Ein Dossier des AKLHÜ in Zusammenarbeit mit der Redaktion WELT-SICHTEN.

Auf den Menschen kommt es an!

Von der Stärke der Personellen Zusammenarbeit

AKLHÜ

NETZWERK UND FACHSTELLE FÜR INTERNATIONALE PERSONELLE ZUSAMMENARBEIT

In Koboko, Uganda, erarbeiten sich Mitglieder von Advance Afrika mit einer deutschen Fachkraft Konfliktlösungsmodelle.
Foto: AGIAMONDO/Rendel Freude

Editorial

Carmen Pietsch
ist stellvertretende Vorsitzende des AKLHÜ, Netzwerk und Fachstelle für Internationale Personelle Zusammenarbeit.

Im Gedenken an den im September 2019 verstorbenen Vorsitzenden des AKLHÜ, Christian Grözinger.

Die Kritik ist laut: Weltweite Digitalisierung ermöglicht grenzenlose Kommunikation; was braucht es persönliche Präsenz? Für alles gibt es im globalen Süden einheimische Fachkräfte. „Partnerschaftlichkeit“ und „Augenhöhe“ sind Leitworte der Entwicklungszusammenarbeit; exportieren Fachkräfte aus dem Norden nicht das kolonialistische Modell des „weißen Mannes“?

Wir müssen die kritischen Fragen in der Praxis überprüfen, um politisch überzeugend antworten zu können. Natürlich muss sich auch die Kritik an der Wirklichkeit messen. Beidem dient dieses Dossier.

Auch die Personelle Zusammenarbeit hat sich seit den 1950er Jahren weiterentwickelt. Im Denken der Zeit damals reagierten „Entwicklungshelferinnen“ und „Entwicklungshelfer“ solidarisch und oft mit hohem persönlichem Einsatz auf die Not von Menschen. Davon geblieben ist ein schiefes Bild vom überlegenen Weißen. So wie sich in unserer Gesellschaft – langsam – das Bewusstsein von Rassismus, Diskriminierung und Diversität verändert, haben sich auch Profil, Menschen und Methoden der Personellen Zusmamenarbeit aktualisiert. Gerade deren Fachkräfte tragen dazu bei, unsere Gesellschaft informierter über die weltweite Vielfalt und sensibler für Diskriminierungen und die Menschenwürde aller werden lassen.

Keine der großen Krisen heute ist lokal oder regional zu lösen, sie bedürfen weltweit abgestimmter Aktionen: globaler Partnerschaft. Das Vertrauen, dass auch die anderen woanders ihren Teil tun, wenn hier von mir und uns ein ökologischer, ökonomischer und kultureller Paradigmenwechsel gefordert ist, wächst im Vollzug der Veränderungen durch Begegnungen und gemeinsame Erfahrungen. Individuell wie politisch registrieren wir, dass in Social Media Vertrauen auch schnell zerstört ist. Es braucht den personellen Austausch in der globalen ökologisch-sozialen Zusammenarbeit: in alle Richtungen der Erde. Wir benötigen Begegnungen mit Menschen und gemeinsames Handeln.

Viel Freude und Impulse bei der Lektüre.

Inhalt

3 Vier Thesen zur Personellen Zusammenarbeit
Gisela Kurth

4 „Vom Entwicklungsdienst zum Weltdienst“
Eine neue Zukunftsperspektive der Personellen Zusammenarbeit
Michael Detscher

7 Rassismuskritik in der Entwicklungszusammenarbeit
Das Experiment von EIRENE
Martin Merz

10 Solidarität und Partnerschaft
Der Entwicklungsdienst als Beitrag zum Zusammenhalt der (Welt-)Gesellschaft
Gabi Waibel und Christian Gieseke

12 Auf Nachhaltigkeit ausgelegt
Was bewirkt Personelle Entwicklungszusammenarbeit?
Jürgen Deile

14 Kurz und gut?
Über den Mehrwert des Einsatzes der German Doctors
Harald Kischlat

16 Seelenbeben
Wie Notfallpädagogik in Krisenregionen Kindern und Jugendlichen hilft
Bernd Ruf

18 Wissen weitergeben aus Solidarität
Ehrenamtlicher Know-how-Transfer stärkt lokale Kompetenzen
Heike Nasdala

20 Starke Partnerschaften im Freiwilligendienst
In Partnerschaften lernen und die eigene Praxis kritisch hinterfragen
Nicole Andrée

22 Es ist an uns zu lernen
Ein Kommentar
Nicole Maron Oscamayta

Ein gemeinsames Mahl – wie hier in Tadschikistan – verbindet. Das Einfache und die Vielfalt, das Entdecken des unbekannten Geschmacks, der Austausch im Alltäglichen schafft Vertrauen.

Foto: Stephan Härtel

Vier Thesen zur Personellen Zusammenarbeit

| Gisela Kurth

Die Personelle Zusammenarbeit ist ein Lernfeld, eine Herausforderung und ein Geschenk für die „Entsandten" wie auch für die Menschen, mit denen sie vor Ort zusammenarbeiten und leben. So gelten alle Thesen für beide Seiten und den Austausch in alle Richtungen:

1. Die Antriebskräfte einer Gemeinschaft liegen oft jenseits des Sichtbaren. Um langfristige Veränderung zu ermöglichen, muss man sich dem Unsichtbaren nähern. Nur wer sich aussetzt, kann Zugänge zu der sozialen, kulturellen, normativen und historischen Wirklichkeit einer Gemeinschaft finden und somit ein Verständnis für die Realität entwickeln.

2. Der Blick von außen ermöglicht es, gewohnte Verhaltensweisen zu hinterfragen, ohne zu verletzen. Die „produktive Fremdheit" ermöglicht allen Seiten ein gemeinsames Lernen und die Sicht auf neue Perspektiven und weiterführende Lösungen.

3. Sich Einlassen auf globale Veränderungsprozesse und das Loslassen von gewohnten – scheinbar sicheren – Verhaltensweisen braucht Vertrauen. Im gemeinsamen Lernen und in der offenen und transparenten Zusammenarbeit, im Teilen von Erfolgen und Rückschlägen kann ein solches Vertrauen entstehen.

4. Im langfristigen miteinander Leben und Arbeiten von Weltdienstleistenden und ihren Partnern wächst das Verständnis für das Verbindende. Das schafft in einer in partielle Interessengruppen zerfallenden Welt neue Allianzen für eine gemeinsame Lösung globaler Fragen – ohne die jeweils unterschiedliche existentielle Betroffenheit zu ignorieren.

Die Personelle Zusammenarbeit umfasst

- Fachdienste wie zum Beispiel die German Doctors, den Senior Expert Service und die Notfallpädagogik der Freunde der Erziehungskunst Rudolf Steiners,
- Entwicklungsdienste nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz, zum Beispiel durch AGIAMONDO, Dienst in Übersee/Brot für die Welt und EIRENE. Alle Entwicklungsdienste sind in der AGdD organisiert,
- internationale Freiwilligendienste als längerfristige, gut begleitete Dienste, welche in die kontinuierliche fachliche und pädagogische Zusammenarbeit der entsendenden und aufnehmenden Partner eingebettet sind, wie zum Beispiel ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V.. | |

Webadresse und Kontakt:
AKLHÜ e.V.
www.entwicklungsdienst.de

Dr. Gisela Kurth
ist Geschäftsführerin des AKLHÜ, Netzwerk und Fachstelle für internationale personelle Zusammenarbeit.

„Vom Entwicklungsdienst zum Weltdienst“

Eine neue Zukunftsperspektive der Personellen Zusammenarbeit

Foto: AGIAMONDO/Florian Kopp

Ein Landwirt und eine AGIAMONDO-Fachkraft kümmern sich gemeinsam um ein Kürbisfeld in Bolivien.

| Michael Detscher

„Der zentrale Mehrwert der Personellen Zusammenarbeit ist der Transfer von Wissen und Können aus dem Norden in den Süden der Welt.“ Dieser Gedanke ist im Kern patriarchal und kolonial. Er kann getrost in derselben Mottenkiste Platz finden, in der bereits die Idee liegt, nachholende Entwicklung sei der Königsweg der Länder des Südens in eine goldene Zukunft.

Entwicklungswege sind weitaus vielfältiger, als es zu Zeiten der Einführung des Entwicklungshelfer-Gesetzes (EhfG) vor 50 Jahren absehbar gewesen sein mag. Damals galt vielen die Trias von Industrialisierung, Marktwirtschaft und liberaler Gesellschaftsordnung als einzig denkbare Möglichkeit.

Auch nach mehr als einem halben Jahrhundert Entwicklungspolitik polarisieren Reichtum und Macht einerseits und Elend und Marginalisierung andererseits die Welt – nicht nur im globalen Maßstab. Daneben treten überdeutlich die ökologischen Krisen durch Konsumfixierung und Industrialisierung: Arten sterben in rasantem Tempo aus, die Biosphäre wird übernutzt und vergiftet, die Klimaerhitzung beschleunigt sich.

Für das politisch rechte Spektrum ist die Negierung der ökologischen Krisen mittlerweile ein identitätsstiftendes Moment, oder die Schuld daran wird auf die sogenannte Bevölkerungsexplosion im Süden der Welt ge-

Foto: AGIAMONDO/Eberhard Weible

Fremdheit: produktiv für alle Seiten. Das Bild entstand 2016 bei einem Workshop mit Fachkräften und Partnerorganisationen zum Thema „Landgrabbing".

schoben. Dabei sind die globalen Habenichtse diejenigen, die als erste und am stärksten von den ökologischen Verwerfungen betroffen sind. Ihnen bleibt bald nichts anderes mehr übrig, als zu wählen zwischen Verdorren oder Ertrinken zu Hause und der Flucht in gemäßigtere Regionen.

Die massiven Verwerfungen, die sowohl global wie auf nationaler und europäischer Ebene aus dieser Gemengelage folgen, kann man sich nur schwer vorstellen. Die Rösser der apokalyptischen Reiter Nationalismus, Rassismus und Faschismus scharren jedenfalls mit den Hufen.

Die Agenda 2030 stellt dem eingangs zitierten Glaubenssatz treffend entgegen: „Alle Länder der Welt sind Entwicklungsländer." Unterschiedlich ist allerdings, wie viel Verantwortung einzelne Gesellschaften für die Misere tragen – und wie stark die Menschen von ihr betroffen sind.

| Das Angebot des Entwicklungsdienstes

Entwicklungsdienste können angesichts der Situation Gewichtiges anbieten. Die DEval-Evaluation von 2015 bestätigte von unabhängiger Seite:

- Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer (EH) entwickeln gemeinsam mit Partnern neues, bis dahin auf keiner Seite vorhandenes Erfahrungswissen und originelle Handlungsoptionen. Reibungswärme, die aus der Zusammenarbeit von Menschen relativer Fremdheit entsteht, treibt diesen Prozess an.
- EH verhelfen Partnern zur Selbstermächtigung: Betroffene übernehmen Verantwortung und ownership für gesellschaftliche Problemlagen, von denen sie bis dahin glaubten, sie müssten von außen oder „oben" gelöst werden, und sie hinterfragen Bedingungen, die bis dahin als unabänderlich galten.

Wesentliche Grundbedingungen: Prozesse gehören den Betroffenen und nicht den Gebern, eine solidarische und professionelle Grundhaltung verbindet die Akteure, sowie der gemeinsame Wille, gesellschaftliche Fortschritte zu erzielen.

| Fünf Dimensionen – ein Weltdienst

Unter dem Titel „Vom Entwicklungsdienst zum Weltdienst" fasst AGIAMONDO die Konsequenzen programmatisch zusammen, die aus dieser Ausgangslage zu ziehen sind. Mehrere praktische Ausprägungen soll die Umsetzung des Weltdienstes umfassen:

1. „Entwicklungshelferinnen" und „Entwicklungshelfer" werden auch aus dem Süden in den Norden vermittelt.

Organisationen, die sich seit Längeren mit richtungsunabhängiger internationaler Personalvermittlung befassen, haben herausgefunden, was auch den ersten Erfahrungen von AGIAMONDO entspricht: Es gewinnen gleich drei Akteure. Die gastgebenden deutschen NGOs und die Süd-Nord-Entwicklungshelfer, die, wie alle EH, grundlegende Lernerfahrungen machen. Der deutlichste Gewinn entsteht jedoch bei den Netzwerken/NGOs, die die Süd-Nord-EH nach ihrer Rückkehr integrieren und ihr neues Wissen und ihre Vernetzung konzeptionell gesichert nutzen.

Süd-Nord-Vermittlungen werden durch AGIAMONDO bislang in mühseliger Kleinarbeit jeweils als Einzelvorhaben bearbeitet. Der Entwicklungsdienst muss durch allerlei Hilfskonstruktionen imitiert werden. Es würde die Sache enorm erleichtern, wenn auch die Vermittlung von Süd-Nord-EH öffentlich gefördert würde. Nach Ansicht vieler Beteiligter könnte dies durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) auf der Ebene von Durchführungsbestimmungen umgesetzt werden.

2. Die Vermittlung von Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfern wird auf den globalen sozialökologischen Wandel hin akzentuiert.

