausforderungen während der Pandemie bewältigt haben.



© Brot für die Welt

Frau Bosch, worin lagen Anfang 2020, als die Pandemie begann, die größten Herausforderungen für Ihre Abteilung?

In der Pandemie mussten wir besonders schnell und effektiv reagieren. Dabei unterschieden sich die Vorschriften und Rahmenbedingungen in den einzelnen Einsatzländern und sie änderten sich auch oft. Eine hohe Flexibilität in der Bearbeitung war daher besonders wichtig.

Vor allem zu Beginn war die Lage wenig übersichtlich, Impfstoffe lagen nicht vor und auch die individuelle Gefährdung war kaum einschätzbar. Daher haben wir allen Fachkräften sehr schnell das Angebot unterbreitet, zurückzukehren oder bei Bedarf eine psychologische Begleitung in Anspruch zu nehmen.

Insgesamt standen die Fachkräfte und unsere Mitarbeitenden unter einer hohen, auch emotionalen Belastung. Weder die Fachkräfte noch wir hatten viel Erfahrungen mit dem Homeoffice und den daraus resultierenden andersartigen Abstimmungs- und Entscheidungswegen. Jedoch hat das bei uns sehr schnell und gut funktioniert und so konnten wir unsere Arbeitsfähigkeit zu jedem Zeitpunkt sicherstellen.

Allerdings war der Arbeitsanfall gerade zu Beginn der Pandemie sehr hoch. Hier hat unsere Abteilung sehr

großen Einsatz und Durchhaltevermögen gezeigt und dafür bin ich sehr dankbar.

Anfangs ging man noch davon aus, dass Fachkräfte bald in ihr Einsatzland zurückreisen können. Dann zog sich das Infektionsgeschehen in die Länge. Welche Konsequenzen hatte diese Entwicklung auf laufende Verträge und die Fachkraftvermittlung? Wie sind Sie damit umgegangen?

Die Lage und der Umgang mit der Pandemie in den einzelnen Ländern entwickelte sich sehr unterschiedlich und daher mussten wir jeweils angepasste Lösungen, Vorgehensweisen finden. Es wurde immer deutlicher, dass es sich bei der Pandemie nicht um ein kurzes Ereignis handelte und dass wir Lösungen für einen längeren Zeitraum benötigen. Hier sind die effizienten Abstimmungen zwischen dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und den Entwicklungsdiensten besonders hervorzuheben. Das BMZ hat die Möglichkeit des temporären mobilen Arbeitens der Fachkräfte aus ihren Heimatländern ermöglicht und so die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass unsere Fachkräfte auch im Falle der Rückreise unsere Partnerorganisationen weiter unterstützen konnten.

Wie ist die Situation heute? Sind die Fachkräfte wieder vor Ort?

Inzwischen sind wieder alle Fachkräfte ausgereist und unterstützen die Partnerorganisationen vor Ort. Auch in den Hochzeiten der Pandemie sind bei uns maximal ein Drittel der Fachkräfte zurückgekehrt, zwei Drittel sind während der ganzen Zeit im Einsatzland geblieben.

Wenn Sie auf die letzten beiden Jahre zurückblicken: Wo sehen Sie Versäumnisse und neue Problemfelder? Was haben Sie gelernt?

Die Pandemie hat wieder deutlich gemacht, welche Privilegien wir im Norden haben und wie wichtig die Solidarität mit den Ländern des Südens ist. Während wir in relativ kurzer Zeit sogar mehrere verschiedene Impfstoffe zur Verfügung hatten, war dies in den Ländern des Globalen Südens nicht der Fall.

Der rapide Preisanstieg von medizinischer Schutzausrüstung, beispielsweise Masken oder Handschuhen, machte diese Materialien für Länder des Globalen Südens zur Mangelware. Medikamente zur Behandlung von Covid-19 sind im Globalen Süden so gut wie gar nicht verfügbar, obwohl einkommensschwache Länder

mit geringen Impfquoten diese besonders benötigen. Die Notwendigkeit, globale Probleme, wie eine Pandemie, auch global anzugehen, wurde viel zu wenig beachtet. Wir haben daraus gelernt, dass das stetige Einfordern von gemeinsamem, abgestimmtem Agieren mit den Ländern des Globalen Südens weiterhin essenziell ist.

Ganz praktisch haben wir die Erfahrung gemacht, dass digitales Arbeiten besser als gedacht funktioniert. Wir konnten unsere Fachkräfte gut mobil aus dem Homeoffice weiter begleiten. Auch bei uns ist der Grad der Digitalisierung gestiegen, Arbeitsformen haben sich nachhaltig geändert, sind flexibler und familienfreundlicher geworden.

Wie jede Neuerung birgt auch diese Herausforderungen: Wir müssen neue Wege für ein gutes soziales

Miteinander finden und etablieren, Routinen und Verfahrenswege müssen teilweise überdacht und angepasst werden etc.

Zusammenfassend hat uns die Pandemie gezeigt, dass (entwicklungs-)politisch noch viel zu tun ist und wir in unserem Streben nach einer gerechteren, friedlichen und Gottes Schöpfung bewahrenden Welt nicht nachlassen dürfen. Intern haben wir einen starken Zusammenhalt, der uns auch durch Krisen trägt. Diese Stärke weiter zu sichern, ist eine der Hauptaufgaben, die wir in der Zukunft haben.

Herzlichen Dank für das Gespräch, Frau Bosch.

KRISTIN GEBHARDT ERLEBTE DEN PANDEMIEBEGINN ALS FACHKRAFT IN MEXIKO



Bis Mitte März 2020 war das Corona-Virus in Mexiko kaum ein Thema. Doch dann ging plötzlich alles sehr schnell. Mein Mann und ich machten gerade Urlaub auf der Halbinsel Yucatán, als viele Menschen begannen, sich in Eigeninitiative zu schützen. So verwehrten zum Beispiel Bewohner*innen von Yucatán über Nacht Tourist*innen den Zugang zu allen Küstenorten. Die lokalen Gesundheitszentren seien den unkalkulierbaren Herausforderungen der Pandemie nicht gewachsen, so die Begründung.

Wir brachen den Urlaub in der Region ab und kehrten zurück nach Oaxaca de Juárez, wo ich als Koordinatorin des ZFD-Programms von Brot für die Welt arbeitete. Dort schlossen dann unsere Partnerorganisationen ihre Büros. Gleichzeitig erreichte uns das Angebot von Brot für die Welt, die Projektarbeit für eine Übergangszeit – auf digitalem Wege – aus den europäischen Heimatländern fortzuführen. Zudem informierte uns ein Schreiben der deutschen Botschaft über Rückholflüge, die das Auswärtige Amt organisierte. Wir beschlossen jedoch, erst einmal zu bleiben und die Entwicklung der Pandemie in Mexiko sowie in Deutschland zu beobachten.

Oaxaca gehört zu den ärmsten Bundesländern Mexikos, die Kapazitäten bei der Gesundheitsversorgung sind eingeschränkt. Vor Ort fehlten uns vertraute Ärzte, mit denen wir individuelle Risiken aufgrund von Vorerkrankungen hätten klären können. Das gab schließlich den Ausschlag dafür, dass wir doch Anfang Mai nach Deutschland reisten und ich die Projektarbeit von dort aus fortführte.

Aus geplanten zwei Monaten Aufenthalt wurde letztlich ein halbes Jahr. In dieser Zeit nahm ich per Video an einer von Brot für die Welt organisierten Online-Gruppensupervision teil. Von einer externen Psychologin moderiert, tauschten sich internationale Fachkräfte in mehreren Kleingruppentreffen aus. Unter anderem ging es darum, ob und wann es möglich sein würde, wieder in die Einsatzländer zurückzukehren, hatten doch etliche im Zuge harter Lockdowns ihre Grenzen geschlossen. Dazu kamen die Sorge um Kolleg*innen vor Ort und die Unklarheit über die Zukunft unserer Arbeitsverträge. Die kollegiale Beratung habe ich als hilfreiche Ergänzung zur individuellen Supervision erlebt, mit der Fachkräfte kontinuierlich begleitet werden. Die virtuelle Projektarbeit war zunächst auf drei Monate befristet. Im Laufe der Zeit wurde diese mit dem BMZ vereinbarte Regelung auf sechs und später auf neun Monate ausgeweitet.

Vor der ersten Corona-Pandemiewelle war ich bereits ausreichend lange im Einsatzland, um dort stabile und vertrauensvolle Beziehungen zu den Partnern und Fachkräften im ZFD-Programm aufzubauen. Das hat uns durch die schwierigen ersten Monate getragen und ermöglicht, nach der Rückkehr nach Mexiko die Vernetzung zu Menschenrechts- und Friedensthemen weiterzuentwickeln.

Aufmerksamkeit und Risikobewusstsein

Sicherheitstrainings für Fachkräfte und Dienstreisende in der internationalen Zusammenarbeit



© AGIAMONDO/ Theresa Huth

Sicherheitstraining bei AGIAMONDO mit den Trainer*innen Franziska Heizmann und Reto Wegmann

Stellen Sie sich vor, Sie sind auf Dienstreise im Ausland. Sie sitzen im Taxi und sind unterwegs zu einem Projektbesuch. An einem Checkpoint werden Sie angehalten, die Beamten wollen Papiere sehen, sie wirken ungeduldig und reden eindringlich auf den Fahrer ein. Wie verhalten Sie sich?

Solche und ähnliche Szenen sind Thema der zwei Sicherheitstrainings, die AGIAMONDO anbietet: Während ein Seminar sich an Fachkräfte richtet, legt das andere Seminar den Schwerpunkt auf die Bedarfe von Dienstreisenden.

SENSIBILITÄT SCHULEN

Beide Trainings zielen darauf ab, die Aufmerksamkeit zu schulen, durch gute Vorbereitung Risiken zu erkennen und sich mit Notfallszenarien auf Gefahrensituationen einzustellen. Dabei geht es unter anderem um folgende Fragen: Wie kann ich mich gut auf die anstehende Reise vorbereiten? Worauf muss ich in Zeiten von Corona besonders achten? Wie kommuniziere ich bei Passkontrollen in Grenzgebieten? Wie bewahre ich vor Ort in brenzligen Situationen Ruhe? Und auch: Wie gehe ich sensibel damit um, wenn sich meine Angehörigen zu Hause um mich sorgen, während ich unterwegs bin? Welche Themen erwarten mich möglicherweise bei der Rückkehr: Erschöpfung nach der langen Reise, Erwartungen der Familie, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Alltag zu Hause?

Dr. Clara Braungart
Sicherheitsbeauftragte bei
AGIAMONDO

Bei den Sicherheitstrainings für Fachkräfte liegt neben diesen Fragen ein starker Schwerpunkt darauf, wie man einen ausführlichen lokalen Sicherheitsplan erstellt. Diesen erarbeiten Fachkräfte dann vor Ort mit den Partnerorganisationen, um deren Wissen einzubeziehen und gemeinsame Absprachen zu treffen.

REALISTISCHER BLICK OHNE PANIKMACHE

In beiden Seminaren geht es um einen realistischen Blick, ohne Beschönigungen, aber auch ohne Panikmache. Dazu werden nicht nur Worst-Case-Szenarien durchgespielt, die Trainer*innen schärfen auch die Aufmerksamkeit dafür, in welche Situationen Reisende im Ausland geraten können und wie sicheres Reisen trotzdem gelingen kann.

So analysieren die Teilnehmer*innen unter anderem ihre eigene Rolle und die Kontexte, in denen sie sich bewegen. Sie lernen, zwischen Bedrohungspotenzialen und eigener Verwundbarkeit zu unterscheiden. Die Trainer*innen unterstützen die Teilnehmer*innen dabei, bisherige Erfahrungen und Annahmen kritisch zu reflektieren.

PRAXISNAHE ÜBUNGEN

„Der Kurs war exzellent strukturiert und sehr praxisorientiert“, zieht Jörg Hilgers Bilanz. Der Theologe und politische Ökonom ist seit 26 Jahren in der Entwicklungszusammenarbeit tätig und hat im November 2021 am Sicherheitstraining für Dienstreisende teilgenommen. „Trotz meiner langjährigen Arbeits- und Reiseerfahrungen habe ich viel Neues gelernt“, betont Hilgers. Als Vielgereister wiege man sich manchmal in trügerischer Sicherheit und gehe davon aus, dass auch künftige Reisen problemlos verliefen. Er hält das im Sicherheitstraining vermittelte Konzept der „situational awareness“ für sehr hilfreich. Das bedeutet: die Umgebung bewusst wahrnehmen, ihre Bedeutung verstehen und Veränderungen frühzeitig erkennen. Außerdem nehme er mit, wie wichtig der Austausch mit den lokalen Partnern für die Vorbereitung der Dienstreise sei. Schließlich seien diese am besten über die Kontexte vor Ort informiert.

Der Einsatz für ein demokratisches und freies Myanmar geht weiter

Um Myanmar ist es still geworden in der deutschen Öffentlichkeit, aber nicht für uns. Wir sind „German Solidarity with Myanmar Democracy“ e. V. – Menschen, die Myanmar durch ihre Arbeit, Reisen oder private Beziehungen verbunden sind. Und natürlich Burmes*innen, die sich fern ihrer Heimat für ihr Land einsetzen. Die Bevölkerung Myanmars, darunter Verwandte, Freund*innen, Kolleg*innen und andere vertraute Menschen, wird seit dem Militärputsch im Februar 2021 ihrer Rechte und Freiheiten beraubt, misshandelt, gefoltert, verhaftet und auch getötet. Im letzten Jahr haben wir bereits in der *transfer* von unserer Initiative berichtet. Wie ging es seit damals weiter mit „German Solidarity with Myanmar Democracy“?

Die schlechte Nachricht ist, dass immer noch die Militärjunta herrscht. Die Situation ist niederschmetternd: Das brutale Vorgehen der Junta bedroht die Bevölkerung und hat nun auch eine verheerende wirtschaftliche und humanitäre Katastrophe ausgelöst.

Die gute Nachricht ist, dass der Widerstand weiter geht. Es hat sich eine Exilregierung gebildet und tausende Menschen im Land kämpfen unter Einsatz ihres Lebens für ein freies, demokratisches Myanmar.

Von Deutschland aus unterstützen wir diese Demokratiebewegung, zeigen uns solidarisch und fordern konkrete Veränderungen von Politik und Wirtschaft. Wir setzen uns für die Delegitimierung der Militärjunta und Anerkennung der demokratischen Exilregierung ein, für Sanktionen und Humanitäre Hilfe.

MIT BEHARRLICHKEIT GEGEN DIE KRISE

Die Krise in Myanmar mit ihren vielen Facetten treibt uns voran und fordert uns. Der Beginn unserer Aktionen war spontan, inzwischen sind wir entschlossen dranzubleiben und weiterzumachen. Das heißt aber, dass wir unser Engagement strukturieren mussten, dass wir eine technische Infrastruktur mit Website und diversen Tools brauchten, dass wir immer wieder die Situation analysieren und unser Handeln der Krisendynamik anpassen und auch, dass die Beschäftigung mit Gewalt und Krieg sich für uns oft nicht einfach abschütteln lässt.

Aus der Initiative ist ein gemeinnütziger Verein mit immerhin aktuell 55 Mitgliedern geworden. So haben wir mehr Finanzierungsmöglichkeiten und verschiedene Projektanträge liegen schon in der Schublade. Wir sind eine bunt gemischte Gruppe, darunter Fachkräfte aus dem Friedens- und Entwicklungsdienst, Studierende, Lehrer*innen, Wissenschaftler*innen, Pensionär*innen, Gewerkschafter*innen, IT-ler*innen, Myanmar-Expert*innen und viele andere. Das gibt uns eine breite Expertise und sorgt für die Vernetzung mit Menschen und Organisationen in Myanmar, Deutschland und weltweit. Wir kooperieren mit der globalen Diaspora und Community von Aktivist*innen.

UNGLAUBLICHE BREITE AN AKTIVITÄTEN

Der Verein hat sich in der doch kurzen Zeit gut etabliert. Darauf können wir stolz sein. Wenn wir innehalten, sind wir selbst erstaunt, wie viel wir leisten: So informieren



wir beispielsweise Journalist*innen und Politiker*innen, arbeiten gegen deutsche Unternehmen, die mit der Junta Geschäfte machen, organisieren und unterstützen Protestaktionen, Kultur- und Informationsveranstaltungen. Wir haben auch die Ausweisung des Militärattachés in Deutschland auf den Weg gebracht. Wir betreuen Menschen aus Myanmar, die sich auch hier bedroht fühlen. Wir sind Referent*innen bei Konferenzen und Fortbildungen und unsere Expertise fließt ein in Zeitungsartikel und Radiobeiträge.

Auch unsere Advocacy Arbeit hat sich entwickelt. Inzwischen konnten wir bei offiziellen und geschlossenen Treffen in deutschen Ministerien und in EU-Institutionen dabei sein – bis in die höchsten Ebenen hinein: Eine unserer Vorsitzenden war von Bundesaußenministerin Annalena Baerbock eingeladen. Wir werden gehört!

Er ist also nicht umsonst, unser Einsatz. Aber er ist oft mühsam, erfordert Beharrlichkeit und viel Zeit. Wir begegnen den Herausforderungen auch dadurch, dass wir auf uns aufpassen, wie man so schön sagt. Wir versuchen, uns immer wieder auch persönlich statt nur digital zu treffen, zusammen zu quatschen, zu lachen und zu feiern und der Junta zu zeigen, dass wir noch da sein werden, wenn sie schon längst weg ist.

Informationsveranstaltung des Vereins in Berlin zur Lage in Myanmar

Monika Rickert
Sozialarbeiterin und M.A. in Intercultural Work & Conflict Management
2017 - 2020: Myanmar, Brot für die Welt

Lukas Nagel
M.S. in Asienwissenschaften, zertifizierter Peace and Conflict Consultant
2017 - 2019: Myanmar, WFD

www.solidarity-myanmar.de

Beurlaubt für den Entwicklungsdienst in Kambodscha



Jürgen Deile ist seit 1987 beruflich für den entwicklungspolitischen Personaldienst evangelischer Kirchen tätig und hat dessen Entwicklung über viele Jahre und Fusionen hinweg begleitet. Zuletzt war er Koordinator für Internationale Personalprogramme beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE e.V.) im Bereich der Marke „Brot für die Welt“. Mit der AGdD und dem Förderungswerk ist er seit den 1990er Jahren verbunden und von 2010 bis 2022 war er auch im Vorstand

der AGdD. Ende 2022 wird Jürgen Deile von seiner Tätigkeit in der EWDE Geschäftsstelle in Berlin beurlaubt, um als Fachkraft im Entwicklungsdienst in Kambodscha tätig zu sein.

Herr Deile, Sie haben sich lange für den Entwicklungsdienst eingesetzt und viele Fachkräfte, Projekte und Partner kennengelernt. Was macht für Sie den Kern von Entwicklungsdienst aus?

Partnerorganisationen eröffnen Fachkräften die Möglichkeit, integriert in den jeweiligen kulturellen Kontext einen solidarischen Dienst zu leisten. In diesem Rahmen ermöglicht der Entwicklungsdienst es, bereichernde und stärkende Erfahrungen zu machen, Lernprozesse zu durchlaufen und internationale Netze enger zu knüpfen. Diese Erfahrungen führen zu einer solidarischen Verbundenheit, die die Zeit des Dienstes weit überschreiten kann: lebenslang und auch generationenübergreifend.

Dienste in Übersee (DÜ) wurde 1960 gegründet. Seitdem gab es viele Veränderungen, zuletzt durch die Fusion des Evangelischen Entwicklungsdienstes und des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland mit der Abteilung Brot für die Welt. Wie hat das die Fachkräfteentsendung verändert? DÜ unterschied sich nicht nur in der Art der Partnerförderung von den anderen evangelischen Entwicklungswerken. DÜ war das erste evangelische Entwicklungswerk, dessen Geschäfte von einer Frau, Gertraude Kaiser, geleitet wurden. Familienfreundlichkeit war selbstverständlich, Teilzeitarbeit üblich. Gelebte Nachfolge Jesu wichtiger als hierarchische Struktur. DÜ war eher Aktionsgruppe als Verwaltung. Vor der Fusion prophezeite der DÜ-Verwaltungsleiter: Kirchen können mit der Fusion Macht-

fragen zwischen Diakonie und Kirche klären, aber effizienter wird evangelische Entwicklungsarbeit damit nicht. Und in der Tat: Effizienzverluste sind offenbar. Für den Personaldienst heißt Integration in eine große Verwaltungsstruktur vor allem Zersplitterung und ständiger Erklärungs- und Anpassungsbedarf. Das belastet die Arbeit, führt zu geringeren Vermittlungszahlen und zu einem Auseinanderfallen der Programmatik.

Sie waren viele Jahre im AGdD-Vorstand. Mit welcher Perspektive schauen Sie auf die nächsten Jahre?

Viele Jahrzehnte war der staatliche Entwicklungsdienst (bis 2010 DED, seit 2011 GIZ) eine wichtige Säule des Entwicklungshelfer-Gesetzes. Der dramatische Rückgang der Vermittlungszahlen bei der GIZ stellt in Frage, ob ein Dienst ohne Erwerbsabsicht zum Auftragsverfahren der GIZ passt. Hoffnung macht mir, dass die AGdD mit dem Entwurf für einen „Internationalen Klimadienst“ neben dem ZFD ein Fenster für ein GIZ-Programm im Zuwendungsbereich eröffnet. Ob GIZ und BMZ hier über ihren Schatten der Auftragsideologie springen können, muss sich allerdings erst noch erweisen.

Was motiviert sie, jetzt selbst in den Entwicklungsdienst gehen? Welche Aufgabe werden Sie haben?

Meine Arbeitserfahrungen begannen mit einem Friedensdienst bei Aktion Sühnezeichen in Norwegen – dazu gehörte unter anderem die Organisation einer Friedenswoche in Tromsø Ende der 70er Jahre. Seit 1996 ist die Arbeit am ZFD Teil meines beruflichen Auftrags bei DÜ. Die Anforderung einer Fachkraft durch den kambodschanischen NGO-Dachverband erlaubt mir nun, mich zum Ende meines Arbeitslebens selbst mit einem DÜ-Vertrag für Frieden und Gerechtigkeit einzusetzen. Dazu gehört auch, mit der Koordination des ZFD-Programms vor Ort, Partnerorganisationen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Mir kommt dabei sehr gelegen, dass bei Partnerorganisationen im ZFD das Thema „Dealing with the past“ auf der Agenda steht. Meiner Meinung nach birgt der Austausch über den Umgang mit der Vergangenheit wichtiges Potential für die Gestaltung der Zukunft. Ein Potenzial, das ich gerne erschließen helfe.

Wir wünschen Ihnen alles Gute für Ihre Zeit im Kambodscha, Herr Deile.

Versöhnungspreis für forumZFD

Die Klaus Jensen Stiftung hat das forumZFD für seine praxiserprobten, gewaltfreien Alternativen im Umgang mit Konflikten mit dem Versöhnungspreis ausgezeichnet. „Die Würdigung friedenspolitischen Engagements ist zwingend notwendig, um auch die andere Realität ins Blickfeld zu rücken“, betonte Klaus Jensen, ehemaliger Trierer Oberbürgermeister und Namensgeber der Stiftung, in seiner Festrede. Er bezog sich dabei vor allem auf den Krieg in der Ukraine und die dadurch ausgelöste Aufrüstungsdebatte.

www.forumzfd.de

AGIAMONDO würdigt Interreligiöse Initiative für friedliche Wahlen in Kenia

Der AGIAMONDO-Engagementpreis geht in diesem Jahr an den Coast Interfaith Council of Clerics Trust in Kenia. Dieser hatte sich mit der Initiative „Faith for Safe Election“ gemeinsam mit Geistlichen und Führungspersonen unterschiedlicher Glaubensrichtungen dafür eingesetzt, dass die Parlamentswahlen 2022 in Kenias Küstenregion friedlich und fair gestaltet wurden.

www.agiamondo.de

Wechsel im AGdD-Vorstand Wir begrüßen Petra Berner und Matthias Nagel



©Coworkers



©Brededorst/Brot für die Welt

Wir begrüßen zwei neue Mitglieder im AGdD-Vorstand: Matthias Nagel hat im Mai 2022 die Nachfolge von Ulrich Weinhold angetreten. Er wurde für zwei Jahre zum 1. Vorsitzenden gewählt. Er ist Projektmanager bei Coworkers – Christliche Fachkräfte International e.V. Seit Oktober 2022 gehört auch Petra Berner zum Vorstand. Sie ist Geschäftsführerin von Dienste in Übersee und Leiterin des Bereichs Internationale Programme bei Brot für die Welt. Sie folgt auf Jürgen Deile. Für den AGdD-Vorstand stellt jede der sieben Mitgliedsorganisationen eine*n Vertreter*in.

AGdD-Seminare 2023 (Auszug)

Standortbestimmung für die berufliche Neu- und Umorientierung
24. - 26.02.2023 in Königswinter bei Bonn

Arbeitsfelder Diversity und Gleichstellung: (Neue) Job-Optionen für Rückkehrer*innen?
24. - 26.03.23 in Berlin

**Ich kann mehr, als ich weiß!
Kompetenzen entdecken mit dem ProfilPASS**
21. - 23.04.23 in Königswinter

**Selbständigkeit als berufliche Option.
Was bedeutet das konkret für mich?**
12. - 13.05.23; online

Arbeiten in der Consulting-Branche der EZ
16. - 18.06.23 in Springe

Online-Angebote und weitere Veranstaltungen:
www.agdd.de/seminare

transfer-Themen 2023

Für die nächsten transfer-Ausgaben sind folgende Schwerpunktthemen geplant:

- Gesundheit und Ernährungssicherung
- Öffentlichkeitsarbeit/Advocacy-Arbeit

Wenn Sie dazu Anregungen, Hinweise oder Ideen haben und/oder selbst etwas schreiben möchten, melden Sie sich bei uns: redaktion@agdd.de.

Wir sind gespannt auf Ihren Input!

Online-Stammtisch Entwicklungsdienst/ZFD

Im Januar 2021 ging unser Online-Stammtisch „Entwicklungsdienst verbindet“ in die erste Runde. Der Stammtisch wurde ins Leben gerufen, um Fachkräften, Rückkehrer*innen und mitgereisten Partner*innen die Gelegenheit zu bieten, sich zu vernetzen und Raum für Austausch zu schaffen. Schnell hat sich gezeigt, dass auch im virtuellen Format ein gemeinsamer „Spirit“ möglich ist und dass es viele private, berufliche und entwicklungspolitische „Stammtisch-Themen“ gibt. Die Teilnehmer*innen bringen sich aktiv ein, auch in die Moderation.

Den Stammtisch haben wir jetzt fest etabliert. Er findet mindestens einmal pro Quartal statt. Aktuell prüfen wir, ob ein monatliches Angebot möglich ist. Alle Termine und Details zur Anmeldung/Registrierung finden Sie unter www.agdd.de/stammtisch.

Dayana Dreke ist Rückkehrerin und hat im letzten Jahr regelmäßig am Stammtisch teilgenommen:

„Ich finde den AGdD-Stammtisch wirklich eine tolle Sache. Bei den letzten Terminen haben wir uns zu Themen wie Unterstützungsmöglichkeiten von Fachkräften im Entwicklungsdienst während der Corona-Pandemie, in Krisenländern und dann bei



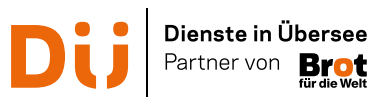
der Rückkehr nach Deutschland besprochen. Außerdem konnten wir unsere Bedarfe und Wünsche an die AGdD nach einer besseren Vernetzungsplattform und neuen Fortbildungsoptionen sammeln und uns zum geplanten Klimadienst austauschen.

Für mich ist der Austausch mit anderen Fachkräften zu unseren vielfältigen Erfahrungen in unseren verschiedensten Einsatzländern sehr bereichernd. Wir geben uns gegenseitig Tipps zu den Themen Rückkehr nach Deutschland und Jobsuche. Durch das Online-Format können wir uns außerdem direkt mit noch aktiven Fachkräften weltweit vernetzen. Das inspiriert und macht Lust auf neue Einsätze in anderen Ländern.

Ich kann den Stammtisch also wärmstens allen empfehlen, die mal wieder Lust auf Austausch und Vernetzung mit anderen erfahrenen Fachkräften haben und/oder sich zukünftig wieder gern in Projektländern engagieren möchten.“

Wir freuen uns auf Sie und Euch!

Unsere Mitglieder:



Alle Informationen auf:
www.agdd.de

Mit finanzieller Unterstützung des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung