



Protokoll des Studientags
„Der Verantwortung gerecht werden.
Debriefing und Reintegration von
Fachkräften in der internationalen
Friedensarbeit“

Bonn, den 06. November 2007



Protokoll des Studientages „Der Verantwortung gerecht werden – Debriefing und Reintegration von Fachkräften in der internationalen Friedensarbeit“

im Rahmen der „Offenen Kooperation Qualifizierung“

am 6. November 2007 im Bundesministerium für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung in Bonn

Begrüßung und Kurzvorstellung der Teilnehmenden

Der Studientag begann mit der Begrüßung der Teilnehmenden durch Priska Palacios, der Koordinatorin der Plattform Zivile Konfliktbearbeitung. Sie ging zunächst auf die Hintergründe für das Thema des Studientages ein. Das Thema „Debriefing und Reintegration“ wurde gewählt, da beim letzten Studientag der „Offenen Kooperation Qualifizierung“ mehrfach Defizite in den Bereichen Nachbereitung, Debriefing und Reintegration von Friedensfachkräften (im Folgenden auch: FFK) genannt wurden. Da Friedensfachkräfte häufig im Kontext langanhaltender Gewaltkonflikte und nicht funktionierender Zivilgesellschaften tätig sind, sind sie besonderen Belastungen und Risiken ausgesetzt. Daraus entsteht für die entsendenden Organisationen eine besondere Verantwortung bezüglich präventiver, begleitender und notfalls kurativer Maßnahmen. Jede Entsendeorganisation hat eigene Tools entwickelt, um dieser Verantwortung durch aufenthaltsbegleitende Betreuung und Supervision, Sicherheitskonzepte und Krisenpläne, Rückkehrergespräche und psychologisches Debriefing, aber auch durch Unterstützung bei Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit nach der Rückkehr gerecht zu werden. Priska Palacios stellte zur Diskussion, ob diese Maßnahmen den Bedürfnissen der Friedensfachkräfte angemessen sind. Da jede Person anders auf Belastungssituationen reagiert, benötigt sie bei Bedarf eine individuell angepasste Auf- und Verarbeitung ihrer Erlebnisse und Unterstützung bei der Reintegration. Um dies zu unterstreichen, zitierte Priska Palacios einige Aussagen ehemaliger Friedensfachkräfte:

„Mir fehlte die Vorbereitung auf die psychosozialen Anforderungen im Friedensdienst.“

„Mir fehlten kompetente Ansprechpartner zur Reflektion und Supervision während des Aufenthaltes.“

„Es reicht kein allgemeines Nachbereitungsprogramm. Ich habe mich verloren gefühlt.“

„Dass ich nach meiner Rückkehr Vorträge über meinen Aufenthalt gehalten habe, hat mir geholfen, die Erlebnisse zu verarbeiten.“

Auf eine kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmenden (vgl. Teilnehmerliste in Anlage 1 dieses Protokolls) folgte der Einführungsvortrag von Susanne Thiele.



Einführungsvortrag: Arbeit und Leben als Friedensfachkraft – Rahmenbedingungen, Auswirkungen, Notwendigkeiten **Susanne Thiele (Referentin für Personalentwicklung für Fachkräfte, AGEH)**

Susanne Thiele stellte in ihrem Vortrag die Ansätze und Methoden der AGEH bei der Vorbereitung und der Rückkehrerarbeit mit Friedensfachkräften vor.

Die AGEH versucht, Vorbereitung und Rückkehrerarbeit nicht als getrennte Blöcke zu sehen. Seit der Mitte der neunziger Jahre werden die beiden Einheiten miteinander in einem hermeneutischen Ansatz verbunden.

Zunächst nahm Susanne Thiele Bezug auf die Ziele des Studientages: den Austausch der Trägerorganisationen über die Bedeutung einer guten Nachbereitung und die verschiedenen Konzepte der Nachbereitung. Hierbei sollen sowohl die Erfahrungen der Organisationen als auch die Erwartungen und Bedürfnisse der Fachkräfte einfließen. Ziel ist es, bessere Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte zu schaffen.

Die AGEH möchte bei der Arbeit mit den Friedensfachkräften nahe an ihren Mitarbeitern sein. Das Feedback der Fachkräfte und die Besuche bei den Projekten geben dabei Einblick in deren Lebens- und Arbeitsbedingungen. Da die AGEH keine Regionalbüros besitzt, haben die Reisen und Besuche bei den lokalen Projektträgern einen besonderen Stellenwert.

Verschiedene Rahmenbedingungen erschweren die Arbeit der Friedensfachkräfte. Dazu gehören unter anderem die Sicherheitslage, die Rechtlosigkeit, eine oft schlechte Infrastruktur, Sprachprobleme und das Gefühl des Fremdseins. Hinzu kommen die Konflikte zwischen verschiedenen Interessensparteien, die immer wieder die Frage aufwerfen, für wen die FFK arbeiten. Häufig befinden sich in der Zielgruppe und im Arbeitsteam traumatisierte Menschen. Durch das öffentliche Interesse an der Arbeit der FFK und wegen der Finanzverantwortung entsteht ein hoher Druck von außen. Viele Fachkräfte sind zudem sehr engagiert und haben zu hohe Ansprüche an ihre eigene Arbeit („Frieden schaffen“).

Zu den Konflikten, Delegationsproblemen und dem Druck bei der Arbeit kommen soziale Probleme, da die FFK auf sich gestellt sind und neue Freunde und Vertrauenspersonen finden müssen.

Diese speziellen Bedingungen machen ein umfangreiches Betreuungsangebot von Seiten der entsendenden Organisation notwendig. So ist es wichtig, dass für die Arbeit als FFK erwachsene, erfahrene Personen ausgewählt werden, die ein bestimmtes Reflektions- und Kommunikationsvermögen besitzen. Bereits in der Vorbereitung müssen die Mitarbeiter über die Umstände der Arbeit umfassend informiert werden und mit den psychischen Belastungen umzugehen lernen. Da die Friedensfachkräfte im Ausland auf sich gestellt sind, erlernen sie in der Vorbereitung Methoden des Selbstcoachings.

Es gehört zu der Verantwortung der entsendenden Organisation, Druck von den Fachkräften zu nehmen und sie zu entlasten. Dabei hilft ein Safety-and-Security-Konzept, das klare Abläufe und Verfahrensweisen für Notfälle festlegt.

Informationen und Kenntnisse der Verantwortlichkeiten müssen für die FFK transparent sein, so dass von Anfang an klar ist, welche Aufgaben die Organisation übernimmt und welche nicht.

Die Personalentwicklung der AGEH sieht den Menschen im Mittelpunkt und setzt bei ihm an. Zum Begleitkonzept der AGEH gehören die Vorbereitung, die Begleitung im Projekt, ein Supervisionskonzept und die Rückkehrerarbeit.

Susanne Thiele betonte, dass die AGEH keine Therapie anbietet, sondern Unterstützung zur Gesunderhaltung normal reagierender Menschen auf unnormale Ereignisse (Critical Incidents).



Im Folgenden ging Susanne Thiele auf die Bedeutung von Debriefing und Reintegration ein. Sie wies darauf hin, dass sie selbst mit Debriefing vor allem das siebenstufige Gesprächsmodell von Mitchell und Everly verbindet, bei dem ein Debriefing vor allem zeitnah, vor Ort und professionell durchgeführt werden soll. Der Begriff der Reintegration stellt sich als schwieriger dar. Zunächst muss die Frage geklärt werden, wo die betreffende Person reintegriert werden soll: in die Ursprungsgesellschaft, den Ursprungsberuf oder die Ursprungspersönlichkeit? Viele der Rückkehrer gehen nicht dorthin zurück, wo sie hergekommen sind. Das Rückkehrerkonzept der AGEH legt großen Wert darauf, dass bereits vor der Ausreise an die Rückkehr gedacht wird.

Dabei verwendet die AGEH die Methode der Psychoedukation. Es handelt sich um eine professionelle Aufklärungsmethode über zu erwartende psychologische Prozesse. Ziel der Psychoedukation ist es, normales Verhalten von eventuell übersteigertem abgrenzen zu können. Die Friedensfachkräfte sollen lernen, normale Reaktionen auf unnormale Ereignisse zu erkennen und Bewältigungsstrategien für Problemlagen zu entwickeln. Besonders Selbsthilfestrategien spielen hier eine wichtige Rolle.

Aufgabe der Organisation ist es, bereits während der Auswahl der Fachkräfte explizit ihre Rahmenbedingungen und Angebote vorzustellen. In der Vorbereitungsphase werden dann Strategien und Methoden entwickelt. Die Fachkräfte können sich austauschen und informieren. Dabei wird die Supervision als Methode vorgestellt. Die FFK sollen selber entscheiden, wann sie eine Supervision brauchen. Während der Dienstzeit müssen die Instrumente wie Supervision leicht zugänglich sein. Durch ein positives Feedback sollen die FFK zur Nutzung der Angebote bestärkt werden.

Die Zeit nach der Rückkehr ist ein Querschnittsthema im Betreuungszirkel der AGEH. So gibt es bereits in der Vorbereitung einen Tag, der sich der Rückkehr widmet. Die Teilnehmenden stehen dem zwar zunächst oft kritisch gegenüber, am Ende ist die Resonanz auf diese Einheit jedoch meist durchweg positiv.

Nach der Rückkehr finden die Auswertungstage der AGEH als Pflichtveranstaltung statt. Da viele Rückkehrer freiwillige Veranstaltungen erst sehr spät besuchen, eine Auswertung jedoch vor allem in den ersten drei Monaten nach der Rückkehr Sinn macht, ist diese Veranstaltung im Dienstvertrag festgeschrieben. Sie dauert fünf Tage und besteht aus einem Informationsteil und einem Teil, der sich mit dem Erfahrungsaustausch und der Verarbeitung der Erfahrungen befasst. Im Informationsteil werden die Angebote der AGEH für Ehemalige vorgestellt, wie zum Beispiel Möglichkeiten des Engagements und der Fortbildung. Beim Erfahrungsaustausch sollen die Ehemaligen ihre Erlebnisse normalisieren, systematisieren und relativieren. Dieser Erfahrungsaustausch dient auch der Identifizierung von Phänomenen von Burn-out, Flame-out und Sekundär-Traumatisierung. Die Rückkehrertage dienen auch der Stärkung der Ehemaligen, sie erfahren Wertschätzung durch ihre Organisation und können sich über ihre Erfahrungen austauschen. In einem halbstündigen Bericht kann jede Fachkraft über die Erfahrungen sprechen, die ihr wichtig sind.

Das Feedback der Friedensfachkräfte hilft den Organisationen bei ihrer Arbeit. Umgekehrt ist es aber auch von Bedeutung, den FFK ein ehrliches Feedback über ihre Arbeit zu geben.



Nachfragen und Diskussion zum Einführungsvortrag

In der anschließenden Diskussion kam die Frage auf, wie die AGEH mit dem Modell der immer wieder ausreisenden FFK umgeht, für die es keine wirkliche Rückkehr gibt. Susanne Thiele wies darauf hin, dass man in solchen Fällen darauf achten muss, ob die AGEH die Gelegenheit zur Reflektion bieten kann, da die Lebensläufe der Mitarbeiter sehr verschieden sind. Wichtig in der Auswahl von Mitarbeitern ist aber auch, wie diese mit ihrem letzten Einsatz umgegangen sind. Die Bereitschaft zur Supervision gehört dabei zum professionellen Umgang mit Belastungssituationen.

Auf die Frage, wie die Projektträger vor Ort in die Begleitung der Fachkräfte eingebunden sind, antwortete Susanne Thiele, dass dies bei der AGEH nicht so einfach sei. Viele Projektträger im Bereich des Friedensdienstes arbeiten bereits selbst unter schwierigen Bedingungen und sorgen sich daher vor allem um ihre einheimischen Mitarbeiter. Sie gehen davon aus, dass sie mit der FFK einen unkomplizierten Mitarbeiter aus dem Ausland erhalten. Die Organisationen sollen aber dazu gebracht werden, Verständnis für die Bedürfnisse der Fachkräfte zu entwickeln. Die Projektträger werden bereits in der Klärungsphase des Projektplatzes über das Begleitkonzept der AGEH informiert und in die Planung von Seminaren eingebunden.

Die weitere Diskussion drehte sich um die Nutzung des Erfahrungsschatzes von Friedensfachkräften in Deutschland. So deckt sich der Umgang mit Rückkehrern beim Evangelischen Entwicklungsdienst (EED) in vielen Punkten mit der Vorgehensweise der AGEH. Die Rückkehrer werden in die Vorbereitung neuer Fachkräfte einbezogen und können ihr Wissen in den Gremien des EED einbringen. Viele Friedensfachkräfte gehen mehrmals ins Ausland und kehren nicht mehr zurück. Der EED hat die Regelung eingeführt, dass auf sechs Jahre im Auslandseinsatz mindestens zwei Jahre im Inland folgen müssen.



Nachbereitung in Theorie und Praxis

a) Erfahrungsbericht einer Friedensfachkraft

Steffen Emrich (ehemalige EIRENE-Friedensfachkraft in Bosnien, jetzt Referent Friedensförderung World Vision Deutschland)

Um die Perspektive der Friedensfachkräfte in seinem Vortrag darzustellen, ließ Steffen Emrich über sieben Entsendeorganisationen einen Fragebogen an ehemalige FFK versenden. 15 der Fragebögen wurden ausgefüllt und zurückgesandt. Die Rückmeldungen hat Steffen Emrich anonym zusammengefasst und den Teilnehmenden des Studientages zur Verfügung gestellt (siehe auch Anlage 2 zu diesem Protokoll).

Steffen Emrich wies in seinem Vortrag darauf hin, dass der Einführungsvortrag die optimale Betreuung darstelle, es sich in der Realität aber oft anders verhalte. Dies verdeutlichte er anhand einer Betreuungskurve über die Intensität der Betreuung durch die Organisation. Während die Betreuung im Vorfeld des Aufenthaltes sehr intensiv ist, geht sie nach der Ausreise stark zurück. Die FFK befinden sich dann im Spannungsfeld zwischen der Anweisung der Entsendeorganisation, zunächst die Situation zu beobachten, und der Erwartung der Organisation vor Ort, die Arbeit direkt zu beginnen.

Die Betreuung pendelt sich während des Aufenthaltes auf einem niedrigen Niveau ein, wobei sie sich meistens auf einer fachlichen Ebene bewegt. Nach der Rückkehr findet noch einmal eine kurze, intensive Betreuung statt, dann bricht der Kontakt zwischen Organisation und ehemaligen Mitarbeitern oft ab.

Aus den Fragebögen ging hervor, dass sich viele Friedensfachkräfte eine bessere Vorbereitung auf die Einsamkeit in dem Gastland wünschen. Ein weiteres wichtiges Thema in der Praxis ist die Vorbereitung der Partnerorganisation auf die Fachkraft. So gibt es häufig große Unterschiede zwischen den Erwartungen der Partnerorganisation und denen der FFK, dies sorgt für Konfliktpotenzial. Auch die Frage nach dem Ansprechpartner in der Heimat und der Erreichbarkeit eines Coaching- und Betreuungsangebotes sollte eindeutig geklärt sein.

Für viele Friedensfachkräfte stellt auch der Umgang mit ihrer Arbeit ein Problem dar, da die Entsendeorganisationen die Inhalte der Arbeit und der Projekte nicht umfangreich abfragen. Hinzu kommt die Tatsache, dass sich das Berufsbild der FFK zwischen Freiwilligendienst und internationalen Fachkräften bewegt und nicht klar definiert ist. So fühlen sich viele Fachkräfte durch die Gleichstellung und die gemeinsame Vor- und Nachbereitung mit Freiwilligen abgewertet.

Nachfragen und Diskussion

In der anschließenden Diskussion kam die Frage auf, ob ein Gruppencoaching vor Ort nicht auch trägerübergreifend stattfinden könne. Dies wird zwar teilweise schon gemacht, ist jedoch oft schwierig, da die großen Organisationen in ihren Gruppencoachings auch interne Probleme besprechen und keine Außenstehenden dabei haben möchten.

In der folgenden Diskussion werden weitere Betreuungsangebote vorgestellt. Das Instrument Retreat zum Beispiel ermöglicht es den Fachkräften, ihr Projekt zu verlassen und sich in Deutschland zu erholen. Dies hat den Nachteil, dass ein Besuch in Deutschland oft durch berufliche und familiäre Termine mit viel Stress verbunden ist und eine wirkliche Erholung daher nur eingeschränkt möglich ist. PBI ermöglicht es den Fachkräften nach der Rückkehr, für ein halbes oder ein Jahr bei der Organisation zu arbeiten. Rückkehrer können bei PBI auch durch einen Paten betreut werden.



b) Konzepte der Vorbereitung und Prozessbegleitung Matthias Ries (Fachgruppe Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung, DED)

Matthias Ries stellte in seinem Vortrag das Betreuungsangebot des DED für Friedensfachkräfte vor. Dabei ist es besonders wichtig, dass genug Räume für Kommunikation entstehen.

Als neue Methode der Vorbereitung wurde das Instrument VOLT (Vorbereitung für Friedensfachkräfte – Meilensteintraining) entwickelt. Es soll mehr Energie in den Vorbereitungsprozess bringen. Die Fachkräfte sollen sich intensiver damit auseinandersetzen, was sie im Projekt erwartet. Innerhalb der Vorbereitungsphase wird ein Projektzyklus komplett durchgespielt. Dieser Kurs ist auch für Fachkräfte offen, die bereits in einem Projekt arbeiten. Dabei werden Rückkehrer einbezogen, die ihre Erfahrungen einbringen können. Ziel von VOLT ist es, eine konkretere Vorstellung davon zu vermitteln, was die FFK erwartet.

Dabei spielt auch die Frage, wann die FFK sich Hilfe von außen holen muss, eine große Rolle. Möglichkeiten der Unterstützung wie Intervision und Supervision werden vorgestellt.

In der Projektphase selbst erfolgt eine fachliche Betreuung durch den Koordinator des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) vor Ort. Nach zwei bis drei Monaten im Projekt findet dann ein Planungsworkshop mit der Partnerorganisation, dem zuständigen Koordinator oder Landesdirektor und der FFK statt. Dabei wird das Projektziel erneut konkretisiert. Die Fachkraft kann eventuell fehlende Kenntnisse durch weitere Schulungen erwerben. Innerhalb des Landes finden regelmäßig Fachgruppentreffen der Friedensfachkräfte statt, diese sollen in Zukunft gegebenenfalls auch trägerübergreifend geplant werden.

Die Summer- bzw. Winterschool des DED bietet weitere Möglichkeiten der Fortbildung oder Spezialisierung. Sie finden in Deutschland statt und können freiwillig besucht werden.

Im Zwei-Jahres-Rhythmus finden in jeder Region regionale Fachtagungen statt. Bei Fachberatungsreisen besuchen Hauptamtliche des DED Projekte vor Ort. Bei den Weiterbildungsveranstaltungen und Tagungen sind immer auch Coaches anwesend.

Das auf wenige Länder beschränkte Rest-and-Recreation-Angebot ermöglicht es Fachkräften, das Land bei kritischen Situationen für eine gewisse Zeit zu verlassen; es wird individualisiert angeboten. Während der gesamten Projektphase besteht das Angebot einer Supervision. Dabei gibt es noch keinen einheitlichen Standard für alle Regionen.

Eine Idee für die Zukunft ist es, gemeinsam mit anderen Trägern auf vorhandene Ressourcen zuzugreifen. Auch bei der Krisenintervention wäre es sinnvoll, einen Pool mit externen Mitarbeitern zu haben, die vor Ort kurzfristig Beratungen durchführen können. Dieser Pool könnte für alle Organisationen zugänglich gemacht werden.

Die Erfahrungen der Fachkräfte werden durch das Berichtswesen des DED festgehalten und bei den Rückkehrertagen zusammengetragen.

Die Koordinatoren/innen werden in der ZFD-Fachgruppe debrieft. Neben Fragen zum „Instrument Koordinator/n“ spielen auch Fragen zur fachlichen Arbeit im Kontext des ZFD eine wichtige Rolle. Supervision, Intervision und Coaching sind Teile des Gesamtprozesses des DED. Während das Coaching die Fachkräfte bei einem konkreten Problem unterstützen soll, handelt es sich bei der Supervision um einen kontinuierlichen Prozess der Begleitung. Dieser sollte mit einer Person stattfinden, die den Arbeitskontext der FFK kennt und nicht aus der Struktur des DED kommt. Zu Problemen führt, dass der Zivile Friedensdienst über die Finanzierung für einen solchen umfassenden Prozess verfügt, während das DED-Stammprogramm diese Möglichkeiten nicht hat.



Rückfragen und Diskussion zum Vortrag

In der Diskussion stellte sich die Frage, wie der DED das Fachwissen der Rückkehrer an die Organisation bindet und ob es weitere Angebote für diese gibt. Matthias Ries nannte die Einbindung der Rückkehrer in die Vorbereitung der neuen Friedensfachkräfte und die entwicklungspolitische Bildungsarbeit als Möglichkeiten.

c) Erfahrungen des Stressbegleitungsteams des EED. Begleitung während des Einsatzes.

Dorothea Irmeler (Stressbegleiterin für den EED) und Angela Dencker (Personalreferentin Friedensdienste EED)

Dorothea Irmeler und Angela Dencker vom EED teilten sich den Vortrag. Im ersten Teil berichtete Angela Dencker über das Begleitprogramm des EED für Friedensfachkräfte. Im zweiten Teil informierte Dorothea Irmeler über ihre praktische Arbeit als Psychologin im Stressbegleitungsteam des EED.

Der EED hat ein Gesamtkonzept zur Begleitung von Fachkräften in Belastungssituationen.

Leben und Arbeiten in Übersee bedeuten immer Stress; im Friedensdienst gibt es zahlreiche zusätzliche Belastungen. Als 1999 der Zivile Friedensdienst gegründet wurde, waren die speziellen Anforderungen absehbar. Es wurde eine Studie durchgeführt, mit deren Hilfe ein Hilfe-für-die-Helfer-Programm entwickelt wurde. Die Studie ergab, dass die FFK ein hohes Risiko für Burn-out-Syndrome aufweisen. Ursachen sind unter anderem das Fehlen von Freizeit, die Verbindung von Arbeit und Freizeit und die besonderen Arbeitsbedingungen in den Projekten. Anhand dieser Studie wurde im EED ein Begleitprogramm entwickelt, das individuell auf die Friedensfachkräfte eingeht. Getragen wird das Programm von sechs externen Mitarbeitern, was die Unabhängigkeit der Beratung garantiert. Die Pilotphase des Programms dauerte bis 2002. Danach gab es eine interne Evaluation, die das Begleitprogramm sehr positiv bewertete. Mittlerweile ist das Programm Standard für die Projektplätze im ZFD und für andere gefährdete Arbeitsplätze. Da die Gefahr eines Burn-out-Syndroms vor allem durch die Arbeitsbedingungen wächst und nicht von der jeweiligen Person abhängt, ist das Programm an die Projektplätze gebunden. Das Programm soll vor allem präventiv wirken. Es geht um die Entwicklung von Strategien zur Reduzierung von Belastungen. Die Vorphase beginnt während der Projektkonzipierung. Mit der Partnerorganisation werden klare Rollenverteilungen und Arbeitszeiten abgeklärt, es muss Pläne für den Krisenfall und sichere Transportwege geben. Das Begleitprogramm selbst beginnt mit der Vorbereitung. Einmal im Jahr ist es den Fachkräften möglich, sich mit ihrem externen Begleiter zu treffen. Wenn der Wunsch nach einer persönlichen Begleitung vor Ort besteht, kann auch dies ermöglicht werden. Da eine solche Betreuung sehr teuer ist, wird dann das weitere Begleitprogramm zurückgefahren. Der EED bietet das Programm auch seinen Kooperationspartnern an, genutzt wird es zum Beispiel von der Diakonie-Katastrophenhilfe.



Dorothea Irmner berichtete im zweiten Teil des Vortrags über die praktische Arbeit im Stress-begleitungsprogramm des EED. Dabei beginnt die Begleitung mit einem Termin des Kennenlernens. Danach findet ein zweitägiges Stress-Audit statt. Hier soll die Basis für eine tragfähige Beziehung zwischen FFK und Stressbegleiterin entstehen. Zudem kann die FFK die Arbeitsweise der Psychologin kennenlernen und die Stressbegleiterin kann ein Gefühl für die Belastungen und die Lebensthemen der FFK entwickeln. Auch die Erfahrungen aus vorherigen Auslandseinsätzen und die Ängste und Ausdrucksformen der zu begleitenden Person werden in den zwei Tagen besprochen. Die Stressbegleiterin arbeitet unter Schweigepflicht, was zudem mit der FFK geklärt wird.

Während des Projektes hat die Stressbegleiterin alle 4 bis 6 Wochen Kontakt zu der FFK. Aus Sicht von Dorothea Irmner ist dies notwendig, um eine stabile Beziehung zu gewährleisten. Die Gespräche mit der Fachkraft umfassen deren gesamtes Lebens- und Arbeitsspektrum. Einmal im Jahr ist es sinnvoll, die Fachkraft zu treffen, entweder vor Ort, in einem Drittland oder in Deutschland. Nach der Rückkehr endet die Begleitung mit einem Tag des Abschlusses. Dann findet ein Blick zurück und ein Blick in die Zukunft statt und die Beziehung wird beendet.

Für die Friedensfachkräfte ist es wichtig, dass die Stressbegleiter keine Mitarbeiter des EED oder der Partnerorganisation sind. Durch die Begleitung entsteht bei den Fachkräften ein Gefühl der Wertschätzung durch den EED. Die Teilnahme an dem Begleitprogramm ist für Friedensfachkräfte obligatorisch. Man kann den Supervisor zwar wechseln, aber keinen eigenen Begleiter mitbringen.

Diskussion und Rückfragen

In der anschließenden Fragerunde ging es vor allem um die Betreuung der Fachkräfte nach dem Aufenthalt. Diese endet mit dem Abschlusstag. Danach muss die ehemalige FFK sich selbst um eine eventuelle psychologische Betreuung kümmern. Dorothea Irmner wies darauf hin, dass sie auch nach dem Ende der offiziellen Betreuung noch ansprechbar ist.



AG-Phase und anschließende Vorstellung der Ergebnisse im Plenum

AG 1: Vorbeugendes und begleitendes Debriefing

Die AG Debriefing ging in ihrer Arbeit besonders auf die unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Akteursgruppen ein. Dabei wurde zwischen den Friedensfachkräften, den entsendenden Organisationen und den lokalen Partnerorganisationen unterschieden. Zu beachten ist, dass es auch innerhalb der Gruppe der Friedensfachkräfte Unterschiede zwischen Fachkräften und Koordinatoren gibt. Es stellt sich die Frage, wie die Organisationen die unterschiedlichen Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigen können. So möchten die FFK als Mitarbeiter und Menschen wahrgenommen werden. Sie wünschen sich soziale Wahrnehmung, Empathie und Wertschätzung ihrer Arbeit. Auch die Motivation der FFK spielt eine Rolle. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit muss ihr über den gesamten Projektzeitraum hinweg klar sein (positive Bestärkung) und sie braucht Raum für Entwicklung und Entfaltung. Zu den Bedürfnissen der Fachkräfte gehört es also, sich mitzuteilen („Sharing“), eine Orientierung durch einen klaren Rahmen zu erhalten und extern begleitet zu werden.

Wenn möglich sollte eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit stattfinden. Im Interesse der entsendenden Organisation liegt es, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. Hierzu müssen Anlässe zur Intervention rechtzeitig erkannt werden.

Die AG machte Vorschläge, wie man den Bedürfnissen der Akteure in Zukunft besser begegnen kann. Dazu gehört unter anderem eine interkulturelle Begleitung über die Vorbereitung hinaus. Durch Standards bei der Intervention kann die Zusammenarbeit zwischen den Organisationen erleichtert werden.

Bei der Auswahl von Supervisoren sollte darauf geachtet werden, dass diese Erfahrung im Ausland haben. Ihre Arbeitsaufgabe muss klar festgelegt sein und auch die Grenzen der Möglichkeiten eines Supervisors müssen von Anfang an feststehen.

Die lokalen Partner und ihre Mitarbeiter haben ganz andere Bedürfnisse, was die Supervision angeht. Die FFK sollten im Ausland Werbung für eine bessere Betreuung und Beratung der Partner in diesem Arbeitsfeld machen.

Im Rahmen der Diskussion kam auch der Vorschlag auf, die Standards für die Begleitung der Friedensfachkräfte zu ergänzen und z.B. die kollegiale Beratung hinzuzufügen.

AG 2: Optimierung der Nachbereitung

Nachbereitungsveranstaltungen sind, abgesehen vom DED, bei allen Trägerorganisationen verpflichtend. Beim DED sind nur ärztliche Untersuchungen nach dem Einsatz verpflichtend. Das führt dazu, dass nur 60% der Rückkehrer an der Nachbereitung teilnehmen. Dabei hat die Bedeutung einer guten Nachbereitung in den letzten Jahren stark zugenommen. Eine Überlegung der AG war es, bei der Nachbereitung die Friedensfachkräfte von den normalen Entwicklungshelfern zu trennen.



Es wurde darauf hingewiesen, dass die Rückkehrer oft falsche Vorstellungen von ihren beruflichen Perspektiven nach der Rückkehr haben. Es liegt in der Verantwortung der entsendenden Organisationen, bereits vorher deutlich zu machen, wie die beruflichen Perspektiven nach dem Einsatz sind. Auch wenn eine Fachkraft ihre Arbeit nicht weitermachen sollte, muss dies von den entsendenden Organisationen klar ausgesprochen werden. Für die Zukunft der Fachkräfte nach dem Auslandseinsatz sind auch die Qualität und der Inhalt ihres Arbeitszeugnisses bedeutsam. Zeugnisse sollten immer den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes entsprechen.

Ein Diskussionspunkt der AG war es, wie in Zukunft Materialien über Vor- und Nachbereitung unter den Organisationen ausgetauscht werden können. Dabei stellt sich auch die Frage, ob die Organisationen überhaupt bereit sind zu kooperieren, und welche Rolle die Konkurrenz zwischen ihnen dabei spielen könnte. Ein Vorschlag war es, ein Austausch-Forum zur Vor- und Nachbereitung einzurichten. Dies kann zum Beispiel im Rahmen einer AG der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste geschehen, da dort auch kleinere Organisationen eingebunden werden. Auch bereits bestehende Strukturen können genutzt werden.

Die Frage wurde gestellt, warum Rückkehrer aus der Friedensarbeit andere Bedürfnisse haben als Entwicklungshelfer. Dies wurde darauf zurückgeführt, dass sie anderen psychischen Belastungen ausgesetzt sind und dass die Rückkehr in den Beruf für sie schwieriger ist. Auch hier wäre ein stärkerer Austausch in Fachkreisen hilfreich.

AG 3: Friedens- und entwicklungspolitische Bildungsarbeit durch Fachkräfte

Die AG stellte sich zunächst die Frage, wie die Bildungsarbeit professioneller werden könnte und welche Standards dazu gebraucht würden. Bisher ist das Gesamtbild der Bildungsarbeit eher unstrukturiert, zufällig und unsystematisch, die Ressourcen sind stark begrenzt.

Was die Interessen der Akteure bezüglich der Bildungsarbeit angeht, wurden sowohl Unterschiede als auch Überschneidungen in den Interessenlagen der Organisationen und der Fachkräfte festgestellt.

Im Folgenden beschäftigte sich die AG mit den Potenzialen der rückkehrenden FFK. Ein wichtiges Potenzial für die entsendenden Organisationen ist die Rückkehr der Fachkräfte ins Ausland. Dies steht aber im Widerspruch zu der ursprünglichen Idee der zeitlich begrenzten Personalentsendung und dem ursprünglichen Berufsbild der FFK. Hier wäre es wichtig, eine klare Grenze zwischen der Freiwilligenarbeit und der Arbeit professioneller Friedensfachkräfte zu ziehen.

Auch in Deutschland gibt es zahlreiche Einsatzmöglichkeiten für ehemalige FFK. So könnten sie in der Bildungsarbeit (Schulen, Universitäten), in der Programmentwicklung beim ZFD oder staatlichen Organisationen sowie in der Projektentwicklung tätig werden. Die internationale Vernetzung und Kooperation sollte auch nach dem Projekteinsatz weitergehen. So könnte die Organisation vor Ort auch nach dem Einsatz von der Fachkraft weiter betreut werden.

Als ein Vorteil für die friedenspolitische Bildungsarbeit wurde die Tatsache genannt, dass es ein großes Interesse an Friedensthemen in der Bevölkerung gibt. So bietet die Bildungsarbeit eine gute Möglichkeit, sich zu präsentieren, Nachwuchs zu werben und Material zu verbreiten.

Eine Idee der AG war es, bei der Bildungsarbeit auch verstärkt ressortübergreifend zu arbeiten.



Zusammenfassend erstellte die AG eine Liste möglicher Maßnahmen und Schritte. Als eine denkbare Maßnahme wurde das Voranbringen von Evaluationen und deren gewinnbringendere Nutzung genannt (Konsortium, Fachgruppe der AGEH). Die drei existierenden Kampagnen zur Öffentlichkeitsarbeit sollen möglichst gut vernetzt werden, so dass sie auf keinen Fall gegeneinander wirken. Eine weitere Idee ist es, die Studientage der Offenen Kooperation Qualifizierung in Zukunft stärker auf das Thema Reintegration zu fokussieren. Um auch die Meinungen und Erfahrungen der Friedensfachkräfte einbringen zu können, wurde ein Symposium der Friedensfachkräfte vorgeschlagen. Der Austausch von Lessons Learnt und Best Practices sollte in Zukunft auch stärker trägerübergreifend stattfinden.

Allgemeine Diskussion der AG-Ergebnisse

Im Anschluss an die Vorstellung der AG-Ergebnisse wurden diese im Plenum diskutiert. Zur Debatte stand unter anderem der Umgang mit dem neu entstandenen Berufsbild der FFK. Dazu muss die Praxis, in der Friedensfachkraft ein eigenes Berufsbild zu sehen, mit der politischen Ebene zusammengebracht werden. Diese geht immer noch davon aus, dass es sich bei der Arbeit als FFK um einen erweiterten Freiwilligendienst handelt. Es wurde als Aufgabe der Organisationen bezeichnet, politischen Druck auszuüben, um die Anerkennung der Friedensfachkräfte als Profis voranzubringen. Zuvor müssen sich jedoch die Trägerorganisationen untereinander auf eine gemeinsame Position einigen und sich darüber verständigen, ob FFK ein Berufsbild ist oder ein Freiwilligendienst sein soll. Es wurde auch die Frage gestellt, was mit den FFK geschehen soll, wenn sie ein eigenes Berufsfeld bilden. Diese Frage kann auch in AGs diskutiert werden, die im Rahmen der Plattform entstehen. Auch ein weiterer Studientag könnte hierzu den Rahmen bieten. Zu diesem Thema ist es wichtig, die Friedensfachkräfte zu Wort kommen zu lassen.

Als wünschenswert wurde eine stärkere gemeinsame politische Linie des ZFD genannt, da dieser sich aufgrund der divergierenden Positionen seiner Trägerorganisationen bisher kaum zu politischen Fragen (wie zum Beispiel dem Thema Sudan) äußern kann. Dazu fehlen gemeinsame Länderstrategien. Auch gemeinsame Standards in der Vorbereitung und Nachbereitung wurden als wünschenswert genannt. Die Umsetzung könnte sich als schwierig erweisen, da die kleinen Organisationen sich vor der Dominanz der größeren Entsendeorganisationen fürchten oder umgekehrt die größeren Entsendeorganisationen kein Interesse an einer Zusammenarbeit mit kleinen Organisationen haben könnten.



Feedback des Studientages und Verabredung weiterer Schritte

Das Feedback des Studientages fiel insgesamt positiv aus. Die Teilnehmenden unterstrichen in der Abschlussdiskussion, dass es wichtig sei, dass Friedensfachkräfte als Profis wahrgenommen werden. Eine stärkere Vernetzung und Zusammenarbeit der Organisationen in Deutschland wurde als wünschenswert bezeichnet, zumal die Fachkräfte in den Projekten vor Ort oft bereits kooperieren.

Als eine wichtige Erkenntnis des Studientages wurden die zahlreichen Entwicklungen im Bereich des Debriefings und der Nachbereitung genannt, die von den Vertretern und Vertreterinnen der Organisationen vorgestellt wurden. In diesem Bereich hat sich in den letzten Jahren viel getan. Der Studientag gab den Teilnehmenden die Gelegenheit, sich intensiv mit diesem wichtigen Thema zu beschäftigen. Dabei wurde bemängelt, dass Begriffe wie Debriefing und Nachbereitung zum Teil nicht eindeutig geklärt wurden und dass somit unterschiedliche Vorstellungen bestanden.

Eine Anregung der Teilnehmenden war es, dass Thema Reintegration von Friedensfachkräften in Zukunft stärker zu bearbeiten. Als Ziel wurde eine Win-Win-Situation für die Fachkräfte und die Organisationen genannt.

Gerade im Bereich der Reintegration sahen die Teilnehmenden noch viele Entwicklungsmöglichkeiten. So wurde der Vorschlag gemacht, ein Forum zu schaffen, das sich mit der Nachbereitung beschäftigt.

Von Seiten des ForumZFD wurde angeregt, die Fachkräfte in Zukunft auch auf Konsortiumsebene stärker einzubinden. Dies war auch ein Wunsch der ehemaligen Fachkräfte. Die Teilnehmenden bezeichneten es als positiv, dass der Studientag sich auch auf die Interessen der Fachkräfte bezogen hat. Besonders deren Einbindung in die Entwicklung und politische Integration des Berufsbildes wurde als wünschenswert bezeichnet.

Ein mögliches Symposium der Fachkräfte wurde von den Teilnehmenden als weiterer Schritt festgehalten, der sich realisieren lässt. Ein solches Symposium soll konsequent trägerübergreifend stattfinden, um möglichst viele Perspektiven bündeln zu können. Insgesamt wurden engere Kontakte zwischen den Trägerorganisationen als Ziel genannt.

Eine Liste der Teilnehmende des Studientages und die Handouts zu den Vorträgen befinden sich im Anhang des Protokolls.



Anlage 1:

Teilnehmer des Studientages:

	NAME	ORGANISATION / FUNKTION
1	Behboud, Suhela	Peace Brigades International, Deutscher Zweig
2	Blessing, Alexander	Peace Brigades International, Deutscher Zweig
3	Birtsch, Nicole	FriEnt, wissenschaftliche Assistentin
4	Buser, Lotti	Peace Watch Switzerland, Ausbildungsverantwortliche
5	Dencker, Angela	EED, Personalreferentin Friedensdienste
6	Emrich, Steffen	World Vision
7	Engel, Denise	DED / Protokoll
8	Hegener, Ute	Friedenspolitische Beratung / freiberufliche Beraterin
9	Irmler, Dorothea	Dialog-Praxis für Psychoanalyt.-syst. und interkulturelle Beratung
10	Kraft, Martin	FriEnt (BMZ/GTZ) Vertreter
11	Kreibich, Mirco	BMZ, Referat 210
12	Mangold, Joachim	forumZFD, Pädagogischer Referent
13	Lottmann, Ulrich	AGdD-Förderungswerk, Bonn
14	Menzel, Jürgen	Act for transformation, Tainer ZKB
15	Palacios, Priska	Plattform Zivile Konfliktbearbeitung, Koordinatorin
16	Petz, Anja	Kurve Wustrow, Koordination ZFD-Projekte
17	Reuter, Sven	DED, Mitarbeiter Fachgruppe ZFD
18	Rieche, Bernd	AGDF
19	Ries, Matthias	DED, Gruppenleiter ZFD
20	Schönegg, Günter	Konsortium Ziviler Friedensdienst FriEnt
21	Smidoda, Iris	forumZFD, Vorstand
22	Stanzel, Romy	DED, Fachgruppe ZFD, Mitarbeiterin Wissensmanagement
23	Thiele, Susanne	AGEH
24	Trittmann, Uwe	Ev. Akademie Iserlohn
25	Wicharz, Carmen	forumZFD, Diplomarbeit „Berufliche Reintegration von FFK im Bereich friedenspolitische Bildungsarbeit“
26	Willkomm, Eva-Maria	Ökumenischer Dienst, Schalomdiakonot



Anlage 2:

Betreuung von Friedensfachkräften im Ausland

Die Kommentare basieren auf einer Fragebogenaktion, die ich im Umfeld des Studenttags Nachbereitung von FFK durchgeführt habe. Insgesamt haben 15 FFKs aus 5 verschiedenen Entsendeorganisationen die Fragen beantwortet. Die Punkte sind aus den Kommentaren der zurückgesendeten Fragebogen zusammengestellt. Um Dopplungen zu vermeiden, die Lesbarkeit zu erhöhen und um die Anonymität zu gewährleisten, wurden die Beiträge überwiegend gekürzt bzw. zusammengefasst und sortiert. Einzelne Kommentare, die nur schwer verallgemeinerbar waren, wurden gestrichen und in den begleitenden Vortrag eingearbeitet.

Die Reihenfolge stellt keinerlei Wertung dar. Vielmehr wurde eine thematische Sortierung vorgenommen.

Bei den Kommentaren muss darauf geachtet werden, dass sie jeweils für einzelne Fachkräfte stehen. So waren einige mit der Betreuung sehr zufrieden und schreiben das auch und andere haben ihre Unzufriedenheit unter Umständen nur in der quantitativen Abfrage erwähnt, aber nicht mehr in den Kommentaren. In jedem Fall geben alle Rückmeldungen einen Hinweis darauf, worauf die einzelnen Fachkräfte Wert legen, und die Punkte sollten entsprechend auch als Handlungsempfehlung gelesen werden.

Diese Zusammenfassung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, gibt aber einen Überblick über die individuelle Wahrnehmung einzelner Fachkräfte und ihre Wünsche und gibt als solche für die Entsendeorganisationen wichtige Hinweise.

November 2007, Steffen Emrich

Vorbereitung:

Was hat Ihnen während der Vorbereitung gefehlt?

- Methoden der Konfliktbearbeitung (nicht nur Analyse), Kennenlernen weiterer Projekte weltweit mit ähnlichen Themen der späteren Projektarbeit
- Vorbereitung für Projektmonitoring und Evaluation (vor allem mit Bezug auf Wirkungsmonitoring)
- Mehr spezifische Projektinfos
- Der Theorie-Praxis-Bezug
- Training mit geländegängigen Fahrzeugen
- Interkulturelle Vorbereitung auf das Einsatzgebiet
- Sensibilisierung für das reelle Rollenverhältnis Mann/Frau
- Vorbereitung auf Umgang mit traumatisierten Menschen
- Vorbereitung auf die psychosozialen Anforderungen (mehrfach)
- Individuelles Coaching
- Entspannungstechniken (wie beispielsweise Yoga und Meditation, die jedoch noch vor dem Einsatz gelernt werden müssten - Selbsthilfe)
- Selbstverteidigungstechniken insbesondere für Frauen (zumindest subjektiv erhöhtes Sicherheitsgefühl)
- Sensibilisierung für „langweilige Stunden“ und Einsamkeit
- Nach dem Qualifizierungskurs als Friedensfachkraft eine abgestimmte Vorbereitung durch die Entsendeorganisation (viele Wiederholungen)
- Mehr Zeit für Sprachkurs



Welche konkreten Vorschläge haben Sie für die Vorbereitung von neuen FFKs?

- Neben Konfliktanalyse vor allem Weiterbildung in Konfliktbearbeitung anbieten
- Menschenrechte und Protection als Grundwissen in die Seminare integrieren
- Konfliktbearbeitungsverfahren aus anderen Regionen vorstellen
- Mehr Praxisbeispiele
- Interaktionsvorschläge mit den Dorfbewohnern, z.B. Spiele für die Kinder
- Mehr Train-the-Trainer-Anteile in die Vorbereitung
- Erwartungshaltung der Zielgruppe/des Partners vor Ort mehr thematisieren
- Vorabbesuch in dem Projekt
- Sprachkurs im Ausreiseland, um sich mit Land und Leuten vertraut zu machen
- (Interkulturelle) Vorbereitung des Partners
- Auf verschiedene Phasen des FFK-seins vorbereiten: FFK als Lernende, als Fachperson, als ProjektleiterIn
- Mehr Mitspracherecht bei der Auswahl der Vorbereitungskurse
- Weiterführende Trainings und Supervision auch nach der Ausreise; bestimmte Bedarfe werden erst in der konkreten Auseinandersetzung mit den Projektanforderungen vor Ort deutlich.

Während des Aufenthaltes im Ausland

Was hat Ihnen während der Auslandszeit in Bezug auf Betreuung besonders gefallen?

- Austausch mit Kollegen, auch überregional
- Guter Kontakt zur regionalen Koordination
- Gute persönliche Betreuung vom deutschen Büro
- Informationen von und Austausch mit Vorgängern
- Viel Freiheiten und Gestaltungsspielraum
- Fachliche Beratung
- Gutes Einfühlungsvermögen von Seiten der Entsendeorganisation und das Verständnis, dass die Konfliktsituation im Einsatzland sehr auf die Psyche gehen kann
- Sehr gute „unmittelbare“ Betreuung (day-to-day-work): rasche Antworten auf E-Mails, relativ unkomplizierte Arbeitsabläufe etc.
- Coachingmöglichkeit (Allerdings ist dies bei Telefon/Internetcoaching angesichts der manchmal schlecht funktionierenden Kommunikationsmittel je nach Region schwierig)

Was hat Ihnen während der Auslandszeit in Bezug auf Betreuung gefehlt?

- Zeit
- Betreuung vor Ort durch die Landeskoordination ist zu sehr von der Person abhängig
- Ansprechpartner vor Ort hat gefehlt – Kontakt zur Hauptstadt war aufgrund des peripheren Einsatzortes schwierig
- Zu wenig Koordination/Kooperation zwischen den FFK im gleichen regionalen oder thematischen Gebiet seitens des Landesbüro
- Kompetente Ansprechpartner zur Reflektion/Supervision
- Fehlende Kontinuität bei Zuständigkeiten innerhalb der Entsendeorganisation
- Ungenügend regionale Betreuung
- Fachlicher Austausch mit dem Büro in Deutschland; Austausch mit anderen ZFD-Fachkräften auch außerhalb des Einsatzlandes
- Klares Berichtswesen
- Zu wenig Feedback auf Berichte
- Zu wenig Rückmeldung seitens der Zentrale. Werden Projektberichte gelesen?
- Konkrete Informationen über das Projektgebiet
- Professionelle Supervision



Welche konkreten Vorschläge haben Sie für die Betreuung von neuen FFKs während der Auslandszeit?

- Im Voraus (regelmäßige) Treffen mit anderen FFKs, Mailinglisten
- Regelmäßige FFK-Fachgruppensitzungen, die je nach Bedarf sowohl dem inhaltlichen und methodischen Austausch als auch dem Gruppencoaching dienen
- Regelmäßige Projektbesuche durch Regionalkoordination (wenigstens 1-2 mal im Jahr)
- Viel fachlichen Austausch mit anderen FFKs/anderen Entsendeorganisationen
- Besuche der anderen FFK-Projektplätze zu Beginn, um ZFD-Landes-/Regionalprogramm kennen zu lernen
- Gezielte Einbindung ins ZFD-Team. Landes-/Regionalkoordination muss neue FFKs vor Ort einführen und den Aufbau einer tragfähigen Partnerbeziehung mit den lokalen „Counterparts“ unterstützen.
- Zwischen Antragsstellung und Entsendung liegt oft ein langer Zeitraum. Empfehlung, 3 bis 4 Monate nach Ankunft der FFK einen Projekt-Workshop durchzuführen, wo Ziele und Zielgruppen des Projektes erneut überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.
- Planungsworkshop spätestens nach 3 Monaten im Projekt
- Supervision
- Einen Coach oder Berater vor Ort oder jemand, der Land und Leute kennt und eingeflogen wird
- Telefonische Ansprechpartner für individuelles Coaching oder Supervision sind nötig
- Entspannungstechniken und Selbstverteidigung

Nachbereitung

Was hat Ihnen nach der Auslandszeit in Bezug auf Betreuung besonders gefallen?

- Es gab mehrere Angebote für Nachbereitungsseminare, an denen allen ich aber nicht teilgenommen habe. Die Dringlichkeit einer Nachbereitung wurde aber immer wieder betont
- Netzwerk und im Notfall Hilfe in rechtlichen Fragen
- RückkehrerInnentagung
- Beratungsgespräch über mögliche Pläne und neue Zielsetzungen
- Persönliche Gespräche mit Ansprechpersonen der verschiedenen Fachreferate, mit denen ich während meines Einsatzes zu tun hatte.
- Einladung zum Regional-Koordinationsstreffen
- Eine Vortragsreihe, die organisiert wurde. Das Halten von Vorträgen über die Zeit war sehr gut, um eigene Erfahrungen mitzuteilen und zu verarbeiten
- Die Bereitschaft der Organisation, weiterhin zusammen zu arbeiten und in Kontakt zu bleiben.



Was hat Ihnen nach der Auslandszeit in Bezug auf Betreuung gefehlt?

- Gibt es eine Betreuung nach der Auslandszeit, außerhalb der Rückkehrertage?
- Mehr Zeit für abschließende Gespräche in der Zentrale, um wenigstens etwas Zeit bei den angebotenen Veranstaltungen verbringen zu können
- Rückmeldung zum Abschlussbericht / Debriefing seitens der Zentrale
- Gespräch mit dem Regionalreferat
- Nachfrage nach Systematisierung der Projektarbeit/-ergebnisse
- Kontakt und Unterstützung des Projekts auch nach der Einsatzzeit
- Hinweise auf mögliche Jobangebote und Netzwerke
- Mir sind die Zuständigkeiten nicht klar
- Teilweise haben die Länder-/Regionalbeauftragten keine oder unzureichende Regionalkompetenz.
- Die Möglichkeit der Veröffentlichung eines Aufsatzes zu den Einsatzerfahrungen
- Vor allem eine kritische Auseinandersetzung mit meinem Abschlussbericht; Debriefing
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung
- Konkrete Vorschläge, wie das in der Projektarbeit erworbene Wissen und die Fachkompetenz in die Programmarbeit der Entsendeorganisation einfließen könnten
- Der Austausch mit anderen FFK-RückkehrerInnen
- Es reicht einfach nicht, zurückgekehrte FFK im „generellen“ Nachbetreuungsprogramm „aufzufangen“. Das wird der besonderen Aufgabe und den speziellen Belastungen, die der Zivile Friedensdienst nun einmal mit sich bringt, meiner Ansicht nach nicht gerecht. Ich habe mich eher verloren gefühlt auf der Rückkehrertagung.

Welche konkreten Vorschläge haben Sie für die Betreuung von neuen FFKs nach der Auslandszeit?

- Psychosoziale Betreuung
- Spezielle Rückkehrertagungen für FFK, mit der Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch (sowohl fachlich/inhaltlich als auch psychosozial). Dies wäre auch ein Ort, wo eventuelle Sekundärtraumata oder unbewältigte Stresserlebnisse diskutiert und betreut werden könnten und sollten!
- RückkehrerInnenentagung, bei der verbindliche Treffen mit Regional- und Fachreferat stattfinden
- Besprechung des Abschlussberichtes, Entgegennahme einer Systematisierung der wichtigsten Projektarbeit
- Die Zuständigkeiten nicht nur länderspezifisch, sondern auch fachlich definieren

Welche Vorschläge haben Sie für die Entsendeorganisationen, um den Kontakt zwischen der Organisation und den Ehemaligen zu verbessern?

- Befragung: Schriftliche Befragung über Aufenthalt, Probleme, weitere Pläne etc.
- Vorbereitung: Ehemalige in Vorbereitung neuer FFK einbinden
- Bildungsarbeit: Ex-FFK in die entwicklungspolitische Bildungsarbeit einbeziehen
- Austausch zu Projektschwerpunkten
- Das Wissen der Ehemaligen für die Ausarbeitung von Fachthemen nutzen (z.B. Traumaarbeit, Rechtsberatung bei marginalisierten Bevölkerungsgruppen usw.)
- FFK-Treffen: einmal im Jahr ein Treffen anbieten
- Inforundbrief: einmal im Jahr einen Inforundbrief über die Arbeit
- Mailing: Regelmäßiges Mailing mit Erfahrungsberichten/den wichtigsten News
- E-Mail-Verteiler für Ehemalige: zur Information z.B. über fachspezifische Tagungen, inhaltliche Entwicklungen etc. und zum Informationsaustausch (Viele Ex-FFKs bleiben im selben Themenbereich tätig und können gegebenenfalls wertvolles Wissen zur Verfügung stellen.)



Anlage 3:



Deutscher Entwicklungsdienst Fachgruppe Zivile Konfliktbearbeitung, Friedensförderung

VOLT - Vorbereitung ZFD – Meilensteintraining – Standardisierte Übersicht

Was ist VOLT?

Ein speziell auf die Situation einer Friedensfachkraft in vom ZFD geförderten Projekten zugeschnittener Trainingskurs von drei Wochen. VOLT ist ein Trainingskurs im Rahmen des Personalbegleit- und -entwicklungsprozesses der Fachgruppe F1 im DED – Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung. VOLT ermöglicht es Ihnen, sich ganz eng orientiert an Ihrem Arbeitsplatz auf Ihre zukünftige Tätigkeit vorzubereiten. Dabei werden Sie von einem Trainerteam begleitet und unterstützt.

Was passiert im VOLT?

VOLT ist nach Meilensteinen strukturiert, die Sie im Rahmen ihrer Tätigkeit als Friedensfachkraft passieren werden. Im Training können Sie das Terrain im Umfeld jedes Meilensteins für sich erkunden und begehen.

Die von uns aufgrund der Erfahrungen und der Rückmeldung Ihrer Kollegen/innen gesetzten Meilensteine sind:

- \ Vertragsabschluss und die Zeit vor der Ausreise
 - > Das Instrument Ziviler Friedensdienst
 - > Rolle und Funktion einer Friedensfachkraft
 - > Klärung der eigenen Motivation
 - > Erwartungsabgleich: Fachkraft-Träger

- \ Einreise, Vorbereitung im Partnerland und Beginn beim Partner
 - > Erste Kommunikation vor Ort (LD, KOR, andere FFK, PO): Wie gestalte ich sie transparent und beziehungs-aufbauend?
 - > Wie kann ich ein Beziehungsnetzwerk gestalten, wo stelle ich mich vor?
 - > Erste Schritte vor Ort



- \ Situationsanalyse (Partner, Umfeld und Region) und Planungsworkshop
- Analyse der Friedens- und Konfliktsituation
- Gestaltung einer konfliktsensiblen, wirkungsorientierten und aggregierten Projektplanung
- Das Arbeiten mit Prozessindikatoren
- Vorbereitung und Durchführung des Planungsworkshops

- \ Umsetzungsphase: Projektdurchführung
- Organisatorisch: Monitoring, Re-Planung, Berichtswesen
- Inhaltlich: die Umsetzung der „eigentlichen“ Arbeit, des Beitrages zur Friedensförderung und Konfliktbearbeitung
- Persönlich: Fachcoaching und Supervision, Stress und Stressbewältigung
- Strukturell: Den Handlungsspielraum aufbauen und erhalten; Kommunikation nach außen (Medien, Botschaft, ...), Risikoanalysen und Personalsicherheit

- \ Projektabschluss bzw. Ausstiegsszenarien und Rückkehr
- Was ist wichtig für die Übergabe an eine/n Nachfolger/-in?
- Was sind Indikatoren für ein Ausstiegsszenario? Wie kann ein Ausstieg aussehen?
- Welche Schritte kann ich wann für einen Projektabschluss gehen?
- Ziviler Friedensdienst und best practices und lessons learned
- Was ist (vor meiner Ausreise) wichtig für meine Rückkehr?

Was soll VOLT bewirken?

Wir wollen, dass Sie sich den Herausforderungen, die sich im Rahmen der Arbeit im Zivilen Friedensdienst ergeben, gewachsen fühlen. Konfliktkontexte sind instabil. Immer wieder wird es vor Ort anders kommen, als gedacht. Flexibilität im Denken und Handeln sind notwendige Bedingungen für einen Einsatz im Rahmen des ZFD. Um diese Flexibilität wird es im Rahmen von VOLT immer wieder gehen.

Darüber hinaus erwarten wir folgende weitere Effekte von VOLT auf Ihr Wirken vor Ort:

\ Sie kennen den ZFD und die Rolle der Friedensfachkraft. Sie wissen, wie der ZFD in das gesamte Spektrum der Aktivitäten im Rahmen der Zivilen Konfliktbearbeitung und Friedensförderung eingebettet ist und kennen seine Möglichkeiten und Grenzen.

\ Sie arbeiten mit Ihrem Endsender, dem Partner/den Partnern und den Zielgruppen im alltäglichen Miteinander nach den Prinzipien der zivilen, gewaltfreien Konfliktbearbeitung. Sie setzen also das, was sie „vermitteln“ sollen (Dialogprozesse, Gewaltfreie Kommunikation, Vermittlungsbemühungen, etc.) in Ihrem eigenen Handeln um.

\ In Zusammenarbeit mit dem Koordinator/der Koordinatorin und dem Partner planen und steuern Sie Ihre Arbeit mit der wirkungs- und verhaltensorientierten Methode des DED. Hierzu wissen Sie die vorhandenen Instrumente wie den Planungsworkshop, Monitoringworkshops, das Berichtswesen sowie Kriterien für und Schritte zu einer Kooperations- oder Projektbeendigung zu nutzen. Planung und Steuerung umfassen auch eine konfliktsensible Ausrichtung der eigenen Arbeit und die Bestimmung des konkreten Beitrages zur Zivilen Konfliktbearbeitung und Friedensförderung (Stichwort: *Working on Conflict*).



- \ Sie können Friedens- und Konfliktpotentialanalysen durchführen, um Situationen einzuschätzen und Möglichkeiten und Grenzen für Interventionen zu erkennen. Dies gilt vor allem auch im Hinblick auf lokale und regionale Konfliktsituationen.
- \ Sie können Friedenspotentiale erkennen und haben Kenntnisse über Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.
- \ Sie wissen, wie sie den täglichen Herausforderungen begegnen können, wie Sie mit belastenden Situationen umgehen und in Krisensituationen agieren können. Und Sie wissen, wie Sie sich Unterstützung organisieren können. Hierzu gehört neben der fachlichen Unterstützung explizit auch die persönliche Unterstützung, z.B. in Form von Supervision.

Wie sieht VOLT in der Übersicht aus?

Auf den folgenden Seiten finden Sie den Trainingskurs mit der Modulstruktur, wie wir ihn vorbereitet haben. Eine detaillierte Planung, in der Ihre Erwartungen einbezogen werden, erstellen Sie vor Ort mit dem Trainerteam.



Erste Woche:

	1. Einheit	2. Einheit	3. Einheit	4. Einheit
Montag	Kurseröffnung Kennen lernen Ziele, Programm und TN-Erwartungen	Das Instrument Ziviler Friedensdienst und die Rolle einer Friedensfachkraft		Beispiele aus der Arbeitspraxis des ZFD: Projekte, Rollen, erfolgreiches und mislungenes Handeln
Dienstag	Beispiele aus der Arbeitspraxis des ZFD: Projekte, Rollen, erfolgreiches und mislungenes Handeln	Annäherung an die eigene Rolle als FFK: Motivation und Erwartungen	Einreise, VIP und Arbeitsbeginn: Prioritäten setzen – Klärung und Regelung von Angelegenheiten, wichtige Erstkontakte: Einführung von mir als Person und dem ZFD	
Mittwoch	Arbeitsbeginn: Prioritäten setzen – Klärung und Regelung von Angelegenheiten, wichtige Erstkontakte: Einführung von mir als Person		zur freien Verfügung, z.B. individuelle Gespräche mit Mitarbeitern/innen aus der Fachgruppe des DED	
Donnerstag	Situationsanalyse und Planungsworkshop: Analyse der Friedens- und Konfliktsituation: Einführung und Einzelarbeit			
Freitag	Situationsanalyse und Planungsworkshop: Analyse der Friedens- und Konfliktsituation: Fortsetzung der Einzelarbeit und Plenum		Freier Nachmittag	



Zweite Woche:

	1. Einheit	2. Einheit	3. Einheit	4. Einheit
Montag	Situationsanalyse und Planungsworkshop: Planung im Rahmen eines konfliktsensiblen und wirkungsorientierten Projektmanagements, Arbeit mit Prozessindikatoren			
Dienstag	Situationsanalyse und Planungsworkshop: Planung im Rahmen eines konfliktsensiblen und wirkungsorientierten Projektmanagements, Arbeit mit Prozessindikatoren		Situationsanalyse und Planungsworkshop: Der Planungsworkshop	
Mittwoch	Projektdurchführung: M&E, Berichtswesen		zur freien Verfügung, z.B. individuelle Gespräche mit Mitarbeitern/Innen aus der Fachgruppe des DED	
Donnerstag	Projektdurchführung: Aufbau und Erhalt des eigenen Handlungsspielraums: Der politische Handlungsspielraum, Einfluss nehmen können für Veränderungen			
Freitag	Projektabschluss bzw. Ausstiegsszenarien: „Am Anfang an das Ende denken“ Der reguläre Projektabschluss (Übergabe oder Projektabschluss) Der irreguläre Projektabschluss (Abbruch oder Trägerwechsel)		Freier Nachmittag	



Dritte Woche:

	1. Einheit	2. Einheit	3. Einheit	4. Einheit
Montag	Projektdurchführung: Aufbau und Erhalt des eigenen Handlungsspielraums: der sichere Handlungsspielraum - Sicherheitstraining mit Moe Fischer			
Dienstag				
Mittwoch	Projektdurchführung: Das Arbeiten in einem instabilen, unsicheren und belastenden Kontext: Zurecht kommen mit den Anforderungen des Alltags - Stress und Stressbewältigung; Kollegencoaching und Supervision mit N.N.			
Donnerstag				
Freitag	Offene Fragen, Fazit zum Kurs, Kursabschluss mit den Mitarbeitern/innen der Fachgruppe F1		Freier Nachmittag	