Kirchliche Auftraggeber von AGIAMONDO wissen sich gleichermaßen der Agenda 2030 wie der Enzyklika Laudato si' von Papst Franziskus verpflichtet. Der Auftrag beider Referenzdokumente ist es, in der Sprache der Enzyklika ausgedrückt, „den Schrei der Armen und den Schrei der Erde" als der „Geschundensten unter den Armen" zu hören – und darauf zu reagieren. Bereits seit Langem sind AGIAMONDO-Entwicklungshelferinnen und -helfer in Prozessen tätig, die nicht nur auf das Empowerment Betroffener abzielen, sondern auch darauf, die Zerstörung von Lebensräumen zu verhindern, Anpassungen an Klimaveränderungen zu entwickeln und die mitweltzerstörerischen Effekte von Modernisierung zu vermindern. Um dies zu verstärken, hilft es, unter anderem die von DEval entwickelte „trägerübergreifen-

AGIAMONDO e.V.

wurde 1959 als „Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V." (AGEH) gegründet und hat sich im November 2019 den neuen Namen gegeben. Der Personaldienst der deutschen Katholiken für Entwicklungszusammenarbeit vermittelt Fachkräfte zu und von Partnern in Afrika, Asien, Lateinamerika und den Ländern Mittel- und Osteuropas sowie in den Zivilen Friedensdienst. Er unterstützt Südpartner, sich Personelle Zusammenarbeit anzueignen und darin als verantwortlich gestaltende Akteure aktiv zu sein.

Website und Kontakt: www.agiamondo.de

de Wirkungslogik von EH" um die Dimension sozial-ökologischer Transformation zu ergänzen.

3. Südpartner eignen sich den Weltdienst an.

Angesichts ähnlicher Problemlagen in verschiedenen Teilen der Welt wollen sich Partner im Süden besser vernetzen und sich verbindlicher austauschen, als dies durch herkömmliche Instrumente wie Kurzzeitberatung oder Austauschbesuche möglich ist. Zunehmend befähigen sie sich, Süd-Süd-Personalvermittlungen in Eigenverantwortung zu betreiben. Erfahrungen aus der Nord-Süd-EH-Vermittlung werden als Referenz angefragt, AGIAMONDO wächst eine beratende Rolle zu.

4. Ein sozialökologischer Inlandsfachdienst soll im Entwicklungsland Deutschland entstehen – nach dem Vorbild des Entwicklungsdienstes.

Der Direktor des Wuppertal Instituts, Professor Uwe Schneidewind, vertritt in seiner jüngsten größeren Veröffentlichung „Zukunftskunst" die These, Voraussetzung für das Gelingen vielfältiger notwendiger Transformationsprozesse in Politik, Wirtschaft und Technik sei, dass sie vom kulturellen Ende her gedacht werden. Die Transformation müsse in neuen Wertvorstellungen ihren Ausgangspunkt nehmen und daraus ihre Kraft gewinnen. Diese zivilisatorische Aufgabe müsse besonders die Zivilgesellschaft leisten. Ohne den grundlegenden gesellschaftlichen Fortschritt seien technische oder politische Transformationsschritte nicht nachhaltig. Untermauern lässt sich diese These zum Beispiel durch die Leichtigkeit, mit der es der Regierung Trump gelingt, umwelt- und klimapolitische Fortschritte der Obama-Zeit in kürzester Zeit zunichte zu machen.

AGIAMONDO schlägt deshalb einen personellen sozialökologischen Dienst vor, der Fachkräfte in deutsche zivilgesellschaftliche Organisationen vermittelt. Dort sollen sie Modelle von Teilhabe an gesellschaftlichen Transformations- und Integrationsprozessen erproben, Ökoeffizienz, Konsistenz und Suffizienz als Handlungsmaximen von Zukunftsfähigkeit und weltweiter (Klima-) Gerechtigkeit verankern und stärken.

Dieser solidarische Fachdienst spricht Menschen an, die im Entwicklungsdienst entsprechende fachliche Kenntnisse vertiefen und Erfahrungen in der Förderung von Selbstermächtigungsprozessen sammeln konnten. So werden die added values von zurückgekehrten EH in die notwendige gesellschaftliche Transformation in Deutschland und Europa eingespeist. Auch ein Einbezug von Menschen, die als internationale Freiwillige oder im Rahmen bürgerschaftlichen oder beruflichen Engagements entsprechende Kompetenzen erlangten, ist denkbar.

Überdeutlich ist der Drang nicht nur aus der Schülerschaft, sondern aus allen Altersgruppen der Bevölkerung hin zu Foren und Formaten, in denen zukunftsfähige Konsum- und Verhaltensmuster entwickelt und eingeübt werden können – und in denen die gesellschaftlichen Konflikte bearbeitet werden, die aus den anstehenden grundlegenden Veränderungsprozessen ziemlich sicher folgen werden. Vieles spricht dafür, die Einrichtung eines sozialökologischen Fachdienstes im Entwicklungsland Deutschland sehr zeitnah und entschlossen anzugehen.

Im Rahmen des EhfG sollte die Möglichkeit bestehen, den sozialökologischen Inlandsfachdienst zu fördern: als eine Verlängerung des Entwicklungsdienstes durch eine mehrmonatige Phase in Deutschland. Dem BMZ bietet sich so die Möglichkeit, in einem Politikfeld Handlungsfähigkeit zu beweisen, das von immer breiteren Bevölkerungsschichten als besonders relevant betrachtet wird. Für die Einbindung von Absolventen eines nicht unter das EhfG fallenden Auslandsdienstes in einen sozialökologischen Inlandsfachdienst sollten Finanzierungsquellen außerhalb der BMZ-Förderinstrumente erschlossen werden – etwa bei den für Umwelt- und Klimaschutz zuständigen Landes- und Bundesministerien.

5. Als Institution glaubwürdiger werden und eintreten für den sozial-ökologischen Wandel.

Auch AGIAMONDO selbst erprobt zukunftsfähige und nachhaltige Verhaltensweisen, sowohl auf der Ebene der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch als Organisation. Sie macht damit deutlich, dass sie nicht nur Partnern Verhaltensänderungen zumutet (beziehungsweise zumindest mit großer Ernsthaftigkeit vorschlägt), sondern diese Zumutungen auch selbst auf sich nimmt und an den notwendigen Transformationsprozessen teilnimmt.

Roxin, H., Schwedersky, T., Polak, J. T., Vorwerk, K., & Gaisbauer, F., Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer: ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Bonn 2015

Schneidewind, U.: Zukunftskunst. Berlin 2018

Michael Detscher
ist bei AGIAMONDO verantwortlich für die Personalvermittlung.

Rassismuskritik in der Entwicklungszusammenarbeit

Das Experiment von EIRENE

Foto: EIRENE

Das Team der Geschäftsstelle von EIRENE in Neuwied.

| Martin Merz

Vor vier Jahren hat der Vorstand von EIRENE die Entscheidung für einen diskriminierungs- und rassismuskritischen Prozess getroffen. Bis dahin war der christliche Friedensdienst zwar dem Anspruch nach international, jedoch eigentlich sehr deutsch, nicht zuletzt weil in der Geschäftsstelle fast ausschließlich deutsch sozialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig waren. Aber daran hat sich einiges geändert.

Der Graf zu Wied wünschte eine neue Residenzstadt und wies ihr den Platz an der Biegung des Flusses zu, da, wo das Wasser häufig über das Ufer trat. Um trotzdem Bewohner zu gewinnen, verlieh der Graf der Siedlung Religionsfreiheit. Das war 1662 und funktionierte. Neuwied am Rhein gedieh, Bürgerinnen und Bürger verschiedener, sonst vielfach verfolgter Bekenntnisse lebten tolerant zusammen. Sie bauten einen Deich. Soweit die Vor-Geschichte zur folgenden:

In Neuwied läuft ein weiteres Experiment. Die Prognose beruht auf seinem fortgeschrittenen Verlauf und bereits hinreichenden Resultaten: Es gelingt. EIRENE, der internationale christliche, aber längst auch interreligiöse Friedensdienst, unterzieht sich konsequent einem diskriminierungs- und rassismuskritischen Prozess. Nun stand der Antirassismus schon 1959 in seinem Programm, ernst gemeint. Der Unterschied zwischen hochgehaltenem und angewandtem Prinzip ist wesentlich, er lässt sich sowohl an den Veränderungen in den Strukturen der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZ) von EIRENE erkennen als auch in der Geschäftsstelle.

Das ist erlebbar in einer kleinen Runde mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Neuwied. Wie sind sie hier vorzustellen? Nach Herkunft, Ethnie, Nationalität, Muttersprache, Geschlecht, Hautfarbe, Funktion, Familienstand, Reisepass, anderem Papier? Kategorien, ohne die man nicht auskommt, markieren ja die Unterschiede, an denen sich Diskriminierungen festmachen. Aber bitte: „Ich

bin aufgewachsen in Bremen als eine weiße Frau, heterosexuell, und habe deshalb Privilegien, was mir in den letzten Jahren bei EIRENE bewusst geworden ist", sagt Anthea Bethge, Geschäftsführerin. Es ist möglich, sich vorzustellen: immer mehr als ein Wort, immer unabgeschlossen. Sie informiert: „EIRENE entstand 1957 in Chicago und entsandte zuerst einen Niederländer und einen Franzosen nach Marokko, dann einen US-Amerikaner nach Deutschland. Ab 1960, als der Sitz nach Deutschland kam, war die Richtung immer mehr von hier aus in die Länder des Südens, und in der Geschäftsstelle haben immer mehr Menschen gearbeitet, die in Deutschland geboren und sozialisiert waren. 2015 hat der Vorstand eine klare Entscheidung für den rassismuskritischen Prozess getroffen. Danach ist viel passiert auf dem Weg."

Was denn? Manssour Monsef („Ich bin Deutschkurde iranischer Herkunft, seit 32 Jahren in Deutschland und stelle fest, dass diese geografischen und politischen Grenzen für mich immer ein Hindernis darstellen") sagt: „Als Personalleiter erhielt ich den Auftrag, die Personalpolitik an Internationalität und Diversity auszurichten. Das galt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland ebenso wie hier. Seitdem gewinnen wir mehr und mehr Menschen unabhängig von ihrem Status, allein nach Kompetenzen." Deshalb ist diese Runde divers, auf dem Weg, sich zu finden, in der Kommunikation, in veränderten in- und externen Kooperationsprozessen. Auch der neugewählte Vorstand des e.V. ist diverser aufgestellt.

Foto: EIRENE

Iyad Asfour und Bilal Al Masri arbeiten in dem Projekt „Starke Nachbar*innen" des zivilen Konfliktbearbeitung in Neuwied.

EIRENE

Gründung:
1957 in den USA durch die historischen Friedenskirchen. „Der Friedensdienst von EIRENE gründet auf den Werten der Gewaltfreiheit, der Achtung der Würde aller Menschen und dem Respekt vor unserer einen Welt."

Programme:
EIRENE vermittelt internationale Freiwillige und Fachkräfte an Partnerorganisationen in Belgien, Bolivien, Bosnien-Herzegowina, Burkina Faso, Burundi, Costa Rica, Demokratische Republik Kongo, Deutschland, Frankreich, Kanada, Mali, Marokko, Nicaragua, Niger, Rumänien, Uganda, USA, Vereinigtes Königreich (Nordirland).

Website und Kontakt: www.eirene.org

| Die Kommunikation hat sich verändert

Thomas Schmidt („Ich komme aus dem Rheinland, aus der Nähe von Köln, und leite das Freiwilligenprogramm") erinnert, EIRENE habe auch Zweige in anderen europäischen Ländern gehabt und immer darum gerungen, in Neuwied eine internationale Geschäftsstelle zu sein, aber das sei lange Zeit nicht gelungen: Die Geschäftssprache war deutsch, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren es, EIRENE war es. „Unsere Partner fanden das nicht immer gut." Die Geschäftssprache ist geblieben, aber es sind einige Mutter- und Fremdsprachen hinzugekommen, dabei hat sich nicht nur der Sprachenpool qualitativ verändert, sondern auch die Kommunikation.

Magdalena Moryl-Pillai („In Deutschland geboren, aus einer polnischen Familie, und ich finde die Frage nach der Herkunft superkomplex, ich habe eine Zeit in Indien gelebt", seit einem Jahr im Personalreferat zuständig für Fachkräfte): „Als ich in diesen Prozess eingestiegen bin, erschien mir alles sehr einfach. Aber unter der Oberfläche liegen viele Sachen, die aufgedeckt werden. Sprache ist natürlich eine davon. Wie verstehe ich, was eine Person sagt, vor allem, wenn der Kontakt neu ist und über E-Mail geht? Manssour Monsef und ich teilen uns ein Büro, wir brauchten Zeit, um zu verstehen, was wir uns sagen. Wir sprechen mehr als eine Sprache gemeinsam, aber es gibt vieles, das auf anderen Ebenen stattfindet, und das muss man verstehen lernen. Also muss ich offen sein dafür. Wir haben in den Prozessen, die wir durchlaufen haben, tolle Ergebnisse erzielt, meistens, weil wir alle am selben Ziel arbeiten." Klingt vage: „man muss offen sein", aber dem Gast in der Runde fällt die nicht beliebige, sondern geübte „Offenheit" füreinander auf. Sie ist bei jedem Beteiligten eine Voraussetzung für das Gelingen des Prozesses, denn Rassismuskritik ist nur bis zu einem bestimmten Punkt

„als ob“ vorzugeben, ohne Veränderung bei sich selbst. Über den ist EIRENE hinaus.

Daniel Djedouboum („Deutsch-tschadische Herkunft. Ich lebe schon 20 Jahre in Deutschland, in der Nähe von Bremen, bei EIRENE seit 2016 als Länderreferent für Sahel und Marokko“) sagt: „Es war eine Notwendigkeit, als internationale Organisation authentisch zu handeln. EIRENE fällt damit zwischen den anderen PEZ-Organisationen auf. Die Partner im Süden hatten schon längst mit Veränderungen bei uns gerechnet. Auch, dass sie ihre Fachkräfte in der PEZ selbst mit auswählen können.“ Das tun sie nun unkompliziert durch Videokonferenzen. Die Entscheidungen werden im Konsensverfahren getroffen. Das bringt keine Blockaden, sondern Dynamik in die Kooperationen.

| Verinnerlichte Diskriminierung

Augusta Muhimpundu („Ich komme aus Bujumbura in Burundi“, Freiwillige in der Abteilung internationale Friedenskooperation): „Ich bin seit Februar hier, mein Deutsch ist noch nicht so gut, die Kolleginnen und Kollegen sind sehr geduldig. Das ist nicht überall so. Auf der Straße merke ich, wie manche Leute auf mich gucken. In Burundi ist der Rassismus durch die Kolonisierung ein Teil der Kultur geworden; wenn ein weißer Mensch in einen Raum kommt und es ist kein Stuhl frei, steht ein Mensch mit dunkler Hautfarbe auf, damit der Weiße sitzen kann. Ich sehe in Deutschland, dass Migranten zehn oder zwanzig Jahre hier sind und diesen Rassismus immer noch in sich tragen. Durch den Prozess bei EIRENE haben meine Augen gelernt, das genau zu beobachten, und das ergibt die Frage, wie dieser Rassismus zu ändern ist, in Deutschland, in Burundi, in Afrika.“

Wie? EIRENE hat bei sich angefangen, interne und begleitende Ombudsstellen eingerichtet, die wöchentliche Runde der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern thematisiert den Prozess, zwei davon haben ein Zeitkontingent für sprachliche Hilfeleistung beim Schriftverkehr. Einig ist sich die Runde, bei allen Kolleginnen und Kollegen habe sich eine wachsende Sensibilität eingestellt für „objektive“ und „subjektiv empfundene“ Diskriminierungen und für solche fragwürdigen Unterscheidungen. Vorsichtig ist man geworden, aber es ist nichts mehr peinlich.

Auch der Betriebsrat ist einbezogen und ansprechbar. Sein Vertreter Ralf Ziegler („Ich fühle mich als Europäer, komme aus dem Ruhrgebiet“, zuständig für das Freiwilligenprogramm in USA, Kanada, Nordirland, Belgien und Frankreich) sagt: „In den letzten zwei Jahren sind Leute zu uns gekommen, die vom rassismuskritischen Prozess gehört haben und deswegen mitmachen wollen, an Seminaren teilnehmen, als Freiwillige in der Friedensarbeit, als Fachkräfte.“ Der Prozess von EIRENE bringt Bewegung in die Entwicklungszusammenarbeit. Er stellt die Frage an die anderen PEZ-Organisationen, wie sie sich im internationalen Netz aufstellen und arbeiten wollen.

Das Experiment im Bogen am Fluss ist hoffentlich eine Vor-Geschichte für das Land, in dem das Wasser bereits über das Ufer getreten ist. | |

Martin Merz
ist Journalist.

DOKUMENTATION

Auf dem Weg zu einer diskriminierungssensiblen Organisation

Wir möchten, dass alle, die bei EIRENE mitwirken, eine wertschätzende Zusammenarbeit innerhalb von EIRENE erleben und in einer guten Arbeitsatmosphäre ihre Potentiale zum Wohl und Erfolg von EIRENE entwickeln können. Wir möchten unsere Kooperationen respektvoll gegenüber den Partnerorganisationen und machtkritisch gegenüber uns selbst gestalten. Das ist Teil unseres Auftrags, uns gewaltfrei für den Frieden einzusetzen. Sehr wichtige Impulsgeber*innen auf diesem Weg sind die Partnerorganisationen im Globalen Süden, die internationalen Freiwilligen in Deutschland und die Konfliktvermittler*innen mit Fluchterfahrung.

Wie wir zusammenarbeiten

Im Verein und in der Geschäftsstelle sollen Entscheidungen auf allen Ebenen und zwischen den Ebenen im Konsens getroffen werden. Das bietet den Beteiligten die Gelegenheit, ihre spezifischen diskriminierungskritischen Perspektiven in den Entscheidungsprozess einzubringen. Im Jahr 2013 wurde ein Verhaltenskodex verabschiedet, der intern und extern eine Orientierung gibt, was von EIRENE erwartet werden kann. Seine zwölf Leitlinien reichen von Gewaltfreiheit bis zum Umgang mit anvertrautem Geld. Im Streitfall können Ombudspersonen angerufen werden. Sie unterstützen Gremien des Vereins bei der Konsensfindung und externe Parteien bei Beschwerden gegen EIRENE.

Ansprechpersonen im Rassismuskritischen Veränderungsprozess

Seit Ende 2015 befindet sich EIRENE in einem rassismuskritischen Veränderungsprozess. Dabei sind Strukturen entstanden, die Einzelne und den ganzen Verein dabei unterstützen, den diskriminierungskritischen Weg zu gehen. Das Ombudsbüro wurde um eine neue Ombudsperson Antidiskriminierung ergänzt, die aktiv auf alle neuen Mitarbeitenden zugeht, Beschwerden hört und mit Betroffenen arbeitet. Diese Praxiserfahrung wird anonymisiert und gebündelt und unterstützt das institutionelle Lernen bei EIRENE. Eine Prozesskoordination regt Maßnahmen des kontinentübergreifenden Austauschs an und informiert weltweit darüber. Sie bringt Menschen mit verschiedenen Positionierungen in den Dialog und bündelt Kritik und Verbesserungsvorschläge. Die beiden Beauftragten für Antidiskriminierung der Geschäftsstelle identifizieren diskriminierende Muster in der Organisationskultur, in Verfahren und Regelungen sowie in wiederkehrenden Verhaltensweisen. Sie kümmern sich um diskriminierungskritische Sensibilisierung und Fortbildung und schlagen strukturelle Veränderungen vor. In regelmäßigen plenaren Treffen haben alle Mitarbeitenden und Freiwilligen der Geschäftsstelle die Aufgabe und Chance, den diskriminierungskritischen Weg bei EIRENE mitzugestalten.

Quelle: https://eirene.org/keine-gewalt-keine-diskriminierung-kein-rassismus

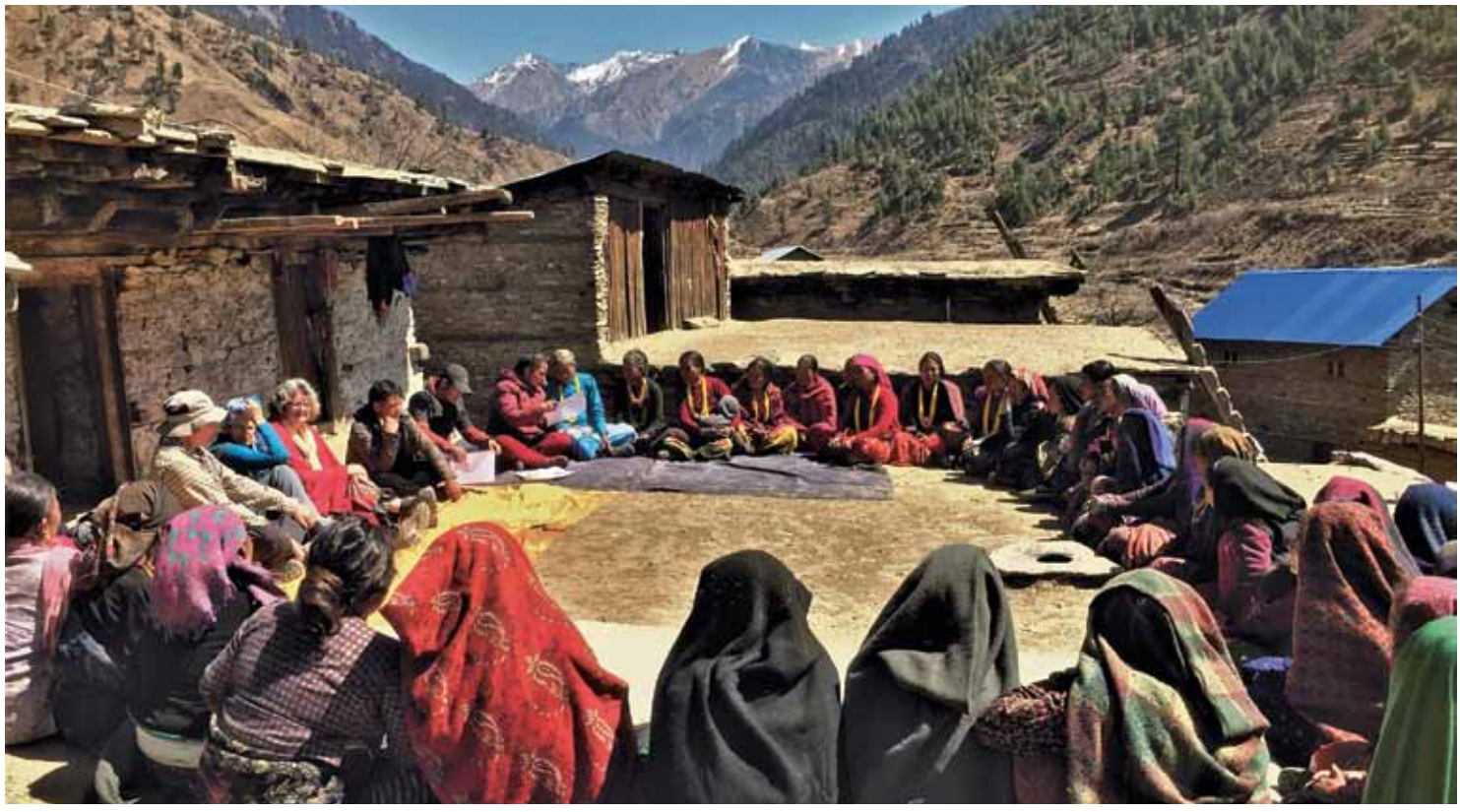

Foto: AGdD/Dr. Inge Baumann-May

Solidarität und Partnerschaft

Der Entwicklungsdienst als Beitrag zum Zusammenhalt der (Welt-)Gesellschaft

| Gabi Waibel und Christian Gieseke

Seit einem halben Jahrhundert werden Menschen nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz entsandt. In dieser Zeit hat die Welt sich rasant gewandelt. Damit der Entwicklungsdienst seine Wirkungen auch in Zukunft entfalten kann, muss er immer wieder an neue Gegebenheiten angepasst werden. Zentrale Begriffe sind dabei Solidarität und Partnerschaft.

Rund um das 50-jährige Jubiläum des Entwicklungshelfer-Gesetzes in diesem Jahr haben Printmedien, Hörfunk und Fernsehen vielfältig über den Entwicklungsdienst in der Praxis und im Wandel der Zeit berichtet. Die Arbeit der Fachkräfte wurde gewürdigt und das Besondere des Entwicklungsdienstes in den Blick genommen. Er schafft und bewirkt Solidarität und eröffnet dadurch die Chance auf positiven gesellschaftlichen Wandel vor Ort und hier in Deutschland. Heute ist das wichtiger denn je – und dafür braucht es „Menschen mit Herz und Verstand, die sich freiwillig und mutig auf den Weg machen" und „die wissen, was gebraucht und was angenommen wird, welche Unterstützung tatsächlich Entwicklung fördert", wie Bundeskanzlerin Angela Merkel bei der Festveranstaltung zum 50. Jubiläum des Entwicklungshelfer-Gesetzes festhielt.

Seit mehr als fünf Jahrzehnten engagieren sich die Trägerorganisationen des Entwicklungsdienstes gemeinsam mit ihren Partnern vor Ort für soziale Gerechtigkeit, die Förderung von Demokratie und Frieden, die Verbesserung der Lebensbedingungen benachteiligter Menschen und Nachhaltigkeit. In dieser Zeit hat sich die Eine Welt stark verändert und die Entwicklungszusammenarbeit hat sich professionalisiert. Mit der Entsendung von mehr als 30.000 Fachkräften in mehr als 100 Länder weltweit, seit 20 Jahren auch mit dem Zivilen Friedensdienst, ist umfangreiches Erfahrungswissen entstanden.

| Solidarität ist Arbeit

Solidarität ist nach wie vor ein zentraler Bezugspunkt von Entwicklungsdienst, eng verknüpft mit der Idee von gleichberechtigter Partnerschaft und unmittelbar umgesetzt im individuellen Engagement der Fachkräfte. Der Soziologe Heinz Bude hinterfragt in seinem aktuellen Buch den Begriff (Solidarität, München 2019) und fasst mit Blick auf die „Solidarität in einer Welt der Ungleichheit" zusammen: Es wird alles besser und schlechter zugleich, gerechter und ungerechter; während sich die Einkommens- und Lebensstandards global annähern, driften sie auf nationaler Ebene auseinander und in manchen Ländern hat sich die Situation gravierend verschlechtert. Die Beziehungen zwischen dem globalen Norden und dem globalen Süden verändern sich, Brüche und Spaltungen sind vielerorts stärker und härter geworden. Um die (Welt-)Gesellschaft der Zukunft zusammenhalten zu können, brauche es, so seine These, dringend Solidarität.

Diese Solidarität entsteht im Handeln für und mit den anderen, sie ist harte Arbeit. Solidarität löst aber keine Probleme, sondern,

In den Bergen Nepals beraten sich Frauen mit Inge Baumann-May, Fachkraft von Christliche Fachkräfte International. Das Bild gewann 2019 den 1. Preis im AGdD-Fotowettbewerb „50 Jahre Entwicklungshelfer-Gesetz“.

so Bude, stellt vielmehr die Frage: Wofür lohnt es sich zu leben? Die Antwort darauf muss gemeinsam gefunden, ausdiskutiert und verhandelt werden – in Projekten und Partnerschaften und immer wieder neu. Deshalb sind Partnerschaften zentral für den Entwicklungsdienst, sie stellen eine Notwendigkeit für gemeinsames Lernen und interkulturellen Erfahrungsaustausch und für die wirksame und nachhaltige Umsetzung gemeinsamer Projekte und Maßnahmen dar.

| Solidarität, die in Deutschland ankommt

Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Solidarität, die der Entwicklungsdienst bei den Mitarbeitenden und Zielgruppen vor Ort und bei den Fachkräften schafft und bewirkt, eben auch hier in Deutschland „ankommt“. Die Fachkräfte haben im Entwicklungsdienst vielfältige Kompetenzen erworben, die sie auch beruflich nutzen. Heute sind ihre internationalen und interkulturellen Erfahrungen in vielen Branchen wichtig; in der Arbeit mit Geflüchteten sind sie aktuell besonders gefragt. Mit einem in 2019 aufgelegten Profilpass Entwicklungsdienst unterstützt das AGdD Förderungswerk Rückkehrerinnen und Rückkehrer bei ihrer Kompetenzbilanz.

Das solidarische Engagement setzen die Fachkräfte auch nebenberuflich und ehrenamtlich um: Ivan Tadic (2008 bis 2015 mit CFI in Kambodscha) rief zwei ehrenamtliche Projekte für Geflüchtete ins Leben. Katrin Heeskens (2008 bis 2011 mit AGIAMONDO in Kenia) gründete nach ihrer Rückkehr gemeinsam mit ihrem Ehemann und Freunden einen Verein zur Unterstützung benachteiligter Kinder und Jugendliche in Isiolo und kandidierte erfolgreich für den Gemeinderat. „Diese Menschen bringen aus dem Entwicklungsdienst ein hohes Maß an Verantwortungsgefühl und ein besonderes Gespür für die Bedürfnisse anderer mit. [... Sie] wissen, was Solidarität ist“, konstatierte der kürzlich verstorbene frühere Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit, Erhard Eppler, in einem Interview anlässlich des Jubiläums des Entwicklungshelfer-Gesetzes.

Bei einem Austauschforum der AGdD mit über 60 Rückkehrerinnen und Rückkehrern im Juli 2019 wurde außerdem einmal mehr deutlich: Die Fachkräfte wollen entwicklungspolitisch aktiv bleiben. Als Expertinnen und Experten für entwicklungspolitische Fragen und Diskurse wollen sie sich besser vernetzen und ihre Ideen, Werte und Vorstellungen hier einbringen. So berichtete eine Teilnehmerin, dass sie „voller Elan“ zurückgekehrt sei, um „etwas an den Strukturen zu ändern“. Dieses Know-how zu kanalisieren und für die entwicklungspolitische Debatte fruchtbar zu machen, ist ein Anliegen der AGdD, des AK-LHÜ und ihrer Mitgliedsorganisationen.

| Solidarität, die weiter geht

Damit der Entwicklungsdienst seine vielfältigen Wirkungen auch in Zukunft entfalten kann, muss er immer wieder an die sich verändernden Gegebenheiten angepasst werden. Das Entwicklungshelfer-Gesetz bleibt dabei der gemeinsame Handlungsrahmen und Orientierungshilfe für die Träger. Das Spektrum der Handlungsmöglichkeiten zu erweitern ist ein gemeinsames Anliegen. Heute und jetzt bedeutet das zum Beispiel, dass eine EU-Staatsangehörigkeit keine Bedingung für eine Bewerbung als Fachkraft sein sollte oder dass neben der Nord-Süd-Entsendung auch Süd-Nord oder Süd-Süd-Entsendungen möglich und gefördert werden sollten; der in diesem Heft vorgestellte „Weltdienst“ von AGIAMONDO kann hierfür eine erste Anregung bieten. Die Förderung der Zivilgesellschaften in den Partnerländern muss noch mehr und nachhaltig gestärkt werden. Mit einer solchen zukunftsfähigen Ausrichtung und einer stärkeren Wertschätzung der Kompetenzen und des solidarischen Engagements der zurückgekehrten Fachkräfte kann der Entwicklungsdienst seinen wichtigen Beitrag für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und damit für den von Bude beschriebenen Zusammenhalt der (Welt-)Gesellschaft weiterhin leisten – auch hier in Deutschland. | |

AGdD e.V.: Entwicklungsdienst. Partnerschaften zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele, Bonn 2019, https://bit.ly/2nejkyF
AGdD e.V.: Entwicklungsdienst qualifiziert. Wie Fachkräfte lernen und ihre Kompetenzen entwickeln (Studie), Bonn 2017, https://bit.ly/2Q6ZYrH
AGdD e.V.: 50 Jahre Entwicklungshelfer-Gesetz (Jubiläumsheft), Bonn 2019, https://bit.ly/2IWvsf0

AGdD

Die sieben in der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. (AGdD) organisierten Träger sind AGIAMONDO e.V., Dienste in Übersee gemeinnützige GmbH (Dienste in Übersee), Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI), EIRENE – Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V., Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (forumZFD), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Weltfriedensdienst e.V.

Einem Entwicklungsdienst liegt immer ein Dienstvertrag nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz zugrunde, den eine Fachkraft mit einem der sieben staatlich anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes in Deutschland abgeschlossen hat. Die Verträge sind zeitlich befristet mit einer Mindestlaufzeit von einem Jahr bis zu in der Regel zwei oder drei Jahren (zur Auswahl der Fachkräfte siehe den Beitrag von Jürgen Deile in diesem Heft). Während des Entwicklungsdienstes erhalten die Fachkräfte ein Unterhaltsgeld sowie eine soziale Absicherung, auch für ihre Familienangehörigen. Nach der Rückkehr ist die AGdD mit dem Förderungswerk erste Anlaufstelle für die Fachkräfte. Dort erhalten sie umfangreiche Informationen, Beratung und Unterstützung bei Kompetenzbilanz und berufsbezogenen Anliegen, Angebote zu Austausch und Vernetzung und auch die Möglichkeit, über ihre Erfahrungen zu berichten.

Website und Kontakt: www.agdd.de

Dr. Gabi Waibel
ist Geschäftsführerin der AGdD.

Christian Gieseke
ist Referent Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der AGdD.

Auf Nachhaltigkeit ausgelegt

Was bewirkt Personelle Entwicklungszusammenarbeit?

| Jürgen Deile

Eine Formel für die erfolgreiche Vermittlung von Fachkräften in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit könnte so lauten: Solidarische Verbundenheit + fachliches Engagement + produktive Fremdheit = Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung. Wenn es so einfach wäre! Wie in der Chemie kommt es auf die Dosis an.

Wir erleben bei der Vermittlung von Fachkräften in den Personalprogrammen von Brot für die Welt immer wieder Überraschungen: Plötzlich wird eine Fachkraft aus dem Reintegrationsprogramm zum Minister ernannt; eine Frau macht einen auf internationalen Festivals ausgezeichneten Film über die Probleme der Menschen in einem Dorf in Burkina Faso, das sie als mit ausgereistes Kind besucht hatte; die Friedensfachkraft wird zu den offiziellen Friedensverhandlungen zwischen Staat, Rebellen und Indigenen gebeten.

Natürlich werden auch anvisierte Wirkungen erreicht: Eine Partnerorganisation wird durch die Mitarbeit einer Fachkraft in internationale Netzwerke eingebunden und nun auch lokal mit ihren Themen wahrgenommen; es gelingt, einen Ausbildungszweig für Fachkräfte einzurichten, die lokal nicht verfügbar sind; Organisationsstrukturen einer in der Armutsbekämpfung engagierten NGO können nachhaltig gestärkt werden; das Engagement einer Fachkraft nach ihrer Rückkehr führt zu einem Ausbau von Einrichtungen zur psycho-sozialen Betreuung von Geflüchteten.

Manchmal geht es auch schief: Da muss die Fachkraft mit einer Krankheit um ihr Leben ringen; da lassen sich verschiedene Erwartungen nicht in Einklang bringen; da klappt die Anpassung der Fachkraft an das lokale Leben nicht.

Entwicklungsdienst birgt Risiken. Dennoch ist die längerfristige Personelle Zusammenarbeit ein auf Nachhaltigkeit ausgelegtes Unterfangen, die Personaldienste haben gelernt, mit Risiken umzugehen und sie zu minimieren. Dazu haben sie Standards und Verfahren entwickelt, die dem jeweiligen Kontext angepasst sind: von der Auswahl von Fachkräften über deren Vorbereitung und das vorgesehene Leistungssystem, deren Einbindung in die jeweiligen Partnerstrukturen bis hin zu deren Begleitung während des Dienstes und bei der Rückkehr.

| Die Gesetzesgrundlage

Dabei können sich die Personaldienste in Deutschland seit 50 Jahren auf das weltweit einmalige „Entwicklungshelfer-Gesetz“ stützen. Auch wenn der Name nicht mehr zeitgemäß ist – seine Funktion ist es: Es ist wichtige Grundlage für die soziale Absicherung von Fachkräften, die ohne Erwerbsabsicht und für eine begrenzte Zeit einen Dienst in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit leisten wollen. Es ermöglicht Menschen, den Dienst in einer Lebensphase zu leisten, in der sie ihre Ausbildung abgeschlossen und eine profunde Berufserfahrung erworben haben. Ein Durchschnittsalter der Fachkräfte von über 40 Jahren ist ohne dieses Gesetz kaum denkbar. Es ermöglicht Familien eine gemeinsame Ausreise und fördert die berufliche Reintegration am Ende des Dienstes. Für einen Lerndienst und Kurzzeitfachdienste mag das Gesetz nicht nötig sein, für einen mehrjährigen zeitlich begrenzten Fachdienst, der eine größtmögliche Integration der Fachkräfte in Partnerstrukturen als Mehrwert betrachtet, schon.

Bereits bei Eingang von Anfragen der Partnerorganisationen wird bei Brot für die Welt geprüft, wie der geäußerte Förderungsbedarf am besten unterstützt werden kann: Neben der Fachkraftvermittlung wird der Sinn einer finanziellen oder beratenden Förderung geprüft und ob der Bedarf mit Fachkräften aus dem Süden oder mit Kurzzeitberatungen aus dem Süden oder Norden gedeckt werden kann. Vor- und Nachteile werden gemeinsam mit der antragstellenden Partnerorganisation abgewogen. Hier kann ein Vorteil sein, wenn der Personaldienst, wie bei Brot für die Welt, Teil eines größeren Entwicklungswerkes ist, das über verschiedene Fördermöglichkeiten verfügt: Angemeldete Bedarfe können

Foto: Hermann Bredehorst/Brot für die Welt

von uns passgenau in einer Kombination mehrerer Förderinstrumente beantwortet werden.

Personelle Förderung bleibt eine entwicklungsrelevante Option und wird oft deswegen gesucht, weil klar ist, dass bei längeren Vertragszeiträumen genügend Zeit ist, Vertrauen aufzubauen, Verantwortung für Entscheidungen mitzutragen und dennoch auch ein Ende der Vermittlung mit den entsprechenden Überlegungen zur Nachhaltigkeit dazu gehört.

| Zusammenleben im gemeinsamen Haus

Solidarisches Engagement ist für unseren ökumenisch orientierten Personaldienst essentiell: Egal in welches Zimmer wir hineingeboren wurden, wir sind Teil des gemeinsamen Hauses. Um gemeinsam darin zu wohnen, müssen wir darauf achten, Herausforderungen gemeinsam anzugehen. Dazu müssen Türen offen bleiben, es bedarf der Achtsamkeit gegenüber allen Bewohnerinnen und Bewohnern, niemand darf allein bleiben. Konflikte sind Teil von sozialem Miteinander.

Bundeskanzlerin Angela Merkel würdigt im Juli 2019 anlässlich des 50-jährigen Jubiläums der Verabschiedung des Entwicklungshelfer-Gesetzes Fachkräfte aus dem Entwicklungs- und dem Zivilen Friedensdienst.

Grundlage für die Bearbeitung dieser Konflikte kann nur ein gemeinsames Übereinkommen sein, dass die Konfliktbearbeitung ein zugewandtes Zusammenleben aller im Haus weiter ermöglicht.

Die Vermittlung von Fachkräften lässt Fremdheit produktiv werden. Das ist ein besonderer Wert von ihr. Der Blick von außen, sich mit dem Eigenen auf das Andere einlassen, sich über einige Jahre in einem sozialen Netz vor Ort integrieren, in bisher unbekannten Organisationskulturen durch Dialog gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen wirksam werden: Aus all dem ergeben sich neben den durch das Förderprojekt angestrebten Wirkungen auch Lernerfahrungen bei allen Beteiligten. Diese können von den Mitarbeitenden der Partnerorganisationen genauso wie für die Fachkräfte nach dem Dienst weitergetragen und in neue Zusammenhänge eingebracht werden. Die von persönlichen Erfahrungen getragene nachhaltige Wirkung trägt auch dazu bei, dass sich der Diskurs zu Entwicklungszusammenarbeit immer wieder an der erlebten und nicht nur an der gedachten Welt orientieren kann.

Wir haben früh gelernt, dass die Vermittlung von Fachkräften im Entwicklungsdienst keine Einbahnstraße bleiben kann. Vor mehr als 30 Jahren begann im evangelischen Personaldienst das Programm Ökumenische Dienste in Deutschland. So liegt es schon Jahrzehnte zurück, dass eine brasilianische Fachkraft für Landrechtsfragen nach Deutschland zu FIAN vermittelt wurde, um gemeinsam mit der zur brasilianischen Landlosenbewegung vermittelten Fachkraft das Recht auf Land in internationalen Regelwerken zu verankern. Die kolumbianische Gewerkschafterin aus der Blumenindustrie in der Sabana von Bogotá konnte einen Beitrag zur Gestaltung des fairen Blumenhandels leisten.

| Ungedeckter Bedarf

Es gibt gerade im Personaldienst der evangelischen Kirchen viele Beispiele dieser wirkungsvollen Fachkraftvermittlungen nach Deutschland – gemessen am Bedarf an diesem fachlichen Blick von außen bleibt das aber immer noch weit unter den Möglichkeiten. Von besonderer Bedeutung sind dabei aktuelle Bestrebungen im AKLHÜ und dem Konsortium Ziviler Friedensdienst, diesen Bedarf künftig über Förderungen zu decken, die über das in dieser Hinsicht eher stagnierende Engagement des Entwicklungsdienstes der evangelischen Kirche hinausgehen.

Ein weiteres Feld der personellen Zusammenarbeit, welches künftig eine größere Rolle spielen wird, ist der fachliche Süd-Süd Austausch. Wenn für die Rechte der Armen in Brasilien engagierte Fachkräfte ihre Erfahrungen in NGOs anderer Regionen der Erde einbringen, stärkt das die Resilienz gegenüber den Bestrebungen, zivilgesellschaftliches Engagement einzudämmen. Wenn Organisationen der guatemaltekischen Männerarbeit durch einen Süd-Süd-Austausch mit den auf diesem Gebiet führenden Organisationen in Costa Rica langfristig und persönlich verbunden sind, stärkt dies die Arbeitsansätze weit über die beteiligten Organisationen hinaus.

Auch wenn der Entwicklungspolitische Personaldienst bei der Fachkraftvermittlung aus dem Süden in den Norden und aus dem Süden in den Süden in Deutschland noch Entwicklungspotential hat – die Konzepte liegen vor, die eingangs genannte Formel gilt auch hier und die Erkenntnis über diesen Bedarf ist mit einem sich verbreitenden Verständnis der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) gewachsen. Das unterstützt die Aussichten auf ein erfolgreiches Engagement für Personelle Entwicklungszusammenarbeit. | |

Jürgen Deile
ist Koordinator Internationale Personalprogramme bei Brot für die Welt und stellvertretender Vorsitzender des AKLHÜ.

Kurz und gut?

Über den Mehrwert des Einsatzes der German Doctors

| Harald Kischlat

Für das Engagement Freiwilliger gibt es viele Bezeichnungen. Sie reichen vom Kurzzeit- und dem (Jugend-)Freiwilligendienst über den Fachdienst und den Einsatz als Entwicklungshelfer bis hin zum Volunteering oder gar Voluntourism. Für die Art, in der die Bonner Hilfsorganisation German Doctors die überwiegende Anzahl der bei ihr ehrenamtlich Engagierten in weltweiten medizinischen Projekten einsetzt, passen nicht alle, aber doch gleich mehrere dieser Benennungen.

Die seit 1983 existierenden German Doctors (bis 2013 „Ärzte für die Dritte Welt") haben sich getreu ihres Mottos „Hilfe, die bleibt" auf die Fahnen geschrieben, Menschen, die keinen oder nur einen sehr eingeschränkten Zugang zu ärztlicher Hilfe haben, basis-medizinisch zu versorgen. Dazu entsendet sie voll ausgebildete Medizinerinnen und Mediziner in sechswöchige Einsätze an ihre Projektstandorte in Elendsvierteln oder in vernachlässigten ländlichen Räumen im sogenannten Globalen Süden. Die Ärztinnen und Ärzte arbeiten ehrenamtlich und leisten ihren Einsatz in ihrem Jahresurlaub oder in ihrem Ruhestand. Sie engagieren sich also in einem Kurzzeitdienst, der gleichzeitig ein Fach- und ein Freiwilligendienst ist.

| Helfen mit dem, was ich kann

Wie der Name German Doctors schon vermuten lässt, setzt die Organisation nur Ärztinnen und Ärzte ein. Diese müssen nicht nur ihr Studium mit der Approbation abgeschlossen haben, sondern auch mindestens zwei Jahre Berufserfahrung mitbringen. In den Projekten setzen sie ihr medizinisches Wissen und ihr fachliches Können ein, um Patientinnen und Patienten aufzuklären und zu behandeln und um lokales Gesundheitspersonal aus- und fortzubilden. Der Mehrwert, den jeder von den German Doctors behandelte und im besten Fall geheilte Mensch und jeder zusätzlich qualifizierte Gesundheitsarbeiter von diesen Einsätzen hat, liegt auf der Hand. Und so ist es auch das Spezifikum eines Fachdienstes, dass noch viel stärker als bei allen Freiwilligendiensten der Nutzen für die Begünstigten und für die Zielregion im Vordergrund steht, weniger die persönlich bereichernde Erfahrung des einzelnen Dienstleistenden.

Foto: German Doctors e.V.

Ein German Doctor bei der Arbeit in einer Slum-Ambulanz in Kalkutta, Indien.

Natürlich berichten die Mediziner einhellig auch von tiefen Eindrücken, die sie aus ihren Einsätzen mitbringen und die oft prägend für ihr weiteres Engagement und ihre Einstellungen sind. Aber dessen ungeachtet geht es bei der Planung, Organisation und Durchführung der Einsätze immer zuerst darum, für die Begünstigten das bestmögliche, eben auch fachlich beste Ergebnis zu erreichen. Vom Voluntourism, wie er im kommerziellen Segment inzwischen angeboten wird, bei dem man katalogartig seinen „Engagementurlaub" wählen kann, sind die Abläufe bei den German Doctors weit entfernt.

Von den Jugendfreiwilligendiensten, die überwiegend in der Phase nach Schulabschluss und vor Beginn einer Ausbildung in die Lebensplanung passen, unterscheidet sich der Dienst als German Doctor naturgemäß durch das Alter der Ausreisenden. Der Mehrwert eines freiwilligen Fachdienstes liegt also zusätzlich darin, dass er Menschen auch in späteren Lebensphasen Raum für sinnerfüllendes Engagement bietet.

| Weil wir es einander wert sind

Den Wesenskern Personeller Zusammenarbeit bildet die Begegnung zwischen Menschen. Freiwilligendienste eröffnen die Möglichkeit der Begegnung auch Interessierten, deren Hauptberuf eben nicht eine Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit ist. Sie kommen den Menschen in den Projekten sehr nah – sei es, weil sie Patienten mit all ihren Nöten in der Ambulanz gegenübersitzen, sei es als Mitarbeiter und Kolleginnen der lokalen Partnerorganisation in Schulungen oder einfach bei der täglichen Zusammenarbeit. Die dabei gewonnenen Erfahrungen und Einblicke bringen die Dienstleistenden zurück nach Hause. Die Einsätze prägen ihre Sicht auf globale Zusammenhänge, existierende Ungerechtigkeiten und die weiterhin bestehende Notwendigkeit der Hilfe. Das sind wichtige Erfahrungen, die helfen können, den Geist der Völkerverständigung und der Solidarität mit den Ärmsten auch in Zeiten des „Mein-Land-Zuerst" hoch zu halten.

Und die Patientinnen und Patienten in unseren Slum-Ambulanzen, ländlichen Krankenhäusern und den Dörfern, die von unseren Rolling Clinics besucht werden, wissen es zu schätzen, dass sich Fachleute aus der Ferne Zeit für sie nehmen, dass sie ihnen etwas wert sind. Auch wenn durch die Kurzzeiteinsätze die Gesichter oft wechseln, empfinden sie durch die meist jahrelange Abfolge der Einsätze die Hinwendung der Freiwilligen als ernstgemeinte, gelebte Solidarität, die ihnen zeigt, dass die Welt sie nicht gänzlich vergessen hat.

| Mehr Einsätze als Mehrwert

Um aus vielen einzelnen, aufeinanderfolgenden Kurzzeiteinsätzen wirklich einen Mehrwert für die Zielgruppen vor Ort zu schaffen, bedarf es natürlich besonderer Anstrengungen sowohl der entsendenden als auch der

Hilfe für einen jungen Mann mit Fußverletzung in Dhaka, Bangladesch. Die Behandlungssituation in Slum-Ambulanzen ist nicht vergleichbar mit der in einer deutschen Praxis.

Foto: Maurice Ressel & German Doctors e.V.

empfangenden Organisation. Für alle verbindliche Regeln müssen aufgestellt, geschult und durchgesetzt werden. Die Partner müssen entsprechend flexibel sein und auch genügend personelle Ressourcen haben, um die Herausforderungen einer solchen Arbeit mit bis zu 60 Freiwilligen im Jahr stemmen zu können (so in etwa die Anzahl der in unserem Projekt in Nairobi eingesetzten Ärztinnen und Ärzte).

Diese Herausforderungen bergen aber auch einen spezifischen Mehrwert des Kurzzeitformats. Denn die sechswöchige Dauer ermöglicht es mehr Menschen, in den Einsatz zu gehen. Das bedeutet, dass mehr Menschen nach ihrer Rückkehr als Anwälte ihrer bedürftigen Patienten im Projektland hier in Deutschland agieren können. Sie sind Multiplikatoren, die das gesellschaftliche Klima mitprägen und als authentische Botschafter überzeugend weitere Mittel für die Menschen im Globalen Süden einwerben können.

Von den unterschiedlichen Fachkenntnissen und Talenten profitieren wiederum die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort, da somit immer wieder andere Akzente bei den Aus- und Fortbildungen gesetzt werden. Und die kurze Dauer der Einsätze ermöglicht es vielen German Doctors, es nicht nur bei einem Einsatz zu belassen, sondern immer wieder zurückzukehren. Viele gehen im Laufe ihres Lebens so oft in den Einsatz, dass die Gesamtzeit ihres Engagements auch der Zeit nahekommt, die ein Dienst als klassischer Entwicklungshelfer an einem Stück dauert. Nur ergänzend sei erwähnt, dass neben den vielen ehrenamtlichen German Doctors unter der Bezeichnung Langzeitärzte auch Mediziner für längere Einsätze auf der Grundlage des Entwicklungshelfer-Gesetzes in unseren Projekten arbeiten.

| Hilfe, die bleibt

Wer nach dem Mehrwert der Personellen Zusammenarbeit fragt, lässt damit zumindest theoretisch auch die Antwort zu, dass diese Form der Entwicklungszusammenarbeit vielleicht gar keinen Mehrwert an sich hat oder dass sie keinen Mehrwert gegenüber der finanziellen und technischen, meist zwischenstaatlichen Hilfe aufweisen kann. Es werden sich allerdings wohl nur wenige finden lassen, die generell den Wert von zwischenmenschlichen Begegnungen über Grenzen hinweg in Abrede stellen wollen. Aber natürlich birgt die Entsendung von Freiwilligen, und seien es Fachkräfte, auch Risiken. Sie können, um einige Gefahren hier nur stichwortartig aufzuführen, Parallelstrukturen aufbauen und lokale Initiativen ersticken; sie gehen mit ökologischen Kosten für die zusätzlichen Flüge einher; sie müssen sich immer kritisch fragen lassen, ob der Nutzen bei den Partnern mindestens so hoch ist wie der Wert der Selbsterfahrung für den Dienstleistenden. Wenn sich die entsendende und die aufnehmende Organisation und die Freiwilligen dieser Risiken bewusst bleiben und sie Maßnahmen ergreifen, um diese Nachteile auszugleichen; wenn die Freiwilligen in feste Strukturen eingebunden sind, die trotz der Kürze der Einsätze eine langfristige, nachhaltige Hilfe anstreben; wenn die Programme einer ständigen Wirkungsbeobachtung unterliegen – dann bietet auch das Format der kurzzeitigen, freiwilligen Fachdienste einen Mehrwert für die Menschen vor Ort. Dann schallt einer Organisation wie den German Doctors hoffentlich nicht ein erschreckt-kritisches „Hilfe, die bleibt!“ entgegen, sondern erreichen wir durch kontinuierliche Unterstützung und Aufbauarbeit das, was wir wollen: Hilfe, die bleibt – auch und erst recht, wenn die freiwilligen Einsätze nicht mehr nötig sind. | |

German Doctors

1983 wurde das Komitee „Ärzte für die Dritte Welt“ gegründet, die ersten Einsätze fanden im selben Jahr in Manila und Kalkutta statt. 2010 wurde der Name um den Zusatz „German Doctors e.V.“ erweitert, 2013 wurde dies der Name und „Hilfe, die bleibt“ der Zusatz.

Website und Kontakt: www.german-doctors.de

Dr. Harald Kischlat
ist Generalsekretär der German Doctors.

Seelenbeben

Wie Notfallpädagogik in Krisenregionen Kindern und Jugendlichen hilft

| Bernd Ruf

Täglich werden unzählige Kinder und Jugendliche psychotraumatisiert. Millionen sind von Naturkatastrophen, Kriegen, Terrorismus, Folter, Flucht und Vertreibung oder auch von Armut und akuter Unterernährung betroffen. Viele Kinder und Jugendliche werden von ihren Bezugspersonen vernachlässigt, sexuell missbraucht oder misshandelt. Wenn das Unbegreifliche eintritt, wird ihr Leben tiefgreifend und nachhaltig verändert.

Foto: Lukas Mall

Spielen gegen Traumata: Kinder in Nepal, 2018.

Kinder und Jugendliche gehören in den Krisenregionen dieser Welt zu den verletzlichsten Bevölkerungsgruppen. Sie benötigen deshalb nach traumatischen Stresserfahrungen besonderer Unterstützung und Zuwendung. Neben psychologischen Ansätzen wurden in den letzten Jahren auch Konzepte notfallpädagogischer Interventionen entwickelt.

Die Hilfsorganisation „Freunde der Erziehungskunst Rudolf Steiners“ unterstützt seit 2006 mittels notfallpädagogischer Kriseninterventionen weltweit Kinder und Jugendliche in Kriegs- und Katastrophengebieten auf Grundlage der Waldorfpädagogik bei ihrer Traumaverarbeitung.

Interventionen finden in den frühen Phasen des traumatischen Prozesses statt, in denen sich erst entscheidet, ob das belastende Erlebnis verarbeitet werden kann oder ob sich eine Trauma-Folgestörung entwickeln wird. Die Selbstheilungskräfte der Kinder und Jugendlichen sollen so gefördert werden, dass eine Bewältigung des Erlebten unterstützt und ermöglicht wird. Dabei geht es vor allem um psychosoziale Stabilisierung und Aktivierung von Resilienzkräften. Schnelle Hilfe kann lange Leidenswege bis hin zu einem Biografiebruch verhindern. Notfallpädagogik ist Erste Hilfe für die Seele!

Wer Kindern und Jugendlichen nach Katastrophen helfen möchte, muss auch ihrem meist ebenfalls traumatisierten sozialen Umfeld beistehen. Traumata sind ansteckend wie eine Infektionskrankheit. Auch Kinder, die kein direktes traumatisches Geschehen erlebt haben, können allein durch eine Traumatisierung der Bezugspersonen infiziert werden. Man spricht dann von einer „sekundären Traumatisierung“.

| Elternsprechstunden

Kinder zeigen oft als Folge psychotraumatischer Erlebnisse psychosomatische Reaktionsbildungen oder Verhaltenssymptome, die für Eltern und Erzieher eine pädagogische Herausforderung darstellen. „Meine Kinder bekommen nachts immer Angst. Sie weinen, schreien und machen ins Bett. Meine siebenjährige Tochter hat seit dem Krieg Angst vor allem, was sich bewegt“, berichtet Rana, eine Mutter von drei Kindern im Irak. „Alle Kinder haben Angst, besonders, wenn Flugzeuge kommen“, fügt Ebtesam, eine zehnfache Mutter aus Syrien, hinzu.

Viele Eltern sind verzweifelt, verstehen das Verhalten ihrer Kinder nicht und wissen sich nur noch durch Prügelstrafen zu helfen, was sicher nicht zur Heilung der Kinder beiträgt. Auch Berichte von regressivem oder selbstverletzendem Verhalten von Kindern sind häufig. Eine Mutter berichtet von ihrem vierjährigen Sohn, der sich die Daumenkuppen aufbeißt, bis es blutet.

Die erzieherische Not im Umgang mit psychotraumatischen Symptomen ist groß und macht Elternberatung unumgänglich. Deshalb richten die pädagogischen Notfallteams in Kriegs- und Krisenregionen Elternsprechstunden zur Erziehungsberatung ein. In Gesprächskreisen werden dann die Fragen der Eltern entgegengenommen, es wird nach pädagogischen Lösungsansätzen gesucht. Dabei spielen die Aspekte Zuwendung und Geborgenheit, Rhythmus und Ritualisierung (Tagesgestaltung, Essen, Schlafen), Bewegung und Spiel (Ballspiele, Seilspiele, Schaukeln, Kreisspiele), künstlerische Betätigung (Malen, Zeichnen, Kneten, Basteln), Körperkontakt (Einreibungen, Massagen) und die Pflege spirituell-religiöser Gefühle eine zentrale Rolle.

Eltern brauchen zunächst Hilfe bei der Verarbeitung ihrer eigenen psychischen Verletzungen, weil nur psychisch stabile Eltern ihren traumatisierten Kindern wirklich beistehen können. Nur innerlich ruhige Eltern können ihre tief erschütterten Kinder stabilisieren. Darüber hinaus bedürfen Eltern nach katastrophalen Ereignissen einer Psychoedukation. Sie sollten verstehen, was ein Trauma ist, wie Traumata entstehen und welche Verlaufsmöglichkeiten eintreten können.

| Hilfe bei Symptomen Posttraumatischer Belastung

Wichtig ist vor allem einzusehen, dass die in den ersten Wochen auftretenden Symptome der posttraumatischen Belastungsstörung noch keine Krankheit darstellen, sondern normale Reaktionen auf unnormale Ereignisse sind. Das beugt Pathologisierungen vor und entlastet. Die Symptombildungen nach extremer Stresserfahrung können zunächst als nützliche Selbstheilungsversuche des Organismus gelten. Dann können Leitlinien erzieherischer Hilfsmaßnahmen im Umgang mit traumatischen Reaktionen erarbeitet werden. Dazu gehören unter anderem: Zuwendung, Rhythmus, Ritualisierung, Bewegung, Kunst, Spiel, Grenzsetzung und Freude. Falls die zunächst normalen Reaktionsweisen auf ein traumatisches Geschehen aber auch nach Wochen und Monaten nicht nachlassen und Trauma-Folgestörungen auftreten, benötigen die Eltern kompetente professionelle Ansprechpartner zur weiteren Hilfe.

Notfallpädagogische Interventionen in Krisengebieten beziehen immer auch das lokale pädagogische Fachpersonal ein. Aber auch die Lehrkräfte, das Kindergartenpersonal oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in Kriegs- und Katastrophengebieten sind meist traumatisiert: „Es fällt mir alles schwer. Ich kann mich nicht mehr konzentrieren und habe seit den tragischen Ereignissen keine Freude mehr am Unterrichten", sagt Sulfur (36), Lehrerin in Osh, nach gewalttätigen ethnischen Auseinandersetzungen im Süden von Kirgisien. Ihre Kollegen berichten von posttraumatischen Motivationsproblemen, anhaltender Schreckhaftigkeit, Gedächtnisstörungen, panikartigen Ängsten und Partnerschaftsproblemen.

An die Interventionen mit Kindern und Jugendlichen sowie die Elternarbeit schließt sich deshalb eine strukturierte, jeweils mehrtägige Seminararbeit mit den lokalen pädagogischen Fachkräften an. Arbeitsthemen sind Psychotraumatologie, Notfallpädagogik, Pädagogik des „sicheren Ortes" und Fragen des Umgangs mit den traumabedingten Reaktionsweisen von Kindern und Jugendlichen, auch hier ergänzt durch künstlerische Aktivitäten, Bewegung und rhythmische Übungen.

Wie neuere Studien zeigen, müssen Traumata nicht zwingend zu leidvollen Trauma-Folgestörungen führen. Gelingt es, das Erlebte zu verarbeiten und in die eigene Biografie zu integrieren, statt zu verdrängen und abzuspalten, sind nachhaltige Prozesse einer Persönlichkeitsreifung möglich. Die Wissenschaft bezeichnet dies als „posttraumatisches Wachstum". Krisen können also auch zu biografischen Chancen werden. Notfallpädagogik will dazu durch frühe Interventionen beitragen.

| Uber hundert Akuteinsätze

Die Notfallpädagogik ist ein recht junges Feld. Sie ist entstanden aus Bedingungen, mit denen sich Waldorf-Pädagogen aus Deutschland im Libanon 2006 während des Krieges mit Israel konfrontiert sahen. Traumatisierte Kinder der Waldorfschule in Beirut waren die Herausforderung, sich ihrer besonderen Not anzunehmen. Das war die Geburtsstunde der Notfallpädagogik mit Fachkräften aus Deutschland. Dieser Zweig erweitert nun das dynamische Feld der Personellen Zusammenarbeit, auch hier spielen die „Fremdheit" und der „Blick von außen" eine große Rolle, weil die Einsätze in Gebieten stattfinden, in denen die Bewohner von schlimmen Erfahrungen oft wie gebannt, eben traumatisiert sind.

Heute kann unsere weltweit tätige Hilfsorganisation auf weit über 100 Akuteinsätze zurückblicken, unter anderem im Libanon, in Gaza und Irak, Kirgisien, Haiti, Philippinen, Italien, Mosambik, USA, Südafrika, Deutschland – bei Kriegen und Bürgerkriegen, Erdbeben, Überschwemmungen und Tsunamis, Terroranschlägen und Flüchtlingsbewegungen. Alle Einsätze werden von Ehrenamtlichen geleistet, die überwiegend einen anthroposophischen Bezug haben und sich jeweils für die schnelle Hilfe in einem Krisengebiet bereiterklären.

| Notfallpädagogik ohne Grenzen

Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit lokalen Fachkräften in den Krisenregionen entstanden zwischenzeitlich in vielen Ländern eigenständige notfallpädagogische Interventionsteams. 2019 schlossen sich anlässlich einer Fachtagung in Karlsruhe 45 Teams aus 24 Ländern zu einem Verbund „Notfallpädagogik ohne Grenzen" mit standardisierten Aus- und Fortbildungskonzeptionen zusammen. Eine einheitliche Einsatzstruktur ermöglicht zukünftig, innerhalb weniger Stunden internationale pädagogische Notfallteams in Krisenregionen zu entsenden.

Das Netzwerk der Notfallpädagogik wird sich weiter ausdehnen. Weltweit bereiten sich gegenwärtig Hunderte ehrenamtliche Helferinnen und Helfer in notfallpädagogischen Fort- und Ausbildungsprogrammen auf die Aufgabe vor: das Leid traumatisierter Kinder und Jugendlichen in Krisenregionen zu lindern und zu versuchen, ihre Krise in eine biografische Chance zu wenden! | |

Freunde der Erziehungskunst Rudolf Steiners

Webadresse und Kontakt: www.freunde-waldorf.de

Bernd Ruf
ist geschäftsführender Vorstand der Freunde der Erziehungskunst Rudolf Steiners.

Wissen weitergeben aus Solidarität

Ehrenamtlicher Know-how-Transfer stärkt lokale Kompetenzen

| Heike Nasdala

Der Senior Experten Service (SES) setzt auf partnerschaftliche personelle Entwicklungszusammenarbeit. Seit Anfang der 1980er Jahre entsendet die Bonner Organisation Fach- und Führungskräfte im Ruhestand in ehrenamtliche Einsätze, seit 2017 auch Berufstätige.

Am 31. Januar 1983 war es soweit: Der Senior Experten Service (SES) wurde aus der Taufe gehoben. Bonn – Ort der Gründungsfeier – war damals noch Bundeshauptstadt, und die beiden Einrichtungen, denen der SES seine Existenz verdankt, hatten noch ihre alten Namen. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) hieß Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit, ohne „Entwicklung", der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) war der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT), ohne „Kammer".

Was war noch? Richtig, die vorherrschenden entwicklungspolitischen Ansätze standen in der Kritik. Diverse zivilgesellschaftliche Akteure hatten die Bühne betreten und sich mal mehr, mal weniger lautstark Gehör verschafft. Sie prangerten zum Beispiel eine in erster Linie auf Wachstum, Wirtschaftsförderung und die Interessen der Geberländer ausgerichtete Entwicklungspolitik an und forderten eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen „Erster und Dritter Welt", wie man damals noch sagte.

Sehr knapp gefasst waren das die Zeichen der Zeit, die unter anderem zur Gründung des SES führten. In Gestalt von BMZ und DIHT taten sich Staat und Wirtschaft zusammen und formulierten ein für die damalige Bundesrepublik neues Konzept der partnerschaftlichen personellen Entwicklungszusammenarbeit.

Foto: Senior Experten Service (SES)

Republik Moldau: Bei VaRa Wood werden heimische Hölzer zu hochwertigen Gebrauchsgegenständen verarbeitet. Gerald Wendler hat mit den Firmeneignern ein neues Konzept für Lager und Werkstatt entwickelt. Ein Raum für das Dämpfen und Biegen von Vollholz ist in der Planung.

| Zukunftsweisende Idee

Mit dem SES entstand die erste deutsche Entsendeorganisation, die nicht auf jüngere Fachkräfte setzte, sondern auf Fach- und Führungskräfte im Ruhestand. Damit wurde ein Personenkreis angesprochen, der heute in einigen Branchen heiß begehrt ist, seinerzeit aber aus Altersgründen aus dem Berufsleben gekegelt wurde. Die Frühverrentungswelle machte sich bemerkbar, und nicht jeder verstand das als freundlichen Akt.

Weitsicht bewiesen die Gründer auch, weil der demografische Wandel damals noch nicht in aller Munde war, ebenso wenig die Forderungen nach Anerkennung der Generation Ruhestand und ihrer Potenziale. Hinzu kommt, dass das Ehrenamt – zumal das Ehrenamt in der Entwicklungspolitik – noch keine Hochkonjunktur hatte.

| Aller guten Dinge sind drei

Die Grundlagen des Anfang der 1980er Jahre für den SES entwickelten Konzepts haben nach wie vor Geltung. Neben der Ehrenamtlichkeit sind vor allem drei Begriffe zu nennen: die gute alte Hilfe zur Selbsthilfe, der Know-how-Transfer, denn der SES ist ein reiner Fachdienst, und die Nachfrageorientierung.

SES

Der Senior Experten Service (SES), die Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit, ist die größte deutsche Entsendeorganisation für ehrenamtliche Fach- und Führungskräfte im Ruhestand oder in einer beruflichen Auszeit (Weltdienst 3O+).

Träger des SES sind die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft: der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Website und Kontakt: www.ses-bonn.de

Vietnam: Die Lam-Dong-Schule ist eine Spezialschule für hörgeschädigte Kinder. Ines Wellmeier zeigt dem Lehrpersonal Übungen, die das Hören und die Lautanbahnung verbessern.

Foto: Senior Experten Service (SES)

Nepal: Klimawandel und Wasserknappheit haben das Dorf Dhye zum Umzug gezwungen. Am neuen Standort sollen Wasser-, Solar- und Windkraft die Versorgung sichern. Sabine Altmann erläutert den Umgang mit einem Windmessgerät.

Foto: Senior Experten Service (SES)

Diese drei Essentials sind es, die das operative Geschäft des SES bestimmen. Sie gelten grundsätzlich und damit auch für die Arbeitsbereiche, die sich der SES nach 1990 sukzessive erschlossen hat. Das sind seine Tätigkeiten in Deutschland mit dem Schwerpunkt der Nachwuchsförderung in Schule und Ausbildung und die Einführung einer – selbstverständlich ehrenamtlichen – Entsendesparte für Berufstätige mit dem 2017 gegründeten Weltdienst 30+.

Auch dank dieser Weiterentwicklung ist der SES jetzt die größte deutsche Organisation seiner Art. Er ging 1983 mit 800 Expertinnen und Experten und 22 Einsätzen an den Start, kann mittlerweile aber auf einen Pool von mehr als 12.500 Fachleuten aus etwa 50 Branchen und rund 500 einzelnen Berufsfeldern zurückgreifen und hat seit seiner Gründung über 50.000 Einsätze in 160 Ländern organisiert. Außerdem verfügt er heute über ein Netzwerk, dem bundesweit 17 Büros und 200 Repräsentantinnen und Repräsentanten in 90 Entwicklungs- und Schwellenländern angehören.

| Auf Augenhöhe

Wie das „System SES“ funktioniert, wird deutlich, wenn man die Leitlinien seiner Arbeit hinterfragt. Warum also Know-how-Transfer auf Nachfrage und nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe? Weil dieser Ansatz garantiert, dass der Expertenrat des SES ankommt, wo er erwünscht ist, bedarfsgerecht ausfällt und zur Stärkung lokaler Kompetenzen beiträgt.

Denn alle auswärtigen Einsatzpartner des SES – seien es kleine und mittlere Unternehmen, kommunale, staatliche oder auch nicht-staatliche Einrichtungen – haben eines gemeinsam: Sie selbst haben in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld Verbesserungspotenzial erkannt, sind offen für Veränderungen und treten mit der Bitte um Unterstützung ihrer Vorhaben direkt an den SES oder an seine Vertretung vor Ort heran.

Dabei benennen sie selbst die Hilfestellung, die sie erwarten, entscheiden mit über die Expertenauswahl und sind als Träger der lokalen Einsatzkosten angemessen an der Projektfinanzierung beteiligt. Und schließlich liegt auch die Umsetzung der im Einsatz gegebenen Empfehlungen in ihrer Hand.

| Erfolg dank Partnerschaft

Auf dem beschriebenen System basiert seit mehr als 35 Jahren die Arbeit des SES. Wie gut es funktioniert, zeigen nicht zuletzt die Tatsachen, dass SES-Einsätze nach jüngsten Evaluierungsergebnissen den Erwartungen der Einsatzpartner zu 95 Prozent entsprechen und 25 Prozent aller Einsätze Folgeeinsätze oder Teil einer Einsatzserie sind – ein Ausdruck von Zufriedenheit und Vertrauen.

Ein weiterer Beleg für den Erfolg dieses Konzepts ist seine Überzeugungskraft auf Expertenseite. Jedes Jahr lassen sich mehr als 2000 Expertinnen und Experten vom SES ins Ausland entsenden. Sie täten dies nicht, würden nicht auch sie davon profitieren. Dabei zählen vor allem die erfahrene Wertschätzung und die Begegnungen mit Menschen in einem anderen kulturellen Umfeld – eine Erfahrung, die in unsere Gesellschaft zurückwirkt. Ein wichtiger Aspekt angesichts der aktuellen Debatte im Gefolge der Zuwanderung. | |

Dr. Heike Nasdala
ist Kunsthistorikerin und Agenturjournalistin. Seit 2009 ist sie Pressesprecherin und Leiterin der Stabsstelle Kommunikation beim SES.

Starke Partnerschaften im Freiwilligendienst

In Partnerschaften lernen und die eigene Praxis kritisch hinterfragen

Foto: ICJA

Die Partnerkonferenz von ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V. im Oktober 2018 in Berlin.

| Nicole Andrée

Internationale Freiwilligendienste werden in der Regel als Lerndienste verstanden. Sie geben den zumeist jungen Menschen die Möglichkeit, im gemeinsamen Leben und Arbeiten in einem Gastland Erfahrungen zu machen, an denen sie persönlich und in ihren Kompetenzen wachsen können. Wenig im Blick ist dabei die Pflege der internationalen Partnerschaften. Wie kann es beispielsweise gelingen, die Beteiligung von Südpartnern zu stärken?

Der Fokus des Freiwilligendienstes liegt meist auf den Freiwilligen selbst, ihrem Lern- und Entwicklungsprozess. Dies spiegelt sich auf vielen Ebenen wider: von Vorgaben der Fördergeber zur pädagogischen Begleitung über Untersuchungen zum Kompetenzgewinn der Freiwilligen bis hin zu umfangreichen Evaluierungssystemen während und nach dem Dienst. Freiwillige stehen im Zentrum der Aufmerksamkeit, um die sich die Zusammenarbeit von Organisationen in Deutschland und international gruppiert. Dabei verliert man schnell aus dem Blick, dass grenzüberschreitende Kooperationsprozesse das Potenzial haben, Organisationen in ihrer Partnerschaft und in ihren Kompetenzen zu stärken.

Gleichzeitig stellen sich der gleichberechtigten Zusammenarbeit mit Organisationen aus dem globalen Süden eine Reihe von Herausforderungen in den Weg. Ein großer Teil der Langzeitfreiwilligendienste wird im Rahmen der staatlich geförderten Programme umgesetzt. Die damit einhergehenden Richtlinien und Vorgaben folgen meist deutscher Förderlogik und -praxis. Sie treffen auf ein diverses Trägerfeld und verengen damit Spielräume sowohl für individuelle partnerschaftliche Aushandlungsprozesse wie auch eigene inhaltliche und qualitative Schwerpunkte.

Neben diesen Vorgaben können auch Freiwillige selbst und ihr familiäres Umfeld die Begleitung durch Partner vor Ort erschweren. Konflikte ergeben sich vor allem dann, wenn individuelle Erwartungen unerfüllt bleiben und daraus resultierende Frustrationen sich ungünstig mit vorhandenen Stereotypen verbinden. Solche Erfahrungen münden bei Freiwilligen oftmals in Misstrauen gegenüber den lokalen Betreuungsstrukturen und werden auch zur Belastung für die partnerschaftliche Zusammenarbeit. Ein einzelner, sehr konfliktreicher Freiwilligeneinsatz kann potenziell eine jahrelange Partnerschaft gefährden.

| Gleichberechtigte Partizipation

Wie kann es gelingen, in dieser Gemengelage internationale Partnerschaften zu fördern und zu stärken, Beteiligungsräume für Partner im globalen Süden zu schaffen, Hindernissen und Bedrohungen gemeinschaftlich zu begegnen?

Diese Frage und insbesondere die (selbst-)kritische Reflexion darüber, wie (globale) Machtstrukturen in die partnerschaftliche Arbeit hineinwirken, stellt sich auch für ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V. als Teil eines internationalen Netzwerkes von Süd- und Nordorganisationen.

Der Austauschgedanke ist ein erster Versuch, gleichberechtigte Partizipation zu schaffen. Denn neben der Möglichkeit, dass auch junge Menschen aus dem globalen Süden am Programm teilnehmen können, trägt die Praxis der Gegenseitigkeit dazu bei, die Herausforderungen von Entsendung und Aufnahme kennenzulernen und damit ein besseres Verständnis für Arbeit und Perspektive der Partner zu entwickeln. Auch auf der Ebene des Gesamtnetzwerkes können so Herausforderungen oder Themen der Qualitätsentwicklung für Aufnahme und Entsendung aus zwei Perspektiven heraus beleuchtet werden; es ergeben sich mehr Räume für Erfahrungsaustausch und beidseitiges Lernen, aber auch für das kritische Überprüfen der eigenen Ansprüche.

Dafür braucht es jedoch gemeinsame Strukturen und Begegnungsräume. Die im Zweijahresturnus stattfindenden internationalen Vollversammlungen dienen der inhalt-

lichen Abstimmung interner „Policies“, strategischer Entwicklungen sowie verbindlicher Qualitätskriterien. Daneben stehen strukturelle Entscheidungen wie die Aufnahme neuer Mitglieder oder die Wahl des internationalen Vorstandes an. Bei allen Entscheidungen gilt: Jede Mitgliedsorganisation hat eine Stimme, unabhängig von Größe, Budget oder Anzahl ihrer Freiwilligenentsendungen beziehungsweise. -aufnahmen. Zwischen den Vollversammlungen entwickeln Arbeitsgruppen einzelne Themen weiter, beispielsweise eine verbesserte gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit oder ein Konzept zum Kindesschutz. Für den vertieften Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen möglichst vielen Mitgliedern finden zudem regelmäßig Konferenzen und Workshops statt.

Ein weiteres Instrument, von Partnern zu lernen und die eigene Praxis zu hinterfragen, ist der Austausch von Mitarbeitenden innerhalb des ICYE-Netzwerks. Für ein bis drei Monate besuchen Mitarbeitende einer Organisation die Geschäftsstelle eines Partners und teilen dort den Arbeitsalltag. Dabei ergeben sich doppelte Anknüpfungspunkte: im Bereich Entsendung durch das Kennenlernen von Vor- und Nachbereitung und im Bereich Aufnahme durch den Austausch eigener Erfahrungen in der Begleitung von Freiwilligen. „Es war sinnvoll, die verschiedenen Arbeitsbereiche bei ICJA kennenzulernen, insbesondere, da alles aufeinander aufbaut”, resümierte im Dezember 2018 eine Austauschmitarbeiterin der Partnerorganisation aus Kenia. Ein besonderer Gewinn für ICJA lag – neben dem Perspektivwechsel – in der persönlichen Erfahrung, einen gemeinsamen Alltag zu teilen.

| Vertrauen zwischen Partnern

Trotz der guten Erfahrungen bleiben diese „staff exchanges“ aufgrund des Ressourcenaufwands die Ausnahme in der alltäglichen Zusammenarbeit. Darüber hinaus wünschen sich Südpartner das Vertrauen in ihre Arbeit verständlicherweise auch ohne solch intensives Kennenlernen. „Im Allgemeinen basiert eine gute Zusammenarbeit für mich auf dem Vertrauen zwischen den Partnern” – meldeten uns auch Partner in vorbereitenden Interviews für eine internationale Konferenz im Herbst 2018 zurück.

Insbesondere bei Konflikten mit Freiwilligen ist es daher aus unserer Sicht wichtig, frühzeitig Zeit und Ressourcen für den persönlichen Austausch mit Partnern und die gemeinsame Evaluierung zu investieren. Damit kann man auch Befürchtungen vorbeugen, dass im Konfliktfall der Einschätzung von Freiwilligen mehr Gewicht beigemessen wird als der Perspektive langjähriger Partner. Dabei spielen auch globale Machtverteilung und konkret der Fördermittelfluss eine verstärkende Rolle. Dass Freiwillige oder deren Eltern sich im Konfliktfall bei staatlichen Stellen beschweren oder gar rechtliche Schritte einleiten könnten, ist ein Druck, der zunächst bei der deutschen Organisation spürbar wird. Als Nordorganisation hinterfragen wir uns kritisch, wie viel dieses Drucks wir an unsere Partner weitergeben. Ein schwieriger Spagat, denn der offene Austausch über die Umsetzung von Fördervorgaben, bei dem Partner auch Prozesse der Nord-Organisation hinterfragen können, ist aufwendig und stellt gegebenenfalls auch das reibungslose Befolgen deutscher Förderrichtlinien in Frage. Er kann aber viel zur Partnerschaftsentwicklung beitragen.

| Offenheit für andere Perspektiven

Partner können auch in die Reflexion und Diskussion von Haltungen und Positionen einbezogen werden. Dafür braucht es jedoch die Offenheit, dass auch wertebesetzte Themen eine neue Richtung erhalten. Die Diskussion um das Einwerben von Spenden für die sozialen Einrichtungen, in denen Freiwillige tätig sind, wurde im ICJA mit deutlich kritischer Tendenz geführt. Die internationalen Partner warfen im Rahmen einer weltwärts-Begleitmaßnahme andere Perspektiven auf und führten den ICJA dahin, seine kritische Position zu überdenken und im Rahmen einer gemeinschaftlich entstandenen Publikation „Spende gut alles gut“ ganz unterschiedliche Ansichten zu dem Thema zusammenzutragen.

Zusammenfassend sehen wir gerade durch Komplexität und Reziprozität im internationalen Freiwilligenaustausch großes Potenzial für die Entwicklung globaler Partnerschaften. Es wird aber auch deutlich, dass Freiwilligendienste nicht zwingend in gute Partnerschaften münden. Essentiell für die Stärkung internationaler Partnerbeziehungen im Süd-Nord-Kontext sind aus unserer Sicht daher die Bereitstellung entsprechender Strukturen und Ressourcen für Beteiligung und Begegnung, das Einräumen von Freiräumen in der Ausgestaltung der Austauschprogramme durch die Nordorganisationen, aber auch durch Fördergeber, sowie die Bereitschaft, sich als Nordorganisationen selbstkritisch mit der eigenen Machtposition auseinanderzusetzen. | |

ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V.

ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V. ist Teil eines internationalen Zusammenschlusses von Freiwilligenaustauschorganisationen der Föderation ICYE – International Cultural Youth Exchange. 1949 als friedenspolitischer Schüleraustausch zwischen den USA und Deutschland gegründet, wuchs das Netzwerk in den vergangenen 70 Jahren auf rund 40 Mitgliedsorganisationen weltweit an und hat seinen Schwerpunkt seit den 1980er Jahren auf internationale Langzeitfreiwilligendienste verlagert. Grundlage ist, dass die Mitgliedsorganisationen Freiwilligeneinsätze koordinieren und dabei sowohl als Entsende- als auch Aufnahmeorganisation fungieren. Sie teilen miteinander die friedenspolitische Verortung als Grundlage der gemeinsam umgesetzten Austauschprogramme.

Website und Kontakt: www.icja.de

Nicole Andrée
ist als ICJA-Bereichsleiterin zuständig für die Entsendung von Freiwilligen in Länder des globalen Südens und Nordens.

Es ist an uns zu lernen

Ein Kommentar

| Nicole Maron Oscamayta

Wir sind auf Allianzen angewiesen, um Krisenphänomene wie Klimawandel, Umweltzerstörung und Ressourcenknappheit anzugehen. Vor allem im Globalen Norden müssen wir Gewohnheiten ändern. Das geht nur, wenn wir uns darauf einlassen, weltweit voneinander zu lernen.

Gisela Kurths Thesen zur Personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZ), diesem Dossier vorangestellt, sprechen vom „ Austausch in alle Richtungen“ und davon, dass „die ‚produktive Fremdheit‘ allen Seiten ein gemeinsames Lernen und die Sicht auf neue Perspektiven und weiterführende Lösungen ermöglicht“. Lange diente der Norden dem Süden als Vorbild, aber dieses einseitige „Modell Fortschritt“ hat sich nicht bewährt: Die „gute Lebensqualität“ im Norden ist nur möglich, weil seine Konsumgüter im Süden unter Bedingungen produziert werden, die Mensch und Umwelt irreversible Schäden zufügen.

Dieses System ist von Abhängigkeiten geprägt, die eine echte Zusammenarbeit schwierig machen, und auch die Entwicklungszusammenarbeit steckt noch in dieser Logik fest, wenn sie die Welt in Geber- und Empfängerländer aufteilt. Nach wie vor bestimmt der Norden die Rahmenbedingungen der meisten Projekte. Kann man wirklich von „Zusammenarbeit auf Augenhöhe“ sprechen, die sich die meisten (PEZ-)Organisationen zum Leitbild erkoren haben, wenn Wirkungsnachweise nach einer „europäischen Logik“ gefordert werden, die mit der Realität der „Empfängerinnen“ und „Empfänger“ oft nur schwer in Einklang zu bringen ist?

Auch die Entscheidung darüber, welche Projekte finanziert werden, hängt häufig nicht zuerst von Bedürfnissen ab, sondern von aktuellen Trendthemen in der Politik sowie im Spendenmarkt des Nordens. „Augenhöhe“ ist ein nicht kurzfristig zu erreichendes Ziel, das in einem (selbst-) kritischen Prozess angestrebt werden muss: mit Veränderungen vor allem bei den „Geberinnen“ und „Gebern“.

Foto: Comundo

Mit der Produktion von Filmen baut Nicole Maron die Präsenz ihrer Partnerorganisation ACOVICRUZ (Asociacion de Comites de Vigilancia de Santa Cruz) in sozialen Medien aus.

Solange die Unterstützung von Projekten als Ausdruck eigener solidarischer Großzügigkeit gesehen wird, ist jeder Euro, der gespendet oder im Staatshaushalt dafür budgetiert wird, freiwillig, und der Betrag kann nach Belieben angepasst werden. Sehen wir aber, dass die Lebens- und Arbeitsbedingungen in vielen Ländern des Südens deshalb so prekär sind, weil das globale System eines der Ausbeutung von Menschen und Natur ist, müssen diese Gelder als eine Art Kompensationszahlung für den Schaden betrachtet werden, den „der Norden“ seit Jahrhunderten anrichtet, und diese lassen sich nicht verhandeln, kürzen oder umbudgetieren.

| Perspektivenwechsel

Es wird argumentiert, dass sich das Ausbildungsniveau in vielen Ländern des Südens immer mehr dem Europas angleiche und damit eine wirkliche Zusammenarbeit über Distanzen hinweg möglich werde – die PEZ, das Entsenden von Expertinnen und Experten, erübrige sich. In der Tat verändern sich die Kooperationen. Allerdings birgt die genannte Sicht die ungenannte alte Überzeugung, wesentlich durch Anpassung des Südens an den Norden werde Entwicklung generiert. Es wäre der „Fortschritt“ des Nordens, der in die Sackgasse der Krisen führt. Ohne dessen gründliche Korrektur wird es für Klimawandel, globale Verteilungsgerechtigkeit und Nachhaltigkeit keine Lösungen geben. Wer diese will, egal wo auf der Erde, wird sich für die notwendigen Änderungen in seinem Umfeld die „Produktive Fremdheit“ zunutze machen müssen, den Blick von außen und das Wissen um Alternativen zum Üblichen, um neue Erkenntnisse und Handlungsoptionen zu gewinnen. Die PEZ ist nötiger denn je.

Wenn das ungezügelte ökonomische Fortschrittsmodell für die Menschheit geradezu selbstmörderisch ist, woran der Klimanotstand kaum Zweifel lässt, gibt es nur eine logische Konsequenz: Es braucht andere Modelle. Es ist am Norden, sich zu „entwickeln“. Für die PEZ bedeutet dies, dass ihr Ziel nicht nur darin bestehen kann, Wissen vom Norden in den Süden zu transferieren. Diese Forderung wird immer mehr vorgetragen, sowohl von Fachkräften aus dem Norden im

Süden als auch von Partnerinnen und Partnern im Süden als auch von PEZ-Organisationen im Norden: Neben die Nord-Süd-Einsätze müssen auch Süd-Nord- und Süd-Süd-Einsätze treten.

| Paradigmenwechsel

Der Paradigmenwechsel, den die Krisenlage von uns verlangt, kann gefördert werden, wenn in der PEZ sowohl die Richtungen als auch die innere Qualität vielfältiger gestaltet werden. „Produktive Fremdheit“ ergibt sich nicht nur durch Kooperationen über Länder-, Sprach- und Kulturgrenzen hinweg, sondern auch durch die Begegnung von Menschen verschiedener Standards in Bildung, Sozialisation, sozialer Schicht und Lebenserfahrung. Der Austausch vornehmlich zwischen akademischen Expertinnen und Experten aus verschiedenen Regionen der Welt, die durch ihre Ausbildung im System gewissermaßen „eingenordet“ sind, muss ergänzt werden. Denn er allein vermag jenes „Expertenwissen“ kaum zu entdecken, das sich zur westlichen Art alternativer Lebensweisen tradiert: im anderen Umgang mit Natur und Noterfahrungen, einer (Über-)Lebenskunst jenseits der Profitorientierung, einer praktischen Solidarität, die um die Angewiesenheit auf die anderen weiß.

Dabei geht es um den weltweit „besseren Fortschritt“ durch Nutzung auch der Humanressourcen, die im Norden rar sind. Der Austausch einer kolumbianischen Menschenrechtsjuristin mit Juristen der Universität Heidelberg macht Sinn, der Wasserexperte aus Mosambik soll sich häufiger als bisher mit Kolleginnen und Kollegen aus dem brasilianischen Nordosten treffen, um aus geteiltem Wissen Synergien zu gewinnen. Aber auch deutsche Ingenieurkunst könnte vermutlich ihre Optimierungsmodelle im Austausch mit äthiopischen Pastoralisten noch „anders“ optimieren, und erst die Ökonomen! Der Paradigmenwechsel ist auf Fantasie und Innovationen angewiesen.

„Sich Einlassen auf globale Veränderungsprozesse und das Loslassen von gewohnten – scheinbar sicheren – Verhaltensweisen braucht Vertrauen“, steht in der vierten These von Gisela Kurth. Wie, wenn nicht in persönlicher Begegnung und Zusammenarbeit, kann Vertrauen wachsen? Die Partnerinnen und Partner des Südens in der PEZ bringen dieses Vertrauen auf, um sich zu verändern. Jetzt ist der Norden dran. | |

Nicole Maron Oscamayta, Journalistin und Autorin, ist über die Schweizer Organisation COMUNDO in einem Projekt der Entwicklungszusammenarbeit in Bolivien tätig.

Anzeige

WELT·SICHTEN

Magazin für globale Entwicklung und ökumenische Zusammenarbeit

Das Magazin für alle, die mehr wissen wollen.

- Weltwirtschaft und Entwicklungspolitik
- Umweltschutz und Menschenrechte
- Friedensfragen und die Rolle der Religionen

WELT·SICHTEN analysiert, hinterfragt, erklärt und macht neugierig. Die Zeitschrift bringt Reportagen, Berichte und Interviews über die Länder des Südens und über globale Fragen – jeden Monat direkt ins Haus.

Testen Sie uns!

Kostenloses Probe-Abo unter www.welt-sichten.org oder Telefon 069-58098-138

- sachlich
- kritisch
- gründlich

Dieses Dossier ist eine Beilage zur Ausgabe 12-2019/1-2020 von WELT·SICHTEN.

Konzept und Redaktion: Dr. Gisela Kurth, Marc Kösling, Martin Merz (für den AKLHÜ), Anja Ruf (im Auftrag von WELT·SICHTEN)

Gestaltung: Angelika Fritsch

Verantwortlich i.S.d.P.:
Dr. Gisela Kurth (AKLHÜ)

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeber wieder.

Redaktion „welt-sichten“
Postfach 50 05 50
D-60394 Frankfurt/Main
www.welt-sichten.org

Bestellung bei:
aklhue@entwicklungsdienst.de

VONEINANDER LERNEN
SOLIDARISCH HANDELN
GRENZEN ÜBERWINDEN

AKLHÜ

NETZWERK UND FACHSTELLE FÜR INTERNATIONALE PERSONELLE ZUSAMMENARBEIT

Der AKLHÜ ist ein Zusammenschluss von Organisationen aus den Bereichen der personellen Entwicklungszusammenarbeit, der internationalen Freiwilligendienste und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit.

Er bietet seinen Mitgliedsorganisationen ein zivilgesellschaftliches Forum, in dem fachlicher Austausch ermöglicht wird und gemeinsame Aktivitäten wie Tagungen, Fortbildungen, Gesprächskreise und Fachmessen umgesetzt werden. Damit stärkt er die inhaltliche Weiterentwicklung und den Ausbau von Diensten in der personellen Entwicklungszusammenarbeit. Der AKLHÜ vertritt die Interessen internationaler Entwicklungs-, Fach- und Freiwilligendienste und wirbt für ihre Förderung durch Politik, staatliche Organisationen, Stiftungen und andere Akteure.

Er ist Mitglied des International Forum for Volunteering in Development und setzt sich für die Anerkennung des Beitrags von personeller Zusammenarbeit zur globalen Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele (Agenda 2030) ein.