transfer

Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung

03|12

AGdD
Arbeitsgemeinschaft
der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk

Schwerpunktthema:

Arbeiten in der Entwicklungs-zusammenarbeit

Foto: istockphoto @ chuwy

Nach drei Jahren Sambia zu Engagement Global. Katja Gruber kehrte 2011 aus Sambia zurück. Heute arbeitet sie in Mainz als Projektleiterin im Bereich der entwicklungspolitischen Informations- und Bildungsarbeit. »03

Berufliche Wechsel mit „Kontinuitätsmanagement“. Im Tschad leitet Andreas Kahler die Misereor-Verbindungsstelle. Sein beruflicher Weg in die heutige Position folgt trotz vieler Wechsel einem roten Faden. »06

Als Consultant in der EZ. Seit über zehn Jahren arbeitet Karsten Weitzenegger als freiberuflicher Consultant. In *transfer* schildert er seine Einschätzungen und Eindrücke von den besonderen Herausforderungen des Consulting-Bereichs. »14

Inhalt dieser Ausgabe

Nach drei Jahren Sambia zu Engagement Global ___ 03

i Infos zum Themenschwerpunkt ___ 05

Berufliche Wechsel mit „Kontinuitätsmanagement“ ___ 06

Uganda – Österreich – Uganda: What comes next? ___ 08

i EZ-Organisationen im europäischen Ausland ___ 09

Einblicke in die NGO-Landschaft ___ 10

Vom globalen Süden zum „Globalen Lernen“ ___ 12

i Bildungsangebote zum Schwerpunktthema/EZ-Jobbörsen ___ 13

Als Consultant in der EZ ___ 14

Bildung und Termine ___ 16

Arbeitsmarkt ___ 18

transfer: Schreiben Sie uns. ___ 19

Die nächsten Seminare von AGdD-Förderungswerk ___ 20

Impressum

Herausgeber ist AGdD-Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Thomas-Mann-Str. 52, 53111 Bonn, Deutschland.
Telefon: (0228) 908 993-0, info@foerderungswerk.de
Redaktion: Dieter Kroppenberg, Maternus Thöne/ www.TK-SCRIPT.de, Heidi Hampe (verantw.). Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Herstellung: TK-SCRIPT, Druck: Druckservice Zillekens
Zuschriften richten Sie bitte an: Redaktion *transfer*, AGdD-Förderungswerk. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung von AGdD-Förderungswerk. *transfer* erscheint dreimal jährlich für Entwicklungshelfer/innen vor und nach ihrer Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst.
24. Jahrgang – Ausgabe 3 – Dezember 2012

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch weiterhin in der EZ arbeiten – das ist das Ziel vieler Rückkehrer/innen aus Einsätzen im Entwicklungsdienst. Vielleicht in einem anderen Land – oder für eine andere Entsendeorganisation? Oder doch lieber eine interessante Stelle in der Zentrale einer EZ-Organisation und gelegentliche Reisen zu Projekten? Oder doch (wieder) Eintauchen in eine Berufswelt mit wenig oder ohne EZ-Bezug? Und später wieder „raus“? Das Spektrum der persönlichen Neigungen und Wünsche ist groß – und ebenso die Bandbreite der Arbeitgeber, Tätigkeitsfelder und beruflichen Wege in der EZ.

In dieser *transfer* steht das „Arbeiten in der Entwicklungszusammenarbeit“ im Mittelpunkt. Die Beiträge der Autorinnen und Autoren bieten – exemplarisch – Einblicke in individuelle berufliche Wege, in Arbeitswelten und in individuelle Überlegungen und Einschätzungen.

Nach drei Jahren in Sambia hat Katja Gruber mit ihrem Mann beschlossen, in Deutschland nach einer neuen beruflichen Herausforderung zu suchen. Nun ist sie bei Engagement Global als Projektleiterin für den Aufbau einer neuen Außenstelle zuständig. Sie berichtet von ihrem Rückkehrprozess und von ihrer Arbeit.
Andreas Kahler hat sich für einen erneuten Auslandseinsatz im Entwicklungsdienst entschieden. Er ist Leiter der Misereor-Verbindungsstelle für Tschad und Nordkamerun. Er gibt Einblicke in seinen persönlichen Weg mit beruflichen Wechseln mit „Kontinuitätsmanagement“ und vermittelt Eindrücke aus seiner aktuellen Arbeit.
Nach zwei Jahren mit dem DED in Uganda kehrten Michael Obernosterer und seine Familie nach Österreich zurück und fanden in ihrer alten Heimat auch beruflich wieder den Anschluss. Nach vier Jahren haben sie sich für einen erneuten Einsatz in Uganda entschieden. Michael Obernosterer ist dort Programmkoordinator für Horizont3000.
Bodo von Borries arbeitet als Referent für Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe bei VENRO, dem Verband Entwicklungspolitik deutscher NRO. Er vermittelt Eindrücke von der Vielfalt der Themen und Fragestellungen im Bereich der deutschen Nichtregierungsorganisationen und skizziert aktuelle Trends.
Der Verein „Arche noVA – Initiative für Menschen in Not“ ist eine deutsche NGO. Dort arbeitet Rita Trautmann. Nach mehreren Jahren Entwicklungsdienst in Honduras ist sie als Projektkoordinatorin in den Bereichen „Globales Lernen“ und „weltwärts“ tätig und berichtet von ihrer Arbeit und ihrem Weg dorthin.
Karsten Weitzenegger – seit zehn Jahren als freiberuflicher Consultant in der Genossenschaft AGEG Consultants eG – vermittelt Eindrücke und Einschätzungen von den besonderen Herausforderungen der Arbeit im Consulting-Bereich und gibt viele Tipps.

Auch an dieser Stelle den Autorinnen und Autoren unser herzlicher Dank für ihre Bereitschaft, in *transfer* zu berichten. Ihre Erfahrungsberichte, persönlichen Einschätzungen und Tipps stehen wie immer im Mittelpunkt.
Mit den Info-Kästen, die wir für Sie zusammengestellt haben, möchten wir Sie bei weiteren Recherchen in Sachen Ihrer persönlichen beruflichen Planungen unterstützen. Wenn Sie mit den Autor/innen Kontakt aufnehmen möchten, können Sie das gerne über uns tun. Und wenn Sie Fragen rund um Ihre weitere berufliche Entwicklung haben: Schicken Sie einfach eine Mail oder rufen Sie an.

Eine interessante Lektüre – und einen guten Start in ein hoffentlich friedlicheres, gesundes und glückliches Neues Jahr wünscht Ihnen

Heidi Hampe

Nach drei Jahren Sambia zu Engagement Global

Foto ©privat

Katja Gruber bei einer Projektbesprechung in Sambia

Im Juni 2011 kehrte ich nach über drei Jahren abwechslungsreicher Aufbauarbeit für das weltwärts-Programm in Sambia mit einem weinenden und einem lachenden Auge nach Deutschland zurück. Zum einen hatten mein Mann und ich uns in Sambia sehr wohl gefühlt. Zum anderen freuten wir uns darauf, wieder erreichbarer für unsere Familie und Freunde zu sein, und es war Zeit für eine neue berufliche Herausforderung. Die deutsche staatliche EZ-Welt war im Sommer 2011 noch ganz im Fusionswirbel von GTZ, DED und InWEnt gefangen. Auch die Arbeit vor Ort war dadurch beeinflusst worden. Das Ende des Freiwilligenprogrammes „weltwärts mit der GIZ“ wurde bereits diskutiert. Nur langsam zeichnete sich ein neues System in der staatlichen EZ ab, von dem ich noch nicht recht wusste, in welcher Form ich zukünftig daran teilhaben würde.
Persönlich war ich gut für die Heimkehr gewappnet. Ich hatte bereits durch zahlreiche Auslandsaufenthalte mehrfach das Phänomen des „Reverse Cultural Shock“ erlebt und wusste, welch ein „Energiefresser“ das Heimkehren für mich sein würde. Aus diesem Grunde plante ich bewusst eine Orientierungsphase für die ersten Monate in Deutschland ein.

Klarheit über die beruflichen Ziele

Nach den notwendigen Behördengängen fing ich langsam an, den Arbeitsmarkt nach potentiellen Stellen zu sondieren. Ich nahm das Angebot des AGdD-Förderungswerkes wahr und belegte verschiedene Seminare, die mir in meiner neuen Situation als Rückkehrerin sehr halfen. Zum einen schätzte ich den persönlichen Austausch mit anderen Rückkehrer/innen. Zum anderen unterstützten mich die mehrtägigen Seminare zielgerichtet dabei, mich mit meinem zukünftigen beruflichen Leben in Deutschland auseinanderzusetzen. Ich lernte, meine persönlichen Stärken präziser zu formulieren und meine bisherigen beruflichen EZ-Erfahrungen als wertvoll für potentielle Stellen darzustellen. Bei simulierten Bewerbungsgesprächen erhielt ich zudem ein individuelles Feedback von professionellen Personalern, was mich auf zukünftige „Ernstfälle“ vorbereitete. Und ich gewann in diesem ganzen Wiedereingliederungsprozess vor allem eines: Klarheit. Klarheit, wohin ich beruflich eigentlich wollte.

Mit Anspruch, Sinn und Spielraum

Ich wollte eine Tätigkeit, die mich forderte und die mir wieder eine sinnvolle Aufgabe bot, nur eben diesmal in Deutschland. Ich wollte eine Stelle mit einem kreativen Gestaltungsspielraum, bei der ich den „Eine-Welt-Ansatz“ weitertragen konnte und mit Menschen aus anderen Kulturen zusammenarbeitete. Es sollte zudem eine Stelle sein, bei der ich meine bisherigen beruflichen Erfahrungen als Entwicklungshelferin einbringen und bei der ich konzeptionell und in der Durchführung der Aktivitäten meine persönlichen Akzente setzen konnte.

Stelle als Projektleiterin gefunden

Nach einem halben Jahr in der „Heimat“ wurde ich tatsächlich fündig. Seit Februar 2012 bin ich nun bei ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH angestellt.
„ENGAGEMENT GLOBAL – Service für Entwicklungsinitiativen“ ist eine neue Akteurin in der entwicklungspolitischen Szene in Deutschland. Sie arbeitet im Auftrag der Bunderegierung und wird vom BMZ finanziert. Seit dem 1. Januar 2012 vereint Engagement Global Einrichtungen, Initiativen und Programme der staatlichen entwicklungspolitischen Informations- und Bildungsarbeit. So findet man unter ihrem Dach beispielsweise Inlandsprogramme des ehemaligen DED und von InWEnt wieder, die Beratungsstelle entwicklungspolitischer NRO (bengo) oder auch das Angebot der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW). Ziel von Engagement Global ist es, durch Informationen, Beratungs-, Weiterbildungs-, Förderungs- und Vernetzungsangebote zukünftig mehr Bürger/innen für ein entwicklungspolitisches Engagement zu gewinnen.
Als Projektleiterin bin ich dezentral für den Aufbau der neu eingerichteten Außenstelle

Katja Gruber
Diplom-Geographin
2008 - 2011: Sambia, GIZ-DED

„Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland“ zuständig. Mein Arbeitsort ist Mainz. Die inhaltliche Ausrichtung meiner Tätigkeit liegt in der Fortsetzung des Programms „Entwicklungsbezogene Bildung Deutschland“. Unser Auftrag ist es, im Namen des BMZ und in enger Abstimmung mit der Zivilgesellschaft und den Landesregierungen weiterführende und ergänzende Angebote für interessierte Bürger/innen, für Vereine und Nichtregierungsorganisationen oder auch für Unternehmen und Kommunen, Lehrkräfte und Schüler/innen im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit und der kommunalen Entwicklungspolitik anzubieten.

EZ-Erfahrungen übertragbar

Wie bei jedem Neustart, so fallen zu Beginn noch viele vorbereitende Schritte an. So stehen derzeit noch die allgemeine Bekanntmachung von Engagement Global, die individuelle Kontaktaufnahme und die Vernetzung mit relevanten Akteuren der lokalen entwicklungspolitischen Szene im Vordergrund. Bei Gesprächen mit den entwicklungspolitischen Landesnetzwerken oder den Landesregierungen werden dabei inhaltliche Schwerpunkte abgestimmt und gegebenenfalls mögliche Kooperationsfelder besprochen. Bei diesen Gesprächen stelle ich immer wieder fest, dass mir meine Erfahrungen aus Sambia bei meiner neuen Tätigkeit helfen. Denn auch dort war ich gerade zu Beginn des neuen Landesprogrammes Ansprechpartnerin für Fragen und Anliegen unterschiedlicher Akteure und musste bei der Programmplanung entsprechend sensibel reagieren.
Die Themenbereiche der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit und der kommunalen Entwicklungspolitik lerne ich hierbei als interessante neue Arbeitsfelder kennen. Meine gesammelten Süd-Erfahrungen, kombiniert mit dem theoretischen Unterbau, den ich mir als EH- und EZ-Interessierte über die Jahre angeeignet habe, bieten mir nun eine solide Kompetenzbasis für die entwicklungspolitische Sensibilisierungsarbeit in Deutschland. Die Zusammenarbeit sowohl mit NGOs als auch mit Behörden ist mir von meinen vorherigen Stellen vertraut und macht mir Spaß. Meine Expertise im Projektmanagement als Programmleiterin des entwicklungspolitischen Freiwilligendienstes dient mir oft als Referenzrahmen und hilft mir bei der Angebotsentwicklung und Administration der öffentlichen Projektmittel. Auch meine Erfahrungen in der Planung und Durchführung von zielgruppenorientierten Veranstaltungen – Seminaren, Fortbildungen und Fachtagungen – kann ich immer wieder direkt nutzen.

Kommunale Entwicklungspolitik als Perspektive

Grundsätzlich habe ich seit Beginn dieser Aufgabe die Erfahrung gemacht, dass, egal ob in Sambia oder Deutschland, ein transparenter, vertrauensvoller und respektvoller Umgang die beste Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit bietet.
Der Bereich der kommunalen Entwicklungspolitik, kurz KEpol genannt, kann meiner Meinung nach für Rückkehrer/innen ein spannendes neues Arbeitsfeld in der Heimat sein. Je nach Kenntnis- und Interessenslage bietet das Themenspektrum von Nachhaltigkeit über CSR, Klimamanagement, die Arbeit mit Migrant/innen bis hin zu Nord-Süd-Partnerschaften ein breites Spektrum, bei dem man seine Expertise entweder als Freiberufler oder für zivilgesellschaftliche bzw. staatliche Organisationen einbringen kann.

Katja Gruber

Weiterführende Infos

Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW)

Die Servicestelle Kommunen in der Einen Welt berät und unterstützt die kommunale Eine-Welt-Arbeit in Deutschland in vielfältiger Weise. Schwerpunkte sind die Stärkung kommunaler Partnerschaften, Migration und Entwicklung sowie fairer Handel und faire öffentliche Beschaffung. Die Servicestelle ist Teil von Engagement Global.
Die Website der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt bietet interessante Informationen und weiterführende Links zu Themen wie Migration und Entwicklung auf lokaler Ebene oder Klima und erneuerbare Energien.

Info:
www.service-eine-welt.de

BMZ-Strategiepapier für die Engagement Global gGmbH

Zu den Zielen des BMZ gehört es, das bürgerschaftliche und kommunale Entwicklungsengagement qualitativ und quantitativ auszubauen.
In einem im Oktober 2012 veröffentlichten Strategiepapier skizziert das BMZ konkrete Ziele und operative Handlungsansätze.

Info:
www.bmz.de,
weiter „Publikationen“, „Strategiepapiere“

Engagement Global

Engagement Global –
Service für Entwicklungsinitiativen
www.engagement-global.de

Akteure der bilateralen EZ

Durchführungsorganisationen für die Umsetzung von entwicklungspolitischen Vorhaben sind – außer der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) – die KfW Entwicklungsbank und die Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft (DEG) im Bereich der finanziellen Zusammenarbeit sowie spezialisierte Organisationen, wie zum Beispiel die Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (BGR) oder die Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB). Das Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM) vermittelt im Programm „Integrierte Fachkräfte" Führungs- und Fachkräfte aus Deutschland und anderen EU-Ländern an Unternehmen und Organisationen in Entwicklungs- und Transformationsländer.
Neben diesen staatlichen Organisationen gibt es viele weitere Akteure in der EZ. Eine Vielzahl von großen und kleinen entwicklungspolitischen NGOs engagiert sich auf vielfältige Weise. Weiter gehören zu den Akteuren auch die Bundesländer und Gemeinden mit ihrem Engagement in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit und eigenen Programmen.
Die Institutionen-Datenbank INSTDOK des Informations- und Didaktikzentrums der GIZ bietet Informationen zu rund 350 Institutionen der EZ in Deutschland. Die Datenbank steht auf der GIZ-Website zur Verfügung.

Info:
www.giz.de oder
www3.giz.de/dokumentation_bibliothek/

Weitere Informationen zum Themenkomplex „Arbeiten in der EZ" finden Sie auch in den *transfer*-Ausgaben 1/2011: „Internationale Consultingunternehmen" und 2/2010: „Arbeiten in internationalen Organisationen" (s. a. S. 19).

AKLHÜ-Statistik 2011 zu Fachkräften in der EZ

Mit der „Statistischen Übersicht zu Personalvermittlungen 2011" zeigt der Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee" e.V. (AKLHÜ) Entwicklungen und Trends im Bereich der Personalentsendung auf. 60 Entsendeorganisationen, darunter alle namhaften Akteure mit beträchtlichen Vermittlungszahlen, haben sich daran beteiligt. Insgesamt nahm die Zahl der Neuvermittlungen im Jahr 2011 zu. Die beteiligten Organisationen gaben für 2011 insgesamt 6.496 Neuvermittlungen an. Das sind 438 mehr als im Vorjahr.
Eine Ausnahme bildeten die nach Entwicklungshelfergesetz (EhfG) anerkannten Dienste, die eine der in der Erhebung erfassten Programmarten darstellen. Sie vermittelten etwa 25 Prozent weniger Fachkräfte. 374 Entwicklungshelfer/innen und 82 Friedensfachkräfte wurden 2011 vermittelt. Ende 2011 standen 1.172 Personen bei den Entwicklungsdiensten und 291 Personen im Zivilen Friedensdienst unter Vertrag.
Die EZ-Fachdienste entsandten 2.460 Personen. Als EZ-Fachdienste werden in der AKLHÜ-Statistik Personaleinsätze über Fachorganisationen der EZ bezeichnet. Dazu zählen staatliche und nichtstaatliche Träger. Bei ihnen standen zum Jahresende 2011 3.737 Personen unter Vertrag.
Weitere Programmarten, die getrennt erfasst werden, sind Politische Stiftungen, Nachwuchsförderungsprogramme, „sonstige" Programme, die keiner der anderen Kategorie angehören, aber einen deutlichen EZ-Bezug haben, sowie Kurzzeiteinsätze. Entsprechendes Zahlenmaterial findet man auf der Website des AKLHÜ zum PDF-Download. Die Website bietet darüber hinaus eine umfangreiche Job-Börse mit EZ-Stellen im In- und Ausland.

Info:
www.entwicklungsdienst.de

Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit

Im Rahmen der Strukturreform der deutschen Entwicklungszusammenarbeit hat das BMZ das Deutsche Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) ins Leben gerufen. Das Evaluierungsinstitut wurde im November 2012 eröffnet und hat seinen Sitz in Bonn.
Mit der Gründung des Institutes möchte das BMZ mehr organisationsübergreifende, belastbare Informationen zur Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit bekommen – zum Beispiel im Rahmen eines sektoralen Portfolios wie Gesundheit oder ländliche Entwicklung. Bisher war die Erfolgsbewertung der deutschen Entwicklungszusammenarbeit zu stark auf einzelne Durchführungs- und Förderorganisationen ausgerichtet.
Unabhängig und mit gebündelter Fachkompetenz soll das Institut künftig die Ergebnisse der vom BMZ finanzierten Entwicklungsmaßnahmen kritisch unter die Lupe nehmen. Es wird Analysen und Bewertungen der Wirksamkeit, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit durchführen und erforderliche Veränderungen vorschlagen.
Auch die Förderung von Evaluierungskapazitäten in Partnerländern der deutschen EZ gehört zu den Aufgaben des neuen Instituts. Evaluation Capacity Development (ECD) zielt im Sinne der Erklärung von Paris und des Accra Aktionsplans darauf ab, die Kapazitäten für Monitoring und Evaluierung in Partnerländern auf unterschiedlichen Ebenen und in ausgewählten – länderübergreifenden – Institutionen zu stärken.
Das Deutsche Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit ist eine gemeinnützige GmbH; alleinige Gesellschafterin ist die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das BMZ. Zurzeit befindet sich das Institut in der Aufbauphase. Es wird künftig 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.

Info:
www.deval.org

Berufliche Wechsel mit „Kontinuitätsmanagement“

Besonders für die Arbeit in der EZ ist lebenslanges Lernen unerlässlich. Das erlebe ich aktuell erneut als Leiter einer MISEREOR-Verbindungsstelle. MISEREOR legt Wert auf seinen Grundsatz der Partnerorientierung – „Hilfe zur Selbsthilfe“. Dazu gehört auch, keine eigenen Außenstrukturen in der Welt zu betreiben. Gleichwohl gibt es, angegliedert bei Partnerorganisationen, fünf Dialog- und Verbindungsstellen (DVS) in Afrika und weitere in Asien und Lateinamerika.

Foto: © Wendel/MISEREOR

Straßenszene aus dem Tschad

Ich bin Leiter der Verbindungsstelle für Tschad und Nordkamerun. Derzeit begleiten wir rund 50 Partnerprojekte. Da ist es zunächst wichtig, schlicht die Übersicht zu wahren. Die Projekte reichen von Maßnahmen im Gesundheitswesen über Interventionen im Bildungs- und Kulturbereich, über Kooperationen in der Landwirtschaft und ländlichen Entwicklung bis hin zu Projekten zur Menschenrechtsthematik, etwa zur Verteidigung lokaler Bevölkerungsinteressen gegenüber der globalisierten Erdölindustrie. Hinzu kommen Anfragen unserer Zentrale in Aachen, außerdem von dritter Seite oftmals unvorhersehbare Dinge, um die sich nur das Verbindungsbüro vor Ort kümmern kann. Da tut Flexibilität not.
Im Oktober beispielsweise empfing unsere Partnerin Jacqueline Moudeina, Trägerin des „Alternativen Nobelpreises“, eine Solidaritätsdelegation, die die Menschenrechtsanwältin in ihrem Kampf gegen die Straflosigkeit und für die Verfolgung des alten tschadischen Habré-Regimes unterstützte. Herzstück der offiziellen Veranstaltung stellte eine Wiederholung der Preisverleihung aus dem Jahr 2011 im tschadischen Staatsfernsehen dar, die im autokratischen Tschad damals praktisch niemand mitbekommen hatte. Auch das MISEREOR-Verbindungsbüro leistete einen Beitrag zur Durchführung dieses ambitionierten Solidaritätsprogramms. Dennoch sahen wir uns zunächst mit einer Verschlechterung der Sicherheitslage unserer Partnerin konfrontiert, als Jacqueline Moudeina drei Tage nach ihrer mutigen Dankesrede zu Hause Opfer eines auf sie persönlich gezielten Raubüberfalls wurde, so dass das Thema Schutz von Menschenrechtsverteidigern sehr konkrete Sofortmaßnahmen von uns fordert.

Flexibilität statt Routine

So ist die Arbeit der Verbindungsstelle in N’Djaména allein schon aufgrund des sehr angespannten politischen Kontextes so weit von jeder Art von Routinebetrieb entfernt, dass eher administrative Tätigkeiten zeitweise eine zu seltene, aber angenehme Arbeitsalltäglichkeit verschaffen. Immer wieder müssen wir uns auf unvorhersehbare Wechselfälle einstellen und darauf achten, dass unsere Interventionen dem Rechnung tragen.

Es ist kein Zufall, wenn das Hilfswerk MISEREOR insbesondere „Flexibilität“ hervorhebt, um das Stellenprofil der Leitung seiner Verbindungsbüros zu charakterisieren. Statt eines fertigen Berufsbildes steht das „flexible Konzept“ im Zentrum. Typische Aufgaben und Ziele der Dialog- und Verbindungsstelle sind beispielsweise:

- verbessertes gegenseitiges Verständnis, vertieftes Vertrauensverhältnis;
- Stärkung des entwicklungspolitischen Dialogs, gemeinsames Lernen;
- Beitrag zur Kompetenzstärkung und Zusammenarbeit mit den Partnern und zur verbesserten Wirksamkeit, Nachhaltigkeit und Breitenwirksamkeit;
- Stärkung von Zusammenarbeit;
- Beitrag zur verbesserten Ausrichtung von Förderschwerpunkten und zu verbesserten Entscheidungsgrundlagen.

Quereinstieg als Normalität

Generell ist meines Erachtens in der EZ mit steigenden und sich immer wieder ändernden Anforderungen zu rechnen. Von Ausnahmen abgesehen – etwa den Masterstudiengang „Internationale Beziehungen und Entwicklungshilfe“ an der Universität Duisburg – gestaltet sich der Einstieg in die IZ in der Regel als „Quereinstieg“. Nach verschiedenen vorausgegangenen Berufstätigkeiten wechselt man in die EZ-Welt. Vorkenntnisse werden fast durchweg von Fachkräften erwartet, auch wenn sie neu in dieser Arbeitswelt beginnen. So liegt es auf der Hand, dass mit dem Eintritt in die EZ eine besondere Vorbereitung auf den jeweiligen Einsatz einhergeht – egal, ob man als Berater/in einer Consultingfirma, Experte/in einer staatlichen oder Fachkraft einer nichtstaatlichen Entsendeorganisation ins Ausland geht. Offenheit für diese Fortbildungsphasen sind unverzichtbare Voraussetzung für das Weiterkommen – wie auch für den Verbleib in dieser internationalen Arbeitswelt.
Auch wer bereits Einsätze als Fachkraft im Süden hinter sich hat, absolviert daher normalerweise eine Weiterbildungsphase vor dem nächsten Engagement. Teils vollzieht sich das Weiterlernen während eines Einsatzes, also on-the-job, teils zwischen unterschiedlichen Entsendungen. „Quereinsteigen“ ist nicht beschränkt auf den Anfang eines entwicklungsorientierten Berufswegs. Jeder neue Einsatz bringt neue Themen, Aufgaben, Programmkontexte, Organisations- sowie Landeskulturen mit sich – eine ähnliche Herausforderung wie beim Einstieg in die EZ. „Nomadentum als Normalform“ – das trifft in gewisser Weise ebenso geografisch wie fachlich zu.

Kontinuität im Wechsel

Die Diversität innerhalb der Berufsbiografie verstärkt sich da, wo – während der Phasen zwischen verschiedenen entwicklungsbezogenen Missionen im Ausland – auch noch zu Hause unterschiedliche Jobs aufeinander folgen.
Typisches Merkmal der Arbeitswelt EZ ist für mich die „Durchlässigkeit“, also die Vorläufigkeit, Befristung, das Transitorische auch bezüglich anderer Tätigkeitsfelder. Sowohl die unterschiedlichen Kompetenzanforderungen der jeweiligen Einsätze als auch der generelle Wandel der Anforderungen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der internationalen Zusammenarbeit fordern dabei immer wieder zum Fortbilden heraus. Lebensbegleitendes Lernen schafft Bindeglieder innerhalb des Berufslebens wie im Lebenslauf. Nur wenn wir gezielt Verbindungen herzustellen und zu pflegen suchen, können wir nach meiner Erfahrung dauerhaft in „diversifizierten EZ-Jobs“ bestehen.
Kontinuitätsmanagement heißt hier, so meine ich, das treffende Stichwort. Man denke an die Filmproduktion, wo sich eine eigene Profession um das „continuity management“ kümmert, also darum, glatte, stimmige Übergänge zu gewährleisten. Trotz Wechsel müssen Szenen oder Sequenzen in gewissen Punkten übereinstimmen, damit die Geschichte oder der Film funktionieren. Kontinuitätsmanagement scheint mir eine zentrale Kompetenz geworden zu sein, auch wenn sie kaum jemals Thema in den Katalogen der Weiterbildungsanbieter ist. Verbindungen herzustellen zwischen unterschiedlichen Lebensabschnitten wie verschiedenartigen Arbeitseinsätzen, gehört zu den Aspekten lebenslangen Lernens. Gilt das bereits allgemein mit Blick auf die heute oft üblichen Patchwork-Erwerbsbiografien, so gilt es umso mehr in der internationalen Zusammenarbeit, wo nicht nur die Befristung der Jobs extremer sein dürfte, sondern überdies der Wechsel der Einsatzorte und Länder das Unstete besonders verstärkt.

Roter Faden trotz Wechsel

Veranschaulicht sei dies am Beispiel meines persönlichen Weges: Ich bin aus der politischen Bildungs- und Stiftungsarbeit in die EZ gewechselt. Dort legte der erste Einsatz von 2007 bis 2009 für den DED in einem GTZ-Programm den Grundstein für einen darauf folgenden Kurzzeiteinsatz – Beratung zur Organisationsentwicklung bei Centre for Trade Policy and Development. Roter Faden war das Thema Rohstoff-Governance.
Dieser Kurzzeiteinsatz wiederum ermöglichte einen „Ausflug“ in den Tourismus, in dem ich in Sambia eines der ersten Tourenpakete im nachhaltigen Tourismus für den Reiseveranstalter ONE WORLD zunächst konzipierte und im Folgejahr dann als Reiseleiter durchführte.

Andreas Kahler
Sozialwissenschaftler
(M.A. Philosophie/Linguistik)
2007 - 2009 und 2010: Sambia, DED,
seit 2012: Tschad, AGEH

Parallel eröffnete mir eine Weiterbildung den Einstieg bei MISEREOR als Leiter der Verbindungsstelle Tschad: Der Leadership-Zertifikats-Studiengang der St. Galler Business School war im Rückblick eine hervorragende Vorbereitung, weil er mir erlaubte, auf vorausliegende Erfahrungen als Organisationsberater von NGO-Netzwerken zu reflektieren und zu vertiefen. So ließen sich meine Erfahrungen mit dem Interesse an einer Führungsaufgabe verknüpfen, was die Anschlussfähigkeit für meine heutige Tätigkeit schuf.

Unterstützung finde ich, dank eines Angebots der AGEH, durch einen Coach der Deutschen Gesellschaft für Supervision. Nicht zuletzt diese gemeinsame Reflexion hilft, trotz hoher Belastungen „man selbst“ zu bleiben, indem Verbindungen fortbestehen.

Andreas Kahler

What comes next?

Als ich im Juli 2011 mit meiner Frau und unseren beiden neun- und elfjährigen Kindern im Flugzeug nach Uganda saß, war es bereits das zweite Mal, dass ich Europa verließ, um mich auf den Weg zu einem Einsatz in der EZ zu begeben. Meine neue Aufgabe war und ist bis heute die Koordination des Programm-Portfolios der österreichischen EZ-Organisation HORIZONT3000 für Uganda im Regionalbüro in Kampala. Diese Aufgabe beinhaltet sowohl die Entwicklung und Betreuung von sektorbezogenen Finanzierungsprojekten als auch die Verantwortung für die Personaleinsätze von technischen Beratern in Uganda. Neben dem Einstieg in meine neue Arbeit, der sehr schnell und professionell erfolgte, galt es natürlich auch, ein neues Zuhause zu finden, Hausstand und ein Auto zu erwerben, für die Kinder eine Schule zu finden und sie insbesondere zu trösten, wenn das Heimweh einmal übermächtig wurde.

Die Arbeit und die Verantwortung des HORIZONT3000-Programmkoordinators Uganda umfassen sehr spannende, aber auch sehr herausfordernde Aufgaben, die sich nur sehr selten in einer 40-Stunden-Woche unterbringen lassen. Ständige Erreichbarkeit, insbesondere aus Sicherheitsgründen, wenn man für circa 20 Personen im Land verantwortlich ist, die teilweise in exponierten Orten leben und arbeiten, gehört ebenso zum Geschäftsalltag, wie auch einmal am Wochenende die Familienfeier eines Projektpartners oder Angestellten zu besuchen. Ein erheblicher Teil der Arbeit besteht aus Kommunikation beziehungsweise Meetings, so dass man sich sehr oft mehr Zeit für die „eigentliche“ Arbeit wünscht – etwa die Erarbeitung von Projektanträgen und die tagtägliche Büroarbeit. Ein Gefühl, das wohl jeder, der im Projektmanagement tätig ist, nachvollziehen kann.
Ein Privileg, das mit meiner Arbeit verbunden ist, ist das Reisen durch das Land, um den Fortschritt der laufenden Projekte zu überprüfen. Im letzten Jahr galt es diverse Workshops zu veranstalten, um gemeinsam mit unseren lokalen Partnern die Projektanträge für die Austrian Development Agency für eine Projektdauer von drei Jahren zu entwickeln. Parallel dazu soll ich das Personalprogramm – also „meine“ technischen Berater – betreuen, übrigens eine meiner schönsten Aufgaben, oder auch mal als Acting Director den Leiter des Regionalbüros vertreten. Alles in allem ein unglaublich abwechslungsreiches und spannendes Aufgabenfeld.

Michael Obernosterer bei einer Projektbesichtigung in Uganda

Foto: © privat

Auf Umwegen in die EZ

Mein Weg zum Programmkoordinator war allerdings kein geradliniger. Mein gelernter Beruf ist Bauingenieur für Wasserbau und Umwelttechnik, und ich habe auch nach dem Abschluss an der Technischen Universität Graz eine eher klassische Laufbahn in einem Planungsbüro begonnen. Allerdings wurde mir sehr bald bewusst, dass ich auf Dauer in diesem rein technischen Arbeitsumfeld nicht zufrieden sein würde. Nach dem Besuch eines Interessentenseminars von HORIZONT3000 stand für meine Frau und mich fest, dass wir unbedingt im Bereich der EZ arbeiten wollten. So sind wir dann etwa ein Jahr später, im Herbst 2004 mit dem damaligen DED nach Uganda ausgereist, wo ich eine Stelle als Berater einer Stadtverwaltung im Bereich Wasserversorgung und Siedlungshygiene antreten konnte. Dort lernten wir alle Höhen und Tiefen eines Einsatzes als technische Berater kennen. Diese Erfahrungen möchte ich nicht missen, denn sie sind für mich ein wertvoller Schatz, der – wie ich hoffe – den Beratern, für die ich heute verantwortlich zeichne, auch zugutekommt.

Zwischenstopp in der Heimat

Nach Vertragsende entschlossen wir uns, wieder nach Österreich zurückzukehren, da meine Frau noch ihr Medizinisches Praktikum – in Österreich „Turnus“ genannt – zu absolvieren hatte. Hier erwartete uns nun der bekannte Rückkehrstress. Es galt ein Zuhause zu finden, Schulen für die Kinder und natürlich neue Jobs. Die Wahl unseres neuen Lebensmittelpunktes fiel auf Wels, da meine Frau dort eine Stelle in einem Krankenhaus fand.
Als sich die Situation dann halbwegs beruhigt hatte, stellte sich bei mir die klassische Rückkehrer-Krise ein, denn ich wusste zu dieser Zeit überhaupt nicht, wie es nun mit mir beruflich weitergehen sollte. Der Weg zurück in ein Planungsbüro oder zu einer Baufirma schien mir damals unmöglich. Und so war ich froh, als sich eine Gelegenheit für eine Stelle als HTL-Professor in der Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) in Linz ergab.

Michael Obernosterer
Programme Officer Uganda
HORIZONT3000
2004 - 2006: Uganda, DED

Ich kann mich noch gut daran erinnern, als ich den Abteilungsvorstand kontaktierte, mich etwas unkonventionell vorstellte und sagte, dass ich gerne unterrichten möchte. Vielleicht war es genau das, was meine Bewerbung so interessant gemacht hatte. Einen anderen Weg zu wählen, hatte mir schon oft im Arbeitsleben und auch im Privaten geholfen. Nach meiner Beobachtung gibt es im Grunde zwei Kategorien von Arbeitgebern: Menschen, die es unglaublich gut finden, wenn man in der EZ tätig war, oder solche, die es völlig ablehnen. Es gilt also bei einer Bewerbung nach einem EZ-Einsatz diese positiv eingestellten Arbeitgeber zu finden, die die Qualität und Erfahrung eines solchen Einsatzes zu schätzen wissen. Man sollte sich meines Erachtens gar nicht lange mit Arbeitgebern aufhalten, die hier nur „versäumte" Zeit und den „verpassten Anschluss" sehen.

Ich fand den Anschluss in Österreich wieder und eröffnete neben meiner Lehrtätigkeit dann selbst ein Ein-Mann-Ingenieurbüro für Wasserbau und Umwelttechnik. Der Weg zurück nach Österreich war nicht immer einfach und ich wurde einige Male wegen meiner „Vergangenheit" irritiert beobachtet. In solchen Situationen gilt es wohl, die Menschen durch gute Arbeit einfach davon zu überzeugen, welche Qualitäten und Erfahrungen man aufzuweisen hat, sie mit diesen zu überraschen und sich nicht entmutigen zu lassen. Mit einem unkonventionellen Lebenslauf sollte man auch unkonventionelle Wege der Bewerbung einschlagen. Der erste Schritt zu einem neuen Job ist ja bekanntlich aus einer Vielzahl an Bewerbern herauszustechen und interessant zu wirken. Da hat man doch, wenn man in der EZ tätig war, einiges zu bieten.
Nach vier Jahren in Österreich hatte meine Frau den Abschluss zur Allgemeinmedizinerin in der Tasche und ich kann mich noch gut daran erinnern, als wir mit unseren Kindern gemeinsam den Entschluss fassten, wieder „raus" zu gehen. Meine beruflichen Wünsche und Anforderungen hatten sich inzwischen geändert und ich wollte mehr Verantwortung in der Programmkoordination und im Bereich Projektmanagement übernehmen. Dass zu dieser Zeit HORIZONT3000 eine auf mich zugeschnittene Stelle ausschrieb, war dann purer Zufall.

Fazit

Natürlich sollte man den Arbeitsmarkt immer gut beobachten. Insbesondere die EZ befindet sich im Umbruch. Wir wissen nicht genau, mit welchen Projektmitteln wir in Zukunft rechnen können. Aber als jemand, der auch in der Privatwirtschaft tätig war, kann ich nur feststellen, dass man sich in jeder Branche laufend auf Veränderungen einstellen muss. Ich habe immer versucht, meine persönliche und berufliche Zukunft so wenig wie möglich von den Ängsten, Sorgen und gutgemeinten Ratschlägen meiner Mitmenschen abhängig zu machen. Authentisch zu leben und seinen Weg zu gehen, sehen auch viele Arbeitgeber als etwas durchaus Attraktives.

Für mich ist die EZ ein wichtiger Bestandteil meines Arbeitslebens geworden, obwohl ich mich nicht als jemanden sehe, der in der EZ „Karriere machen" möchte. Vielleicht ist dies auch gerade der Schlüssel für einen ausgeglichenen und abwechslungsreichen aber auch erfolgreichen Berufsweg. Auch hier gilt es, sich nicht zu sehr abhängig zu machen. Mal sehen, welche Beschäftigung nach meiner derzeitigen Tätigkeit auf mich wartet, nachdem ich mich nun schon als Bauingenieur, Rettungssanitäter, Technischer Berater, Professor, als selbständiger Planer und Programmkoordinator versucht habe.

Michael Obernosterer

EZ-Organisationen im europäischen Ausland

CONCORD Europe

„CONCORD - The European NGO confederation for relief and development" ist ein europäischer Verbund entwicklungspolitischer Nichtregierungsorganisationen. Die Mitglieder repräsentieren mehr als 1.800 NRO in Europa. Die Website informiert über aktuelle Themen und bietet Links zu den Mitgliedsorganisationen.
www.concordeurope.org

Einige nationale Plattformen:

AG Globale Verantwortung,
der Dachverband österreichischer NRO
www.globaleverantwortung.at

Bond, the UK membership body for non-governmental organisations (NGOs) working in international development
www.bond.org.uk

Le Cercle de Coopération des ONG de développement, Luxembourg
www.cercle.lu

Coordination SUD, La coordination nationale des ONG françaises de solidarité internationale
www.coordinationsud.org

Dóchas, the association of Irish Non-Governmental Development Organisations
www.dochas.ie

Partos - Brancheverenigingen voor Internationale Samenwerking in de Nederland
www.partos.nl

Rückblick: Forum cinfo '12

Mehr als 50 Akteure der internationalen Zusammenarbeit (IZA) gaben bei der Schweizerischen Fachmesse zum Thema „Arbeiten in IZA" im August 2012 Auskunft über Karrieremöglichkeiten und betrieben Personalmarketing. Filme und Auszüge der Referate und Diskussionen stehen auf der Cinfo-Website in der Rubrik „Community" zur Verfügung.
www.cinfo.ch

Einblicke in die NGO-Landschaft

VENRO ist der Dachverband entwicklungspolitischer und humanitärer deutscher Nichtregierungsorgansationen und daher für rückkehrende Fachkräfte eine interessante Referenz. Im Verband sind 115 Einzelorganisationen und Landesnetzwerke mit vielen weiteren Mitgliedsorganisationen vertreten.

VENRO hat eine sehr heterogene Mitgliederschaft: große kirchliche oder nichtkirchliche Hilfswerke, breit aufgestellte oder „single-issue"-Organisationen, Organisationen mit großem Programmbereich und vielen Partnern in südlichen Ländern oder reine Advocacy- und Lobbyorganisationen, Themen-Netzwerke, ehrenamtliche Initiativen oder Organisationen der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit.
Die Hauptarbeit wird in 17 Arbeitsgruppen geleistet, die immer aus dem Interesse der Mitgliedsorganisationen heraus gegründet werden. Insofern spiegeln die aktuellen Themen der Arbeitsgruppen auch die aktuellen Schwerpunkte deutscher NGOs wider.

Referent bei VENRO

Ich selber war für vier Jahre als „Regionalkoordinator Andenländer" mit terre des hommes in Bolivien. Seit meiner Rückkehr arbeite ich als Referent bei VENRO. Ich bin für ein breites Themenspektrum zuständig: Humanitäre Hilfe, Afghanistan, Zivile Krisenprävention, Gesundheit, Kinderrechte und Menschen mit Behinderungen.
Ich begleite die entsprechenden VENRO-Arbeitsgruppen, schreibe Positionspapiere und Stellungnahmen, organisiere Fachveranstaltungen, führe Gespräche mit Vertreter/innen des BMZ, des Auswärtigen Amtes, des Gesundheits- und Verteidigungsministeriums sowie mit Abgeordneten des Bundestags.

Netzwerkarbeit, Fachdialog und gemeinsames Lernen erfordern Verständnis für unterschiedliche Organisationen und unterschiedliche Ansätze sowie ein Gespür für die Gestaltung von Prozessen. Nicht immer gibt es dabei kurzfristige Erfolgserlebnisse. Der Erfolg der Verbandsarbeit etwa in Bereichen wie Qualitätssicherung und Standardsetzung oder bei der Akzeptanz der gemeinsam vertretenen Positionen lässt sich nur als Gesamtergebnis und über die Sicht von mehreren Jahren beurteilen. Die motivierende Wirkung der Projektbegleitung vor Ort, der direkten Kontakte etwa mit Jugendlichen, die Diskussionen zu neuen Ansätzen – all das sind gute Erfahrungen und ein „Polster".
Für mich war auch das Hinterfragen der klassischen EZ vor Ort „Wozu brauchen wir noch NGOs, wir können doch selber das Wort ergreifen?", „Wir wollen nicht nur als Problem dargestellt werden?" oder „Was können Organisationen in Deutschland von uns lernen?" sehr hilfreich, um mein eigenes Verständnis der Arbeit hier zu überprüfen.

Foto: © Frommann, Foto & Style, Bonn

VENRO-Workshop zur entwicklungspolitischen Bildungsarbeit

Immer mehr neue Themenfelder

Die Herausforderungen auf entwicklungspolitischer Ebene für die VENRO-Mitgliedsorganisationen und den Verband sind groß. Das Feld Entwicklungspolitik lässt sich heute noch weniger als früher eingrenzen. Immer mehr neue Themen müssen integriert werden.
Mit Klima und Umwelt auf der einen Seite und Entwicklung auf der anderen wachsen auch zwei verschiedene NGO-Communities zusammen. Die Diskussion um neue Weltentwicklungsziele nach 2015 – neue MDGs und die Sustainable Delevopment Goals – soll deshalb gemeinsam weiter befördert werden. Die Diskussion um ein zukunftsfähiges Verständnis von Entwicklung, von der Bedeutung von Wachstum und von Indikatoren für ein gutes Leben ist mit einer Enquete-Kommission auch im Deutschen Bundestag und einer Fachöffentlichkeit angekommen.

Welche besondere Perspektive können hier entwicklungspolitische NGOs und ein Verband wie VENRO einbringen? Sie sollten die Diskussionen in Deutschland mit den Themen sozialer Organisationen im Süden verbinden. Sie nehmen eine Perspektive globaler Gerechtigkeit ein. Gerade auch rückkehrende Fachkräfte können glaubwürdig

vertreten, dass die weitere Entwicklung in Deutschland nicht auf Kosten anderer Menschen geht. Sie haben praktisch erfahren, warum Ernährungsfragen in Deutschland mit Fragen von Entwicklung in Westafrika oder Paraguay zu tun haben.

Anforderungen und Themenfelder

Was die Anforderungen am Arbeitsmarkt Entwicklungspolitik in Deutschland angeht, sind neue Themen wichtiger geworden.
So fordert beispielsweise die Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention durch Deutschland einiges von den NGOs und staatlicher EZ ein: die systematische Beteiligung von Menschen mit Behinderung, also nicht nur den Abbau von Barrieren, sondern eine inklusive Gestaltung der Entwicklungszusammenarbeit. Hier müssen auch intern Barrieren abgebaut werden, etwa bei Arbeitsbedingungen, bei der Vorbereitung und Entsendung von Menschen mit Behinderung, der Gestaltung der Publikationen, und im Programmbereich die Berücksichtigung bei Projektplanung und -durchführung und auch die Unterstützung von Disabled Peoples Organisations (DPOs).

Neben neuen Querschnittsthemen differenzieren sich auch Sektorthemen aus und die Anforderungen wachsen. Ein gutes Beispiel ist das Thema Gesundheit. Nicht nur Fachkenntnisse zu Krankheiten, Ursachen und Übertragungswegen sind wichtig, auch Fragen des Gesundheitssystems und die Kenntnis sehr unterschiedlicher Akteure spielen eine große Rolle. Hier sind komplexe Strukturen entstanden wie der Globale Fonds zur Bekämpfung von HIV/AIDS, Tuberkulose und Malaria (GFATM) mit neuen Akteuren wie Stiftungen und Wirtschaft. Mitwirkung in solchen internationalen Institutionen und Netzwerken verlangt hohes institutionelles Verständnis und dabei klare Prinzipien der Beteiligung.

Wirkungskontrolle und andere aktuelle Trends

Auch die Auseinandersetzung mit der Wirksamkeit von Entwicklungszusammenarbeit bleibt wichtig. Fachkräfte setzen sich damit häufig bereits auf Projektebene auseinander. Mittlerweile gibt es eine Reihe angepasster und handhabbarer Methoden, die zum Teil gemeinsam mit Partnern im

Bodo von Borries
Referent Entwicklungspolitik
und Humanitäre Hilfe, VENRO

Süden entwickelt wurden. Die Wirkungsdebatte hat auch auf politischer Ebene an Bedeutung gewonnen. So hat das BMZ ein eigenes Evaluierungsinstitut gegründet, das sich im Aufbau befindet. Als VENRO fordern und begleiten wir zunehmend Querschnittsevaluierungen (z.B. Gesundheit), Instrumentenevaluierungen (z.B. Ziviler Friedensdienst, weltwärts) oder gar Systemevaluierungen (z.B. deutsche humanitäre Hilfe). Spezielle und praktische Methodenkenntnisse – möglicherweise aus der Projektarbeit vor Ort – sind wichtige Pluspunkte bei Bewerbungen.

Andere Trends betreffen die neuen Aktions- und Kommunikationsformen - etwa Web 2.0 oder Kampagnen. Praktische Erfahrungen mit diesen Instrumenten und in entwicklungspolitischer Bildungsarbeit zahlen sich bei der Arbeitsplatzsuche häufig aus.
Nach meiner Erfahrung ist es empfehlenswert, die Kontaktnetze auch während der Zeit im Ausland zu pflegen und sich über neue Themen auch der Organisationen in Deutschland auf dem Laufenden zu halten. Und sollte sich bei Rückkehr nach Deutschland eine Übergangszeit der Arbeitssuche ergeben, kann diese gut für eine Fortbildung in einem der aktuellen Themenfelder genutzt werden.

Bodo von Borries

VENRO

VENRO ist ein Zusammenschluss von deutschen Nichtregierungsorganisationen (NRO). Die Website und die dort bereit gestellten Publikationen bieten aktuelle Infos zu einem breiten Themenspektrum.

In der Mitglieder-Datenbank findet man kurze Beschreibungen der Mitgliedsorganisationen sowie Adressen und Links.

Info:
www.venro.org

Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst

Brot für die Welt
Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst

Der Evangelische Entwicklungsdienst hat seit dem 30. August 2012 seine Kompetenzen mit dem Diakonischen Werk der EKD, der Aktion Brot für Welt und der Diakonie Katastrophenhilfe zusammengeführt. Das neue „Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (EWDE)“ hat im Oktober 2012 seine Arbeit an seinem Sitz in Berlin aufgenommen.
Die internationale Entwicklungsarbeit und die nationale diakonische Arbeit werden so enger miteinander verzahnt, bleiben aber in den Teilwerken „Brot für Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst“ und „Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband“ als eigene Geschäftsbereiche bestehen.

Info:
www.brot-fuer-die-welt.de

Foto: © privat

Vom globalen Süden zum „Globalen Lernen“

Rita Trautmann war von 2002 bis 2006 für den DED in Honduras

Während meines Studiums der Ethnologie hatte ich zunächst keine klaren Vorstellungen, wohin es im Beruf gehen sollte. Jedoch wurde zu dieser Zeit Entwicklungszusammenarbeit immer mehr zu einem attraktiven Berufsfeld und einem großen Arbeitsmarkt für Ethnolog/innen – so auch für mich. Nach mehreren Praktika und einiger Berufserfahrung in Deutschland in der Erwachsenenbildung bekam ich eine Stelle beim damaligen DED und zwar in Honduras als Organisationsberaterin für NGOs und NGO-Netzwerke. Nach vier Jahren Entwicklungsdienst im ländlichen Bereich in Honduras hatte ich natürlich Bedenken, wie ich mich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zurechtfinden würde. Dennoch war für mich klar, dass mein Lebensmittelpunkt in den kommenden Jahren in Deutschland liegen sollte.
Ich habe in den Jahren beim DED viel gelernt und mich auf verschiedenen Gebieten fortgebildet. So habe ich die Ausbildung zur Trainerin für CEFE (Competency based economy through formation of enterprise), einer Methode zur Förderung des unternehmerischen Denken und Handelns, absolviert und an verschiedenen Fortbildungen im Bereich des Projektmanagements teilgenommen. Die Frage war: Würden mir diese Kompetenzen bei der Arbeitssuche in Deutschland helfen?

Projektmanagement-Kenntnisse gefragt

Ausschlaggebend für meine erste Stelle nach der Rückkehr waren vor allem die Kenntnisse im Projektmanagement und die Fähigkeiten, selbständig arbeiten sowie ein Projekt aufbauen und umsetzen zu können. Die Tätigkeit in einem Projekt der Kommunalberatung zum Thema „Lebenslanges Lernen“ hatte zwar nichts mit EZ zu tun, dennoch konnte ich zu meiner beratenden Tätigkeit beim DED etliche Parallelen ziehen. Die Erfahrung aus der Beratung in einem interkulturellen Kontext schärfte meine Wahrnehmung und Sensibilität für die Bedürfnisse der zu Beratenden. Außerdem kam mir bei der Einarbeitung in dieses Projekt, welches an die kommunale Verwaltung angegliedert war, die Fähigkeit, mich schnell in neue Kontexte einzufinden, zugute.

Bereits unmittelbar nach meiner Rückkehr habe ich mich außerdem beim damaligen DED Schulprogramm – heute: „Bildung trifft Entwicklung“ bei Engagement Global – engagiert, um meine Erfahrungen an Schüler/innen weiterzugeben und eine Verbindung zur EZ zu behalten. Dies schien mir während der Zeit der Stellensuche besonders wichtig. Darüber hinaus habe ich auch eine Ausbildung zur Mediatorin absolviert. Auch wenn ich nicht direkt in diesem Bereich tätig war, konnte ich durch diese Ausbildung meine Soft Skills erweitern.
Da mir die Arbeit im Bildungsbereich viel Freude macht und mich die Themen des Globalen Lernens ansprechen, suchte ich nach einer Möglichkeit, im Bereich der EZ und vor allem in der Bildungsarbeit tätig zu sein. Dies führte mich schließlich zu meiner aktuellen Stelle bei arche noVa e. V.

Von NGO-Beratung zu NGO-Mitarbeit

arche noVa – Initiative für Menschen in Not e.V. ist ein 1992 gegründeter Verein, dessen Schwerpunkt auf der Humanitären Hilfe und der entwicklungsorientierten Not- und Übergangshilfe liegt. Thematisch hat sich der Verein auf den WASH-Bereich (***WA***sser, ***S***anitär, ***H***ygiene) spezialisiert. Seit zehn Jahren engagiert sich arche noVa auch im Inland im Bereich des Globalen Lernens und ist zudem seit einigen Jahren weltwärts-Entsendeorganisation. In diesen beiden Bereichen ist auch meine Stelle angesiedelt. Meine Tätigkeit als Projektkoordinatorin umfasst das gesamte Spektrum des Projektmanagements von der Antragstellung, über die inhaltliche Ausgestaltung, die Koordination, die finanzielle Abwicklung und Abrechnung.

Wir arbeiten im Bildungsprogramm „Eine Welt = Deine Welt“ mit Referent/innen, die Projekttage an Schulen auf Honorarbasis durchführen. Da ich die Außenstelle des Vereins in Berlin koordiniere, gehört zu meinen Aufgaben auch die Akquise und Betreuung von Referent/innen und die Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit.
Die Arbeit im weltwärts-Programm des Vereins ist ebenso abwechslungsreich: Die Auswahl und Betreuung der Freiwilligen, Partnerkontakte sowie der Aufbau neuer Einsatzplätze und auch die Netzwerkarbeit gehören zu meinen Aufgaben.

Rita Trautmann
Ethnologin M.A., Mediatorin
2002 - 2006: Honduras, DED

Zusatzqualifikationen sind sinnvoll

In meine jetzige Stelle kann ich sowohl die Erfahrungen aus der Zeit beim DED als auch der nachfolgenden Stellen einfließen lassen. Vor allem von meinen Erfahrungen im Projektmanagement mit all seinen Facetten habe ich auf allen Stellen profitiert. Meine Sprachkenntnisse kommen mir in der Arbeit im weltwärts-Programm zu gute. Auch interkulturelle Sensibilität und die Fähigkeit, mit Differenz umzugehen, sind Kompetenzen, die in der IZ gefragt sind. Als Geisteswissenschaftler/in hat man nach meiner Erfahrung gute Chancen in EZ und IZ, da man aus dem Studium analytische Fähigkeiten, vernetztes Denken und ein Verständnis für komplexe Zusammenhänge mitbringt. Dennoch halte ich es für wichtig, Zusatzqualifikationen zu erwerben. Diese können beispielsweise im Bereich des Projektmanagements, der Konfliktbearbeitung, der Organisationsberatung liegen. Ein wichtiger Aspekt, der nicht zu unterschätzen ist, sind gerade auch die Kontakte, die man während einer Zusatzausbildung knüpfen kann, denn Netzwerkarbeit ist besonders in einem vergleichbar kleinen Arbeitsmarkt wie dem in der EZ/IZ wichtig.

Rita Trautmann

Bildungsangebote zum Schwerpunktthema

SLE TRAINING - Training für Fachkräfte der EZ

Neben einem Postgraduiertenstudium bietet das Seminar für ländliche Entwicklung (SLE), Berlin, auch kürzere Weiterbildungskurse in englischer Sprache.

- Disaster Risk Reduction: Linking Humanitarian Aid and Development Cooperation (5. - 16. August 2013),
- Management of Development Projects (19. - 30. August 2013),
- Conflict Management and Conflict Transformation (2. - 13. September 2013)
- Sustainable Resource Management and Climate Change Adaptation (16. – 27. September 2013).

Die Kursgebühr beträgt 500 Euro pro Kurs. Bewerbungen um eine Teilnahme sind online vom 1. März bis 30. April 2013 möglich.

Info:www.sle-berlin.de

FEEZ - Fortbildung Evaluation in der EZ

Diese berufsbegleitende Fortbildung bieten das Beratungsunternehmen AGEG Consultants eG und das Centrum für Evaluation (CEval) der Universität des Saarlandes gemeinsam an.

Info:www.feez.org

Weiterbildung Internationales Projektmanagement

Die Gesellschaft für nachhaltige Entwicklung (GNE), Witzenhausen, bietet einen sechsmonatigen Vollzeitkurs in englischer Sprache zum „Coordinator in International Project Management“. Der Kurs beginnt am 1. Februar 2013.

Info: www.gne-witzenhausen.de

Fernstudium „Nachhaltige EZ“

Der Master-Fernstudiengang „Nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit“ qualifiziert auf wissenschaftlicher Basis für Tätigkeiten in Institutionen und Organisationen der EZ. Er wird vom „Distance and Independant Studies Center“ (DISC) der TU Kaiserslautern angeboten.

Info: www.zfuw.uni-kl.de

EZ-Jobbörsen

www.entwicklungsdienst.de

Stellendatenbank des Arbeitskreises „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (AKLHÜ)

www.jobs-io.de

Website des Auswärtigen Amtes mit Stellenausschreibungen bei internationalen Organisationen

www.charityjob.co.uk

Stellenangebote in UK, Europa und weltweit

www.cinfo.ch

Stellenangebote von Schweizer Organisationen

www.devex.com/en/jobs

Jobbörse der Development Executive Group, Washington

www.oneworld.net/jobs

Online-Netzwerk der OneWorld International Foundation mit Hauptsitz in London

reliefweb.int/vacancies

Stellen in der humanitären Hilfe

Eine Liste mit weiteren Jobbörsen finden Sie im internen Bereich der Website von AGdD-Förderungswerk.

„welt-sichten“

Die Zeitschrift „welt-sichten“ beleuchtet Hintergründe der globalen Politik und rückt Schwellen- und Entwicklungsländer in den Blick. Das Magazin bringt Reportagen, Interviews und Kurzberichte zu Weltwirtschaft und Entwicklungspolitik, zu Umweltschutz, Friedensfragen und zur Rolle der Religionen. Es erscheint monatlich im Umfang von 64 Seiten.
Das Abo kostet in Deutschland inklusive Versand jährlich 42 Euro, 54 Euro in Europa (Landweg) und 65,40 Euro außerhalb Europas (Luftweg). Es gibt auch ein Online-Abo für 19,80 Euro pro Jahr.

Info:
www.welt-sichten.org

Als Consultant in der EZ

Der Autor

Karsten Weitzenegger ist Diplom-Politologe und DIE-Absolvent. Er arbeitet seit zehn Jahren als freiberuflicher Consultant in der Genossenschaft AGEG Consultants eG (www.ageg.de).

Seine Webseiten unter www.weitzenegger.de werden vielfach als wichtige Informationsquellen zum Thema internationale Zusammenarbeit genutzt.

Arbeitsmarkt

Als Consultant sind Sie im EZ-Arbeitsmarkt ein Joker. Ob Sie erfolgreich eingesetzt werden, hängt davon ab, wie gut Sie Ihr Geschäft und Ihre Kundschaft kennen. Und, wie sie sich verhalten und vermarkten. Flexibilität zählt.

Private Consultingunternehmen beschäftigen in Deutschland mehr als 2500 Fachleute in der internationalen Zusammenarbeit. In anderen Geberländern sind Consultants sogar der Regelfall, denn die staatlichen Agenturen wickeln alle Projekte über Consultants ab.

Die Berufsoption „Consultant“ scheint attraktiv, weil sie Herausforderung, Abwechslung und Sinn verspricht und weil viele sich vorstellen, als Consultant gut verdienen und viel gestalten zu können.

Aber um es gleich zu verraten: Ich empfehle immer zunächst eine Festanstellung beim Auftraggeber, wo Sie zweifellos auf der bequemeren Seite des Tisches sitzen. Auf der Auftragnehmerseite müssen Sie immer bereit sein, die Lücken zu füllen.

-> ...

...->

Die Festanstellung bei Consultingfirmen ist die zweite Wahl. Als Nachwuchskraft in Consultingfirmen müssen Sie viel arbeiten und viel reisen. Sie lernen viel und bekommen wichtige Kontakte.

Später kann es sein, dass Sie als Projektmanager zu teuer sind und Sie sich nur in der Projektleitung im Ausland oder in der freien Mitarbeit behaupten können. Eine Liste von ConsultingFirmen habe ich auf meinen Internetseiten als docon.info online gestellt.

Neben dem deutschen Kernmarkt für GIZ und KfW gibt es zahlreiche Aufträge bei internationalen NGOs und Hilfswerken, der europäischen Kommission und den Entwicklungsbanken. Allen gemeinsam sind die unterschiedlichen Verfahrensweisen bis hin zum Jargon, die Sie als Consultant beherrschen müssen.

Um einen Arbeitsmarktüberblick zu gewinnen, nutze ich vor allem devex.com, das inzwischen von der KfW und den meisten anderen Agenturen als Personalbörse genutzt wird.

Anforderungen

Was Consultants formal können müssen, steht in der Leistungsbeschreibung (ToR - Terms of Reference). Das passt aber meist nur auf Superhelden. Eigentlich gebraucht werden Leute, die notfalls allein vor Ort mit sich selbst und den Partnerfachkräften zu Ergebnissen kommen. Wer mehrere Jahre im Ausland eingesetzt war, weiß, worauf es hier ankommt. Außerdem sollten Sie gut schreiben können, damit Ihre Berichte im Stil des Auftraggebers perfekt sind, also ohne lange Korrektur weiter gereicht werden können.

Consultants müssen somit zwei Welten unter einen Hut bekommen. Zuerst müssen sie aus Sicht des Auftraggebers dessen Leitmotive, Verfahren und den Jargon beherrschen. Dann müssen sie von den Partnern akzeptiert werden. Das erfordert neben exzellenten fachlichen vor allem persönliche und soziale Kompetenzen.

Viele Partnerfachkräfte in den Einsatzländern haben heute akademische Abschlüsse und ein hohes fachliches Niveau. Von Consultants wird daher oft ein Master-Abschluss erwartet. Meister- oder Technikerabschlüsse reichen normalerweise nicht mehr aus.

Neben der akademischen Ausbildung geben fachliche und methodische Fortbildungen der Karriere die Richtung. Die GIZ fordert einen Grundkurs in Capacity WORKS. Für Evaluierungen werden Methoden äquivalent zu FEEZ verlangt. Planungs- und Managementmethoden sind je nach Auftraggeber verschieden und ändern sich in Feinheiten ständig.

Herausforderungen

Für einzelne Consultants ist das Geschäft schwer planbar. Aussichten auf Verträge sind ungewiss. Consultingfirmen reagieren manchmal erst nach einem Jahr auf Bewerbungen. Viele Anfragen zerschlagen sich. Die Auftragsvergabe kann sich bedeutend verzögern, Einsatzzeiten können sich in alle Richtungen verschieben. Oder ein Vertrag wird wegen politischer Krisen nichtig.

Es gibt meist mehr Aufgaben als beschrieben – im Gegenzug aber zu wenig bezahlte Tage. Um die Erstattung von Wochenenden und Reisetagen muss man immer öfter kämpfen und die Honorarsätze für Consultants in der EZ liegen deutlich unter dem Niveau anderer Branchen.

Es kann Jahre dauern, einen soliden Auftragsbestand aufzubauen. Ein finanzielles Polster am Anfang oder ein zweites Standbein sind daher ratsam. Partnerschaft und Familie sind hilfreich, werden aber auch auf die Probe gestellt.

Mehr als Tropenkrankheiten und Sicherheitsprobleme droht die Gefahr von Frustration und Burnout. Man muss unter schwierigen Bedingungen Ergebnisse liefern. Consultants brauchen daher ein gutes mentales Selbstmanagement und den kollegialen Austausch, sozusagen als Reflexions- und Selbsthilfegruppe.

Selbstvermarktung

Consultant sein beinhaltet eine Lebensweise, die auf einer wohl durchdachten Balance von Eigenständigkeit (Freiheit) und Abhängigkeit (von den Auftraggebern) beruht: Wichtig ist, sich dabei in erster Linie auf die eigenen Stärken zu verlassen; deshalb muss man diese auch genau kennen lernen.

Der Lebenslauf (CV) ist als Abbild der Kompetenzen und Erfahrungen das zentrale Dokument bei der Auftragsvergabe. Das für den Auftraggeber richtige Format des CV ist wichtig, weil viele Bewerbungen schnell verglichen werden müssen.

Eine eigene Website ist sinnvoll, wenn man dort genug Kompetenz darstellen kann. Die Pflege des berufsbezogenen Profils in sozialen Netzwerken wie LinkedIn, XING und devex bekommt eine hohe Bedeutung, weil Recruiter und Partner zunehmend den CV im Internet gegenchecken.

Die Arbeit am eigenen CV beschäftigt Consultants andauernd. Am Beginn der Karriere muss jedes Detail ausgeführt werden. Mit mehr Erfahrung streicht man eher einzelne Episoden heraus. Auf jeden Fall muss der CV in Inhalt und Jargon genau auf die ToR (Terms of Reference) passen. Erfahrene Consultants haben mehrere CV, die jeweils auf verschiedene Leistungsbereiche zugeschnitten sind.

Trends

Klassische Entwicklungshilfe gibt es nicht mehr. Wir haben es mit internationaler Zusammenarbeit für globale Agenden zu tun, die sich in naher Zukunft stark verändern müssen. Die Konkurrenz wird meines Erachtens wachsen. In vielen Einsatzländern können die Auftraggeber zunehmend auch lokale Kapazitäten einsetzen.

Die Auftragsvergabe wird zunehmend formaler und umkämpfter. Der Trend geht zu größeren Auftragswerten und Gutachterpools, die einzelne Freiberufler gar nicht anbieten können. Die beliebten Direktaufträge werden also Rahmenverträgen und Beratungspools mehr und mehr weichen. Aber nach wie vor sind persönliche Kontakte der Schlüssel zu Aufträgen.

Als Einzelgutachter suche ich immer den Kontakt mit anderen Fachleuten, weil ich die Vorteile des Netzwerkens über die Konkurrenz stelle. Über andere merke ich auch, wie ich im Markttrend stehe. Dabei ist mir in der Zusammenarbeit mit anderen sehr wichtig, dass gerechte und transparente interne Regeln formuliert und eingehalten werden.

Tipps für Einsteiger

Zu Beginn der Selbstständigkeit steht nicht selten die konkrete Aussicht auf einen Auftrag. Das ist ein guter Einstieg, reicht aber meist nicht für eine dauerhafte Existenz aus.

Dazu braucht es unbedingt

- klare Ziele (kurz-, mittel-, langfristige) zur eigenen Zukunft, die einem selbst Halt geben und wichtige Laufbahn-Entscheidungen ermöglichen;
- eine sorgfältige Wahl von zwei bis fünf starken, das heißt auf dem „Markt gut positionierten“ Kernkompetenzen;
- den unbedingten Willen zur Umsetzung der eigenen „Geschäftsidee“.

Zum Start als Consultant ist es von Vorteil, sich während einer gewissen Zeit von erfahrenen Kolleg/innen begleiten, beraten oder coachen zu lassen. Manchmal ergibt sich auch die Möglichkeit, als „Juniorpartner/in“ in einem bestehenden Team erste Erfahrungen zu sammeln.

Für den Start in die Selbstständigkeit reichen oft ein Laptop, ein Mietbüro und ein Satz Visitenkarten aus. Die Registrierung beim Finanzamt als Freiberufler ist meist schnell erledigt. Ein Buchhaltungsservice ist meines Erachtens zu empfehlen.
Nicht sparen sollte man an Fortbildung und sozialer Absicherung. Nutzen Sie die allgemeinen Beratungsangebote für freie Berufe.

Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung

In einer sich stetig verändernden Arbeitswelt spielt der fortwährende Erwerb neuer, am Arbeitsmarkt benötigter Qualifikationen und Kompetenzen eine entscheidende Rolle. Wer sich auf die Suche nach einem „passenden" Weiterbildungskurs begibt, steht aber angesichts der vielfältigen Weiterbildungslandschaft schnell vor der Frage: Welcher Kurs passt zu mir?
Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat daher die „Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung" überarbeitet und neu aufgelegt. Der Wegweiser bietet Orientierung bei der Entscheidung für eine fachlich und individuell geeignete Weiterbildungsmaßnahme an. Er umfasst zudem eine Übersicht über Fördermöglichkeiten sowie eine Prüfliste, mit deren Hilfe sich Anbieter von Weiterbildungen vergleichen lassen.
Die Broschüre orientiert sich an folgenden Leitfragen: Was muss man bei der Entscheidung für ein Weiterbildungsangebot beachten? Was kostet die Weiterbildung und welche Fördermöglichkeiten gibt es? Welche Methoden und Lernformen werden eingesetzt? Wie hoch ist der Praxisbezug? Was sollte vertraglich geregelt sein? Mit welchem Abschluss endet die Maßnahme, und welche Bedeutung hat er für die eigene berufliche Zukunft?
Die neu aufgelegte „Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung" kann kostenlos im Internetangebot des BIBB heruntergeladen werden. Die gedruckte Ausgabe kann – ebenfalls kostenlos – bezogen werden unter vertrieb@bibb.de.

Info:
www.bibb.de/checkliste

IWWB – InfoWeb Weiterbildung

Mit der Meta-Suchmaschine InfoWeb Weiterbildung (IWWB) des Deutschen Bildungsservers (DBS) kann man in einer großen Zahl von Weiterbildungsdatenbanken nach allgemeinen, politischen, wissenschaftlichen und beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten suchen.

Info:
www.iwwb.de

Studium ohne Abitur: Nachfrage gestiegen

Laut einer Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) ist die Nachfrage nach dem Studium ohne Abitur sprunghaft gestiegen. Die Quote der Studienanfänger/innen ohne Abitur beträgt derzeit durchschnittlich 2,1 Prozent und hat sich damit gegenüber 2007 fast verdoppelt. Hauptgründe sind erleichterte Zugangsbedingungen und die vermehrte Einrichtung von spezifischen Studienangeboten für diese Zielgruppe.
In NRW, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern haben zwischen 2,2 Prozent und 4,2 Prozent aller Studienanfänger/innen kein Abitur. Damit nehmen diese Bundesländer deutschlandweit die Spitzenplätze ein. Thüringen, Sachsen und das Saarland bilden mit Anteilen zwischen 0,9 Prozent und 0,4 Prozent die Schlusslichter.
In den letzten drei Jahren haben 14 von 16 Bundesländern ihre Zugangsbedingungen zum Studium ohne Abitur deutlich verbessert. So sind Personen mit Meistertitel und ähnlichen hochqualifizierten Berufsbildungsabschlüssen nunmehr Abiturient/innen gleichgestellt. Das bedeutet: Sie können sich für jeden Studiengang an jeder Hochschule ihrer Wahl bewerben. Auch Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mehrjähriger Berufspraxis haben es leichter, den Weg in die Hochschule zu finden. In 16 Bundesländern erhalten sie einen fachlich beschränkten Hochschulzugang: Damit können sie sich um Plätze in Studienfächern bewerben, die eine fachliche Nähe zu ihrer beruflichen Tätigkeit haben. Eine Hürde bleibt jedoch: In allen Bundesländern gibt es weiterhin viele unterschiedliche Detail- und Ausnahmeregelungen. Man muss sich durch einen Dschungel der Verordnungen kämpfen, um über die Sonderkonditionen in den Bundesländern im Bilde zu sein.

Das CHE hat auch die Entwicklung der einzelnen Hochschulen näher unter die Lupe genommen und die Hochschulen identifiziert, die am stärksten nachgefragt sind. Dabei sticht die FernUniversität Hagen besonders heraus. Erfolgsfaktoren auf Seiten der besonders nachgefragten Hochschulen sind unter anderem: Flexible Studienzeitmodelle, umfangreiches Fernstudienangebot, berufsbegleitende praxisnahe Studiengänge, Brückenkurse zum Ausgleichen fehlenden Vorwissens, Möglichkeit der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf das Studium und die Möglichkeit, Teile des Studiums per E-Learning absolvieren zu können.
Die Studie des CHE ist als kostenlose Online-Publikation unter dem Titel „Studieren ohne Abitur: Monitoring der Entwicklungen in Bund, Ländern und Hochschulen" erschienen.

Info:
www.che.de

Alle Infos sind gründlich recherchiert und dennoch ohne Gewähr. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass sich Angaben zu Terminen, Studieninhalten und -kosten nach Redaktionsschluss kurzfristig ändern.

Studienkurs Human Resource Management

Erstmalig im November 2012 startete am Zentrum für Weiterbildung der FH Erfurt der weiterbildende Studienkurs Human Resource Management (HRM).
Der berufsbegleitende Studienkurs umfasst 220 Unterrichtsstunden und wendet sich an Mitarbeiter/innen in der Personalarbeit, interne und externe Berater/innen sowie Personalentwickler/innen. Er gliedert sich in die Themenblöcke Grundlagen des HRM bei Lern- und Qualifizierungsprozessen, das Konzept der Resilienz, betriebliches Gesundheitsmanagement, Wissensmanagement, Eignungs- und Kompetenzdiagnostik, rechtliche Vorgaben, Arbeitsrecht, Motivation zu mehr Leistung, interkulturelles Personalmanagement, neue Entwicklungsperspektiven in der Arbeitswelt sowie das Abschlusskolloquium. Die Lehrveranstaltungen werden in Form von Studientagen durchgeführt, die in der Regel einmal pro Monat an zwei Tagen stattfinden.
Der Studienkurs schließt mit einem Zertifikat ab. Die Gebühren für den aktuellen Kurs betragen 3.000 Euro.

Info:
www.fh-erfurt.de/weiterbildung.

Qualifizierung für Zivile Konfliktbearbeitung

Die Akademie für Konflikttransformation im Forum Ziviler Friedensdienst e.V., Köln, bietet Kurse zur Qualifizierung als Friedens- und Konfliktberater/in an. Die Ausbildung mit Abschluss Zertifikat wird in zwei Formaten angeboten: in Vollzeit als 9-wöchiger Präsenzkurs und in Teilzeit als berufsbegleitender Kurs mit einer Kombination von Online- und Präsenzphasen.
Der 9-Wochen-Kurs findet in englischer Sprache statt und kostet 2.000 Euro. Die Kurstermine 2013 sind: 25.2. bis 4.5.2013 und 30.9. bis 7.12.2013. Der Kurs besteht aus Trainings zu verschiedenen Themen der Konflikttransformation, die auch einzeln gebucht werden können.
Der berufsbegleitende Kurs – in deutscher Sprache – kostet 3.000 Euro zuzüglich Übernachtungskosten während der fünf Präsenzphasen. Der nächste Kurs startet am 7.3.2013. Onlinebewerbungen sind drei bis sechs Monate vor Kursbeginn möglich.
Darüber hinaus gehört zum Angebot der Akademie für Konflikttransformation ein berufsbegleitender Kurs „Mediation" in deutscher Sprache. Dieser Kurs erstreckt sich vom 15.5. bis zum 12.10.2013. Die Kosten betragen 2.000 Euro zuzüglich Übernachtungskosten während der Präsenzphasen.

Info:
www.forumzfd-akademie.de

Ausbildung in Organisationsberatung

Como Consult, Hamburg, ist seit vielen Jahren als Beratungsunternehmen im In- und Ausland in der EZ, der Öffentlichen Verwaltung, für Non-Profit-Organisationen und für Unternehmen tätig und bietet – inzwischen zum vierten Mal – eine berufsbegleitende Ausbildung „Organisationsberatung" an. Der Kurs setzt sich aus Präsenzphasen und von den Teilnehmenden selbstorganisierten Lerngruppen zusammen.
Das erste Kursmodul findet vom 14. bis zum 17.2. 2013 statt, das zehnte und letzte vom 22. bis zum 24.11.2013. Die Ausbildung kostet 7.000 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer. Hinzu kommen Kosten für Gruppen-Supervision sowie Unterkunft und Verpflegung etc.

Weitere Ausbildungsanbieter und Kursangebote in Deutschland, Österreich oder Schweiz findet man auf der Website der Zeitschrift Organisationsentwicklung in der Rubrik „Termine".

Info:
www.como-consult.de
www.zoe.ch

Immer mehr Fernstudierende in Deutschland

Die deutschen Fernhochschulen verzeichneten im Jahr 2011 einen Teilnehmerzuwachs von 12 Prozent gegenüber 2010. Fast 133.000 Personen belegten einen akademischen Fernstudiengang. Davon studierten knapp 115.000 an Fernhochschulen, rund 18.000 waren an Präsenzhochschulen mit Fernstudienangeboten immatrikuliert. Das ist das Ergebnis der Fernunterrichtsstatistik 2011 des Fachverbandes Forum DistancE-Learning.
Die Zahl der staatlich zugelassenen Fernstudiengänge ist 2011 um 36 Prozent gestiegen. Insgesamt bildeten sich im Jahr 2011 über 382.000 Menschen per DistancE-Learning fort. Unterhalb der Hochschulebene waren 345 Fernlehrinstitute mit 2.643 Fernlehrgängen am Markt vertreten. Am beliebtesten waren Fernlehrgänge zum Thema Wirtschaft. Auf den Plätzen zwei und drei rangieren Lehrgänge zu Freizeit- und Gesundheitsthemen sowie schulische Lehrgänge.
52 Prozent der Teilnehmer/innen in staatlich zugelassenen Fernlehrgängen sind zwischen 26 und 40 Jahre alt. 22 Prozent der Fernlernenden sind unter 26 Jahre alt. Der Anteil der über 40-Jährigen steigt – dem Trend des lebenslangen Lernens folgend – seit Jahren.
Auf der Website des Fachverbandes Forum DistancE-Learning kann man die Fernunterrichtsstatistik herunterladen und findet Informationen zu DistancE-Learning-Angeboten in Deutschland.

Info:
www.forum-distance-learning.de

Bildungsmesse Didacta

Vom 19. - 23. Februar 2013 findet in Köln die Bildungsmesse Didacta statt. Sie bietet einen Überblick über Angebot, Trends und aktuelle Themen in den Bereichen Kindertagestätten, Schule/Hochschule, Ausbildung/Qualifikation, Weiterbildung/Beratung sowie Bildung und Technologie. Es werden rund 800 Aussteller aus 15 Ländern erwartet. Zudem bietet das Rahmenprogramm zahlreiche Foren, Workshops, Vorträge, Seminare und Podiumsdiskussionen zu aktuellen Fragen der Erziehung und Bildung. Eine Tageskarte für den Messebesuch kostet 15 Euro. Informationen über das Rahmenprogramm und die Kosten einzelner Veranstaltungen findet man auf der Website der Didacta.

Info:
www.didacta-koeln.de

AUMA-Messedatenbank

Die AUMA-Messedatenbank informiert über rund 5.000 Messen in Deutschland und im Ausland. Der Ausstellungs- und Messe-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft e.V. (AUMA) ist der Spitzenverband der deutschen Messebranche.

Info:
www.auma.de

Weiterbildung „NaturSpielpädagogik"

Diese Weiterbildung der FH Kiel hat die Auszeichnung als UN-Dekadeprojekt „Bildung für nachhaltige Entwicklung" erhalten. Sie wendet sich an Pädagog/innen und Naturwissenschaftler/innen in pädagogischen Arbeitsfeldern und qualifiziert dazu, Umweltbildung bzw. Bildung für nachhaltige Entwicklung in Kindergärten, Schulen, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung zu integrieren.
Im Zeitraum von zwei Jahren umfasst sie 400 Unterrichtsstunden zu Themen wie Ökologie, Umwelttheater, Natur und Emotionalität. Der nächste Kurs soll im September 2013 beginnen und 3.555 Euro kosten. Bewerbungen sind schon möglich.

Info:
www.fh-kiel.de/naturspielpaedagogik

Arbeitsmarkt aktuell: Zahlen und Prognosen

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit im Oktober fiel etwas schwächer aus als in den vergangenen Jahren. Im bundesdeutschen Durchschnitt lag die Arbeitslosenquote bei 6,5 Prozent. „Die schwächere konjunkturelle Entwicklung macht sich auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Insgesamt zeigt

Bundesagentur für Arbeit Statistik

sich der Arbeitsmarkt aber robust und in einer guten Verfassung“, sagte der Chef der Bundesagentur für Arbeit Frank-J. Weise.

Im dritten Quartal 2012 gab es, laut einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 863.000 offene Stellen. Das sind 56.000 oder 6 Prozent weniger offene Stellen als vor einem Jahr. Der Rückgang des Stellenangebots betraf West- und Ostdeutschland gleichermaßen. Insgesamt lag die Zahl der offenen Stellen bei 731.000 im Westen und 132.000 im Osten.

Das IAB geht davon aus, dass die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2013 mit 2,94 Millionen um 40.000 höher liegen wird als 2012. Das geht aus einer im September veröffentlichten Studie hervor. Die europäische Schuldenkrise überschattet die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland. Für die Jahre 2012 und 2013 rechnet das IAB mit BIP-Wachstumsraten von 0,6 und 0,8 Prozent. Bei einer weiteren Verschärfung der Eurokrise müsste allerdings mit einer deutlichen Rezession gerechnet werden (BIP -0,4 Prozent). Nach Einschätzung des IAB könnte die Zahl der Arbeitslosen dann statt um 40.000 um 180.000 steigen.

Info:
www.arbeitsagentur.de
www.iab.de

Viele Tarifabschlüsse im 1. Halbjahr 2012 bei 3,5% und mehr

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes vereinbarten die Tarifvertragsparteien für viele Wirtschaftszweige im ersten Halbjahr 2012 Tariferhöhungen von 3,5 % und mehr. Zudem traten in diesem Zeitraum zahlreiche Tariferhöhungen in Kraft, die bereits in den Vorjahren beschlossen worden waren. Diese fielen in der Regel niedriger aus, teilte das Statistische Bundesamt weiter mit.
Der erste große Tarifabschluss 2012 wurde zu Beginn des Jahres im öffentlichen Dienst bei Bund und Gemeinden erzielt. Er sieht Entgeltsteigerungen von 3,5 % ab März 2012 sowie von jeweils 1,4 % ab Januar und August 2013 vor. Die Laufzeit beträgt 24 Monate. In der Metall- und Elektroindustrie einigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Tariferhöhung von 4,3 % ab Mai 2012 für 13 Monate. Auch kleinere Branchen vereinbarten im ersten Halbjahr 2012 Tariferhöhungen von 3,5 % und mehr.
Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung arbeiteten 2011 rund 50 % der Beschäftigten in Betrieben, für die ein Branchentarifvertrag gilt. Viele weitere Arbeitnehmer/innen profitieren davon indirekt, weil sie in Betrieben oder Organisationen arbeiten, die sich an einem Tarifvertrag orientieren.

Info:
www.destatis.de
www.iab.de

In 16 von 27 EU-Staaten drohen in diesem Jahr Reallohnverluste

In der Mehrzahl der EU-Staaten gehen die Reallöhne zurück. Die Konjunkturkrise in Europa dürfte das weiter verschärfen. Das geht aus einem im September veröffentlichten Europäischen Tarifbericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung hervor.
Danach droht den Löhnen in Europa eine Abwärtsspirale. In 16 von 27 EU-Staaten müssen die Beschäftigten in diesem Jahr mit Reallohnverlusten rechnen. Die Europäische Kommission erwartet im EU-Durchschnitt ein Minus von 0,5 Prozent. 2011 waren die Löhne in der Gemeinschaft nach Abzug der Preissteigerung bereits um durchschnittlich 0,9 Prozent zurückgegangen. Besonders drastisch ist die Entwicklung in Südeuropa. Aber auch in den Niederlanden, Großbritannien oder Dänemark drohen den Beschäftigten zum zweiten Mal in Folge reale Lohnverluste.
Die deutschen Reallöhne entwickeln sich günstiger: Die EU-Kommission rechnet für 2012 mit einem geringfügigen Plus von 0,3 Prozent. Andere Prognosen gehen von gut einem halben Prozent aus. Damit gehört Deutschland zu den wenigen EU-Ländern, deren Beschäftigte seit 2010 zumindest keine Lohnverluste hinnehmen mussten.

Info:
www.boeckler.de

Stress durch ständige Erreichbarkeit: Es fehlt an klaren Absprachen

Fehlende Absprachen könnten einer der Gründe dafür sein, warum viele Menschen auch am Feierabend dienstlich erreichbar sind. Diesen Schluss legt eine Untersuchung des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) nahe. Danach gehen zwar viele Mitarbeiter davon aus, dass ihre Vorgesetzten Erreichbarkeit von ihnen erwarten. Ausdrückliche Anweisungen hierzu gibt es jedoch nur selten.
Für die Studie wurden 430 Personen befragt. Über zwei Drittel der Befragten gaben an, oft oder immer erreichbar zu sein, wenn sie während der Arbeitszeit auf Dienstreise oder im Außendienst sind. In der Freizeit waren immerhin noch 40 Prozent oft oder immer für dienstliche Belange erreichbar. Nie nach Dienstschluss erreichbar waren nur zehn Prozent.
Die Studie „Ständige Erreichbarkeit: Wie belastet sind wir?“ ist in der DGUV-Publikationsdatenbank verfügbar.

Info:
www.dguv.de

Ungestört arbeitet es sich besser

Mehrere Dinge am Arbeitsplatz gleichzeitig erledigen zu können, gilt für viele als Zeichen besonders guter Fähigkeiten im Beruf. Doch das sogenannte „Multitasking“ stört bei der Arbeit und schadet Beschäftigten und Unternehmen mehr als es nützt. Lediglich Beschäftigte, die einer einfachen und monotonen Aufgabe nachgehen, empfinden Störungen im Arbeitsablauf als positiv. Wer jedoch bereits drei Minuten von hochkonzentrierter Arbeit abgelenkt wird, braucht anschließend allein zwei Minuten, um wieder auf dem Stand vor der Unterbrechung weiterarbeiten zu können. Das verlängert nicht nur die Bearbeitungszeit einer Aufgabe unnötig. Auch die Arbeitsergebnisse sind schlechter: Forscher haben herausgefunden, dass das menschliche Gehirn um 20 bis 40 Prozent weniger leistungsfähig ist, wenn parallel statt nacheinander gearbeitet wird. Praktische Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking gibt die Broschüre „Bitte nicht stören!“, die die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht hat. Sie steht als kostenloses PDF-Download zur Verfügung.

Info:
www.baua.de, dann „Publikationen“

Erwerbsquote der Über-60-Jährigen mehr als verdoppelt

In den letzten 20 Jahren hat sich die Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen mehr als verdoppelt, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Während sie im Jahr 1991 noch bei 20,8 Prozent lag, stieg sie bis zum Jahr 2010 auf 44,2 Prozent. Entscheidend dazu beigetragen hat die höhere Erwerbstätigkeit von Frauen.
Auch die Verbesserungen im Gesundheitszustand der Älteren sowie die veränderten politischen Rahmenbedingungen bei Frühverrentung und Vorruhestandsregelungen begünstigten den Anstieg der Erwerbsbeteiligung bei den Älteren, so das IAB.

Info:
www.iab.de

transfer

Schreiben Sie uns.

Mit *transfer* möchten wir aktiven und zurückgekehrten Fachkräften der Entwicklungsdienste Informatives und Nützliches aus Beruf, Arbeitsmarkt und Bildung mitteilen. Im Mittelpunkt stehen Beiträge von Rückkehrer/innen, die über ihre Erfahrungen mit der beruflichen Reintegration nach dem Auslandseinsatz berichten.
Wir freuen uns, wenn Sie unsere Redaktionsarbeit unterstützen – mit Anregungen oder einem Beitrag. Die nächsten Schwerpunktthemen:

Nr. 1 – April 2013
Selbständigkeit
Redaktionsschluss: 15. Februar 2013

Nr. 2 – August 2013
(Wieder-)Einstieg in Wirtschaftsunternehmen
Redaktionsschluss: 14. Juni 2013

Nr. 3 – Dezember 2013
Arbeitsmarkt Humanitäre Hilfe
Redaktionsschluss: 15. Oktober 2013

Bitte schicken Sie Ihre Anregungen, Ihren Leserbrief, Ihren Beitrag an die Redaktion *transfer*, AGdD-Förderungswerk
Postanschrift: Thomas-Mann-Str. 52, 53111 Bonn
E-Mail: info@foerderungswerk.de

Online-Versionen aller *transfer*-Ausgaben seit 1999 finden Sie im internen Bereich unter www.foerderungswerk.de. Mit Hilfe einer Volltext-Suchfunktion können Sie nach Themen und Stichwörtern recherchieren oder komplette Ausgaben als PDF-Dateien herunterladen.
Jede Ausgabe behandelt ein Schwerpunktthema, zusätzlich werden Informationen zu allgemeinen beruflichen Fragestellungen, zum Arbeitsmarkt und zu Bildungsangeboten gegeben. Schwerpunktthemen der letzten Jahre waren:

2/2012	Arbeiten im europäischen Ausland
1/2012	Arbeiten im Bildungsbereich
3/2011	Planung, Monitoring und Evaluation
2/2011	Gesundheit
1/2011	Internationale Consultingunternehmen
3/2010	Stellensuche und Bewerbung
2/2010	Arbeiten in internationalen Organisationen
1/2010	Arbeiten in den Bereichen CSR und Nachhaltigkeit
3/2009	Zweiter und Dritter Sektor als Arbeitsmarkt
2/2009	Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung
1/2009	Arbeitsfeld Beratung

AGdD
Arbeitsgemeinschaft
der Entwicklungsdienste e.V.

AGEH

Brot für die Welt
Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst

Christliche Fachkräfte International

EIRENE

forumZFD
Ziviler Friedensdienst

giz

wfd.
Weltfriedensdienst e.V.

Die nächsten Seminare von AGdD-Förderungswerk

Kompetenzbilanz und weitere Berufsplanung
22. – 24. Februar 2013 in 53604 Bad Honnef

Der Entwicklungsdienst verändert das persönliche und berufliche Profil. Welche Kompetenzen habe ich hinzugewonnen und welchen Stellenwert haben sie auf dem Arbeitsmarkt? Welche Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung sind damit denkbar? Was sind meine Ziele und was kann ich tun, um sie zu erreichen? Die individuellen Kompetenzprofile der Teilnehmer/innen und ihre weiteren beruflichen Pläne stehen im Mittelpunkt dieser Veranstaltung. Der Workshop wird von einer Trainerin mit Coaching-Erfahrung begleitet.

Stellensuche und Bewerbung: Image-Arbeit in eigener Sache
15. – 17. März 2013 in 53604 Bad Honnef

Was ist heute üblich bei Bewerbung und Vorstellungsgespräch? Welche formalen Standards und Regeln sind zu beachten? Wie kann ich mich und mein berufliches Profil am besten darstellen? Und vor allem: Wie kann ich erreichen, dass meine Erfahrung aus dem Entwicklungsdienst als ‚Pluspunkt' wahrgenommen wird? Bei diesem Workshop geht es um Ihre individuelle Selbstdarstellung in Bewerbung und Vorstellungsgespräch. Sie erhalten gezielte Anregungen von Personalfachleuten und führen ein simuliertes Vorstellungsgespräch.

Arbeitsmarkt Consultingwirtschaft
12. – 14. April 2013 in 53604 Bad Honnef

Die Entscheidung für den Entwicklungsdienst bedeutet oft eine langfristige berufliche Weichenstellung und Fokussierung auf den Arbeitsmarkt EZ. Zu den Arbeitgebern zählen neben den EZ-Institutionen auch international tätige Consultingunternehmen. Welche Rahmenbedingungen prägen die Consultingwirtschaft? Wie sind die Beschäftigungschancen für Tätigkeiten im In- oder Ausland in fester oder freier Mitarbeit? Das Seminar bietet einen kompakten Überblick, exemplarische Einblicke und Gelegenheit zu persönlichen Kontakten.

Kompetenzbilanz und weitere Berufsplanung
24. – 26. Mai 2013 in 65207 Wiesbaden-Naurod

Der Entwicklungsdienst verändert das persönliche und berufliche Profil. Welche Kompetenzen habe ich hinzugewonnen und welchen Stellenwert haben sie auf dem Arbeitsmarkt? Welche Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung sind damit denkbar? Was sind meine Ziele und was kann ich tun, um sie zu erreichen? Die individuellen Kompetenzprofile der Teilnehmer/innen und ihre weiteren beruflichen Pläne stehen im Mittelpunkt dieser Veranstaltung. Der Workshop wird von einer Trainerin mit Coaching-Erfahrung begleitet.

Teilnahmebedingungen: Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Das Seminarangebot wendet sich an zurückgekehrte Entwicklungs- und Friedensfachkräfte, die mit einem Vertrag nach dem Entwicklungshelfergesetz tätig waren. Auch die mit ausgereisten Partner/innen sowie andere interessierte Personen können teilnehmen.

Kosten: Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen (EhfG-Vertrag) und deren mit ausgereiste Partner/innen übernimmt AGdD-Förderungswerk die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Tagungshaus und erstattet – im Rahmen vorgegebener Richtlinien – Fahrtkosten innerhalb Deutschlands bis zur Höhe Bahn 2. Klasse. Bei ständigem Wohnsitz in einem anderen EU-Land oder der Schweiz können – nach Absprache – in begrenzter Höhe auch Fahrtkosten außerhalb Deutschlands erstattet werden. Die Eigenbeteiligung beträgt EUR 30 pro Person.

Weitere Informationen: Hinweise auf spätere Seminare und Teilnahme-Vormerkung unter www.foerderungswerk.de.

Ansprechpartnerinnen: Heidi Hampe und Helga Ritter, Telefon: 0228-908 993-0 oder info@foerderungswerk.de

AGdD - Förderungswerk
Thomas-Mann-Str. 52, 53111 Bonn
Telefon: (0228) 908 993-0
Fax: (0228) 908 993-8
info@foerderungswerk.de
www.foerderungswerk.de

AGdD
Arbeitsgemeinschaft
der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk

Mit finanzieller Unterstützung des:
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung