



forum ZFD
Ziviler Friedensdienst
Wesselstraße 12 D-53113 Bonn
www.forumZFD.de



Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V.
Action Committee Service for Peace - Comité d'Action Service pour la Paix
Blücherstraße 14 D-53115 Bonn
www.friedensdienst.de

Protokoll des Studientages

„Qualifizierung zu Ziviler Konfliktbearbeitung (ZKB) - Bestandsaufnahme, Entwicklungstendenzen und Herausforderungen mit Fokus auf ZKB-Einsätze im Ausland“

im Rahmen der Offenen Kooperation Qualifizierung der Plattform ZKB

am 26.1.05 im Hanns-Lilje Haus/Hannover.

Eröffnung und Einleitung

Der Studientag wird von Bernd Rieche, dem Koordinatoren des Qualifizierungsverbundes der AGDF als einem der Einberufer eröffnet. Nachdem er der Anwesenden begrüßt (TeilnehmerInnen-Liste am Ende des Protokolls) und sich für die zahlreiche Teilnahme bedankt hat, führt er für diejenigen, die zum ersten Mal an einem Treffen der Offenen Kooperation teilnehmen, kurz in deren bisherige Geschichte ein:

Seit 1998 gab es im Rahmen der Plattform Zivile Konfliktbearbeitung (ZKB) eine Arbeitsgruppe, in der Themen und Fragen im Kontext von Qualifizierung zu Ziviler Konfliktbearbeitung diskutiert und zusammengestellt wurden. Im Dezember 2002 konstituierte sich aus dieser Arbeitsgruppe und weiteren am Thema Interessierten dann die „Offene Kooperation Qualifizierung“ mit rund 25 Teilhabenden. Ziel dieses Gremiums ist seither - neben der Arbeit an konkreten Qualifizierungsthemen - die Herstellung von Kontakt und Austausch zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren. Im Mittelpunkt der Arbeit standen dabei bislang: Standardisierung, Zertifizierung und Qualitätssicherung für Kurse ZKB mit einer vorwiegend inlandspezifischen Ausrichtung (die Protokolle der bisherigen Studientage gibt es unter www.konfliktbearbeitung.net).

Nach Erläuterungen zum Ablauf des Studientages durch Eva-Maria Willkomm (Moderation), übergibt diese das Wort an die Referentin Saskia Sell, die sich kurz vorstellt (Politikwissenschaftlerin, zur Zeit Promotion als Stipendiatin der Deutschen Stiftung Friedensforschung am Zentrum für Konfliktforschung der Philipps-Universität Marburg) und dann mit der Präsentation von Ergebnissen des empirischen Teils ihres Promotionsprojektes *„Zivile Konfliktbearbeitung – Qualifizierungsmaßnahmen deutscher Akteure und deren Bewährung im Kontext globaler Herausforderungen“* beginnt.

Vortrag der Referentin

Sie gliedert ihren Vortrag dabei wie folgt: zunächst werden Forschungsziele, -Design und -Prozess des Projektes (I) erläutert, danach die befragten Akteure und die insgesamt erhobene Datenmenge vorgestellt (II). Im Anschluss daran widmet sie sich der Ergebnispräsentation - zunächst mit Hinblick auf den Aspekt der „Bestandsaufnahme“ (III), dann bezüglich der sich abzeichnenden „Entwicklungen und Herausforderungen“ (IV), aus denen sie abschließend die Arbeitsaufträge für die Gruppenarbeit ableitet.

Zu den vorgetragenen Inhalten im Detail:

I: Forschungsziele, Forschungsdesign, Forschungsprozess

Da es bislang im Bereich „Qualifizierung zu ZKB“ nur wenige Studien gibt, und wenn, dann meist solche, die sich auf ein Arbeitsfeld beschränken (z.B. auf den Zivilen Friedensdienst), wurde das Forschungsprojekt als Grundlagenforschung mit einem qualitativen, arbeitsfeldübergreifenden, evaluativen Design konzeptionalisiert. Folgende Fragen waren dabei forschungsleitend: Was ist Zivile Konfliktbearbeitung? Welches sind ihre Akteure und Arbeitsfelder? (Wie) kann man ZKB lernen? Welche Qualifizierungs-

In den Organisationen wurden - soweit verfügbar – mit drei Zielgruppen Interviews geführt:
Die erste Gruppe beinhaltet Personen, die für die Konzeptionalisierung der Einsätze/Projekte/Missionen im Ausland zuständig sind, die somit auch die Anforderungsprofile für das zu entsendende Personal formulieren, Mandate definieren. Die zweite Gruppe besteht aus Personen (TrainerInnen), die die notwendigen Anforderungen, Kompetenzen etc. konkret schulen, die aber auch mit der Fortentwicklung und Evaluierung der Curricula bzw. der Betreuung von Personal befasst sind. Die dritte Gruppe sind solche Personen, die bereits in Auslandseinsätzen tätig waren und Auskunft darüber geben können, welche Schulungsbestandteile für sie hilfreich waren, welche Inhalte sie vermisst haben, Empfehlungen und Anhaltspunkte für eine Optimierung der Ausbildungen geben können (Expatriats).

III: Ergebnispräsentation 1

Bestandsaufnahme: Qualifizierungsthemen im “engeren“ Sinne

Die nachfolgenden Ergebnisse wurden mit Blick auf die bisherigen Arbeitsschwerpunkte und Ziele der Offenen Kooperation aus der Menge der erhobenen Gesamtdaten ausgewählt²:

(blau = Entwicklungen in der Qualifizierungslandschaft)

Begrifflichkeiten/Wortwahl

ca. 50% der Akteure nennen ihre Qualifizierungsangebote *Training oder Kurs*, weitere knapp 50% *Vorbereitung* oder *Qualifizierung – Ausbildung* wird i.d.R. nur verwendet, wenn berufsbegleitend ausgebildet wird oder die Personen einen neuen Beruf mit der Ausbildung erlernen

Curricula (Curriculum verstanden als schriftlich fixierten Plan der Lehrens und Lernens)

85% der Akteure haben Curricula, 2 große Akteure wurden durch die Interviews zur Erstellung angeregt, 90% der Akteure stellen die Curriculumsinhalte individuell zusammen - je nach Vorwissen der zu qualifizierenden Person – Curricula als solche entstehen i.d.R. durch die Erfahrungen der Organisationen, durch die Organisations-Kultur und in Abstimmung mit internationalen Standards

Schulungsinhalte (die Heterogenität der befragten Akteure erfordert hier die Konzentration auf die Gemeinsamkeiten)

grundlegende Inhalte: kulturelle Dimension, Konfliktanalyse und –Bearbeitung (sowie evtl. dazugehörige Verhaltensregeln), Selbstverständnisfragen, Sprachen, Stressmanagement, Umgang mit belastenden Situationen

neue Themenfelder: small arms, Traumaarbeit, Sicherheitsfragen

zunehmend in Curricula zu finden: Evaluationstechniken (SelbstEva/ProjektEva), Management von Haushalts/Budgetfragen

Methodik der Schulungen

praxisorientiert, Rollenspiele, Fokus auf Transfer des Wissens in Handlung

Dauer der Schulungen

zwischen 3tägigen Modulen und zwei Jahren alles anzutreffen

Tendenz: hin zu kürzeren, flexibleren Lerneinheiten

Gliederung der Schulungen

i.d.R. Grundqualifikation (allgemein Qualifizierung oder als Grundlagenvorbereitung auf einen Einsatz) – danach dann Spezialisierungseinheiten – oftmals dazu noch einmal eine konkrete Einsatzvorbereitung

Kosten der Schulungen

i.d.R. kommt es hier auf die Trägerschaft und Art der Qualifizierung, auf Zeitraum und Intensität der Qualifizierungsmaßnahme an (wie viel bringt die Person mit, wie viel braucht sie noch dazu) –

festzustellen: die Akteure halten sich gerne bedeckt, was die realen Kosten angeht

Zielgruppen

aufgrund des Forschungsdesigns sehr heterogen – **sehr wenig, aber dennoch zunehmend** werden jedoch auch die **Counterparts/lokale Fachkräfte** vor Ort **als Zielgruppen** der Schulungstätigkeit genannt

Arbeitsfelder

ebenso heterogen wie die Zielgruppen: als Entwicklung jedoch festzustellen: entsendetes Personal wird zunehmend auf **Aufgaben in beratender Funktion** vorbereitet, als MultiplikatorIn, NetzwerkerIn (gerade bei ZFD-EZ)

Standards

Erkenntnis dazu: die Akteure sprechen sich weniger bzgl. konkreter Schulungsinhalte ab, sondern erreichen eine Standardisierung dadurch, dass sie die **Kurse anderer Akteure anerkennen** oder ihre **Kurse für andere TN öffnen** (machen mittlerweile 30% der untersuchten Organisationen)

² Die erhobene Gesamtdatenmenge wird während des Studientages an einer Wand visualisiert und kurz vorgestellt – sie wird insgesamt aber erst im Rahmen der Doktorarbeit veröffentlicht.

Qualitätsmanagement

das **Bewusstsein** für die Notwendigkeit von Qualitätsmanagementmaßnahmen ist **gewachsen** – Evaluation geschieht während der Kurse durch Fragebögen, Gespräche, Berichte, weiterführend durch: Fachleitlinien, Curricula, Dozentenkonferenzen, Lehrtrainer, Vorgaben an Trainer, Abgleich mit internationalen Standards

TrainerInnen

mittlerweile hat sich ein TrainerInnen-Markt gebildet – zunehmend arbeiten einzelne TrainerInnen für mehrere Akteure, d.h. ein stärkerer **Wissenstransfer kann** einsetzen – Auswahlkriterien für TrainerInnen: interkulturelle und Praxiserfahrung, Auslandserfahrung

Qualifizierung für konkreten Job oder Pool

4/5 der untersuchten Akteure **schulen** (ihr) Personal **für einen konkreten Job** – nur wenige Akteure poolen das Personal in verschiedenen Anforderungsprofilen

VI: Ergebnispräsentation 2

Entwicklungen und Herausforderungen: Qualifizierung als “Gesamtkonzept“

Im Promotionsprojekt wurde nicht nur erhoben, *wie* Personal für Arbeit im Ausland qualifiziert wird, sondern es wurde den InterviewpartnerInnen auch die Frage nach der Angemessenheit der Schulungen gestellt und wie sie diese überprüfen.

In der Beantwortung bezogen sich die Befragten jedoch sehr viel weniger - als von der Forscherin erwartet – auf konkrete Schulungsinhalte, die ihnen rückblickend gefehlt haben, sondern bezogen sich auf die folgenden Aspekte, die eher einem Rahmen für den Qualifizierungsprozess (im engen Sinne: die Phase der konkreten Schulung und Vorbereitung) gleichen: Entstehung und Überprüfung von Anforderungsprofilen, Personalauswahl, Betreuung vor Ort, Debriefing, Reintegration und Wissensmanagement – sie zeigten damit ein *umfassenderes Verständnis von Qualifizierung*.

Erläuterungen, mit denen die Befragten die o.g. Aspekte näher spezifizierten:

Entstehung und Überprüfung von Anforderungsprofilen

Die Anforderungsprofile setzen sich i.d.R. den Ergebnissen der Exploration vor Ort + Sprache + Anforderungen des Personalreferats + Organisationskultur + Berufs- und Lebenserfahrung + kommunikativen skills + Teamfähigkeit + Fachexpertise und Entsendungsformalitäten zusammen. Eine angemessene “richtige“ Qualifizierung setzt also klare Absprachen zwischen den Akteuren in In- und Ausland voraus.

Parallel dazu muss überprüft werden, ob die Projektanforderungen sich mit den Trainingszielen decken.

Berichtswesen, Gespräche (z.B. während des Heimaturlaubs) können der Evaluation dienen – spezielle Herausforderung: wenn sich das vereinbarte Anforderungsprofil während der Arbeit im Ausland ändert.

Personalauswahl

Hier stellen sich aus Sicht der Befragten besondere Herausforderungen, wenn es um die Abprüfung bzw. Erhebung von soft skills geht: wie ist der *Faktor Mensch* herauszufinden? Wie geht die Person mit den unterschiedlichen Formen von Stress um? Existieren verdeckte Formen von Rassismus? Mit welchem Selbstverständnis arbeitet sie? Wie konfliktfähig ist sie?

Grund für die Nennung der Personalauswahl als Herausforderung, ist die Beobachtung der Befragten, dass sie während ihrer Arbeit vor Ort, auf ihrer Ansicht nach “ungeeignetes“ Personal treffen

Betreuung vor Ort

Hier geht es vor allem um das Gegensteuern bei Fehlentwicklungen im Projekt/Reaktionen auf Veränderungen vor Ort, den Wunsch nach Ansprechpartnern zur Gedächtnisbildung und on-the-job-trainings zur Optimierung und Ergänzung der vorbereitenden Maßnahmen

Debriefing

Hier stellt sich aus Sicht der Befragten die Herausforderung der Rückkoppelung der im Einsatz gemachten Erfahrungen mit den verschiedenen Referaten. Werden die lessons learned, die best practices, die Berichte intern und mit den Counterparts durchgesprochen? Werden sie zur Evaluation und Überprüfung der vorher aufgestellten Anforderungsprofile/Ansprüche genutzt?

Reintegration

Wie wird die vorhandene, z.B. im Projekt entstandene Expertise weiter gegeben? Werden Fachkräfte selber ReferentInnen/TrainerInnen in den Vorbereitungskursen der Neu-Ausreisenden? Welche Inlandsmöglichkeiten gibt es, um sich nach der Rückkehr mit der eigenen Expertise weiter zu professionalisieren?

Wissensmanagement

Auch hier geht es um die Frage, ob und wie die vorhandene Expertise zusammenfindet. Können die Informationen aus Berichten, Rückkehrertagen, Fachkrafttreffen, Regionalseminaren, Evaluationen, Projektbesuchen gemeinsam betrachtet werden? Sammeln Datenbanken anwendungsorientiert dieses Wissen?

Aus Sicht der interviewten Personen zeigt sich die Angemessenheit der Qualifizierungsmaßnahmen in der *Wirksamkeit ihres eigenen Tuns*. Dazu kommt ihr Wunsch, diese Wirksamkeit alleine oder unterstützt zu erhöhen. Das heißt: *Angemessene Qualifizierung* wird von ihnen verstanden *als ein Prozess der institutionellen Gedächtnisbildung und des kollektiven Lernens*.

Gruppenarbeit

Nach einer kurzen Rückfragerunde zum Vortrag teilen sich die StudientagsteilnehmerInnen zur Gruppenarbeit zu den oben vorgestellten sechs Aspekten auf. Die Gruppen erhalten dabei zu jeweils einem Aspekt von der Referentin ein Arbeitsblatt, auf dem sich zwei während des Forschungsprozesses befragte Personen zu ihrer jeweiligen Unternehmenspraxis äußern, die sie für sich und ihre Organisation als best-practice bezeichnen. Diese best-practice-Beispiele sind so gewählt, dass sie von sehr unterschiedlichen finanziellen und administrativen Rahmenbedingungen und Aufwand ausgehen. Im ersten Beispiel wählt der Personalreferent eines großen Akteurs das einzustellende Personal intuitiv aus und nennt drei Punkte, auf die er besonderen Wert legt, im zweiten Beispiel berichtet ein anderer Personalreferent von einem durchstandardisierten dreistufigen Auswahlverfahren, in dem Projektabteilung, Psychologen, Trainer und er jeweils an der Entscheidung beteiligt sind.

Anhand dieser sehr unterschiedlich voraussetzungsreichen Beispiele aus der Praxis werden die Gruppenmitglieder von der Referentin eingeladen, sich bspw. über ihre Auswahlkriterien für Personal auszutauschen, von ihrer Unternehmenskultur zu berichten und diese Ergebnisse danach zu präsentieren.

Präsentation der Gruppenergebnisse

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen werden dann nach Mittagessen und -Pause dem Plenum vorgestellt und diskutiert. Die Stichpunkte und die anschließenden Diskussionspunkte sind:

AG „Anforderungsprofile“

Die folgenden Punkte wurden als relevanten Kriterien bei der Entwicklung von Anforderungsprofilen genannt:

allgemeine Anforderungen:

- Allgemeine Qualifikationen
- Teamfähigkeit
- Allgemeine Lebenserfahrung
- Unterschiedliche internationale Erfahrungen.
- Bereitschaft für Coaching/Supervision
- Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit
- Hohes Maß an Flexibilität
- Berufserfahrung (-> Relevanz für den Arbeitsplatz)

spezifische arbeitsplatzbezogene Qualifikationen/Anforderungen:

- Sensibilität für politische Gegebenheit vor Ort
- Erfahrungen in Krisensituation, mit Stressmanagement
- Interkulturelle Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit (und daraus final folgend: Kommunikations- und Verhaltenstechniken)
- Befolgung von Weisungen im Krisenfall (Fähigkeit zur Initiative während der Arbeit vor Ort, aber auch Fähigkeit des Befolgens von Anordnungen)
- Teamkompatibilität

Bewährt hat sich:

- eingespieltes Auswahlteam
- gezielte Auswahlverfahren
- genaue Informationen: Anforderungsprofile von den Büros vor Ort

Methoden:

- Evaluierungsgespräche vor Ort

- Nutzungsabfrage (Was aus der Qualifizierung/Vorbereitung war hilfreich?)
- Interne Evaluierung
- Feedback von RückkehrerInnen

In der sich anschließenden Diskussion steht – neben vereinzelt inhaltlichen Rückfragen zur Präsentation – vor allem die Frage im Vordergrund, ob eigentlich nach wie vor Generalisten gesucht werden oder der Trend eher hin zu Spezialisten geht. Es zeigt sich, dass die Organisationen mit sehr unterschiedlichen Perspektiven/Foki rekrutieren – eine generelle Tendenz kann daher noch nicht entdeckt werden. Eine zweite Überlegung ist: wie lange man/frau eigentlich überhaupt in einer Krisenregion arbeiten kann? Wann ist eine Art "limit" erreicht? Auch hier können keine abschließenden Antworten gefunden werden – die Abhängigkeit von Land, Person und anderen Faktoren wird als zu groß gesehen. Eine weitere Frage wird gestellt, ob es Unterschiede zwischen den Anforderungsprofilen für lokale und externe Fachkräfte gibt.

AG „Personalauswahl“

Auf folgende Kriterien wird bei der Personalauswahl geachtet:

Harte (formale) Kriterien:

- Berufs- und Auslandserfahrung + ehrenamtliches Engagement
- Sprachkenntnisse
- (Mindest-)Alter/Reife
- familiäre und örtliche Flexibilität
- Fachkenntnis
- Politische Analysefähigkeit
- Kompetenzen (s.u.)

soft-skills (Kompetenzen):

- Teamfähigkeit
- Stress/Belastbarkeit
- Interkulturelle Fähigkeiten
- Konfliktkompetenz
- Genderkompetenz
- Fähigkeit zur Anpassung an "widrige" lokale Umstände (wie bspw. einfache Lebensverhältnisse)
- Verhältnis zu Religion/Gewalt
- Bewusstsein für die eigene Rolle und Rollenbewusstsein generell
- Reflektierte persönliche Motivation
- Offenheit zu Kontakten/ Austausch

Von der Gruppe wird ergänzend angemerkt, dass speziell die soft skills in einer Bewerbungssituation schwer zu überprüfen sind.

bewährte Auswahl-Methoden:

- Bewerbung und Gespräch
- Auswahltraining
- Projektbesuch
- Reflektionsschleifen während der Vorbereitung
- Probezeit

In der anschließenden Diskussion werden Projektbesuche im Rahmen der Vorbereitung als sehr hilfreich und wünschenswert, aber nur in den seltensten Fällen finanzierbar bewertet.

AG „Betreuung vor Ort“:

Folgende Punkte werden von der AG festgestellt:

- Jede Entsendeorganisation hat eine Fürsorgepflicht für ihre MitarbeiterInnen
- Eine gute Personalauswahl/ausbildung und Qualifizierungsmaßnahmen reduzieren den Betreuungsaufwand
- eine regional verankerte Koordination der Fachkräfte ist günstiger als eine von Deutschland aus
- die Vernetzung der FFK vor Ort sinnvoll

daher anzustreben:

- Synergien durch Kooperation vor Ort im Bereich Supervision etc.

- Betreuungsmaßnahmen sollen als integraler Bestandteil der Projektplanung/Durchführung eingeplant werden
- eine Betreuung der Fachkräfte durch die Heimat-Organisation (Berichte/Auswertung, AnsprechpartnerIn in Organisation) ist anzustreben – diese Betreuung soll auch eingefordert werden

In der Diskussion wird noch einmal explizit darauf hingewiesen, dass eine adäquate Betreuung der Fachkräfte vor Ort - insbesondere von kleineren Organisationen - nicht zu leisten ist. Hier wird übereinstimmend Raum für Kooperationen, für die gemeinsame Nutzung von Ressourcen und Infrastruktur, kurz: für Synergien gesehen.

AG „Debriefing“

Zu Beginn der Präsentation wird darauf hingewiesen, dass zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Debriefings unterschieden werden muss:

Gemeinsamkeiten in den Debriefing-Zielen:

Debriefing ist ein:

- Individueller Gewinn
- Organisationslernen
- Wertschätzung
- Weitergabe fachlichen Wissens
- eine gemeinsame Überprüfung, welche Altlasten noch aufgearbeitet werden müssen

Unterschiede:

bei GOs:

Debriefing ist der

- Abschluss des Einsatzes
- die (Rück)Einbindung in das (alte) Arbeitsverhältnis – Neukonzentration auf den deutschen Arbeitsalltag

bei NGOs:

ist Debriefing:

- politisches Engagement
- dient der fachlichen Rückeinbindung

daraus resultieren auch unterschiedliche Debriefing-Maßnahmen:

- Einsatz als Referentin/Trainerin
- Einsatz in Bereich Inlandsarbeit/auf Veranstaltungen
- Nachbereitungsseminare
- Rückkehrergespräche
- Erfahrungsweitergabe in unterschiedlichsten Kontexten

In der Diskussion dreht es sich um die Frage, welche Breite der Debriefing-Begriff hat. Bezeichnet er nur die psychologische Nachbereitung eines Einsatzes oder auch den Gesamtprozess des Rückkehrens und der Reaktion der Entsendeorganisation auf die Rückkehr? Zudem wird angeregt, hier aus Ressourcen-Gründen mehr zusammen zu arbeiten und bereits vorhandene Expertise, Erfahrungen und Debriefing-Routinen (z.B. vom ZIF) zu nutzen. Zudem wird diskutiert, welche Anteile im Debriefingprozess von der Organisation selbst, welche im Verbund und welche durch (externe) Fachleute geleistet werden können. Generell stellt die AG noch fest, dass das Wort *Defizit* oft gefallen ist und gerade Freiwilligenorganisationen eine sehr geringe Reintegrationskultur haben. Ein Austausch über Standards und Erfahrungen (z.B. von CAREA) wird aber sehr begrüßt.

AG „Reintegration“

Auch in dieser AG ist das Wort *Defizit* oft gefallen. Als Punkte, die für eine gelungene Reintegration als wichtig erachtet werden, werden die folgenden vorgestellt:

- Nachtreffen – dazu gehörend: psychische Nachbereitung, Verarbeitung von Informationen, Abgleich Standards für Nachbereitung (national und international),
- Schaffung von Austauschforen zum Aufbau von Kontakt zu anderen RückkehrerInnen
- Finanzielle Reintegration – dazu gehörend: Krankenversicherung, bezahlte Stelle/Aufträge, Überbrückungsgeld

Methoden:

- Inhaltliche Aufgaben für Rückkehrer schaffen
- Möglichkeit der Reintegration durch Öffentlichkeitsarbeit
- In Vorbereitung von Fachkräften, erlebtes Einbringen
- einsatzvorbereitend und begleitend: eine feste Ansprechperson in der Entsende-Organisation – um emotional aufgefangen, zugehört/angehört zu werden -> Konsequenzen für die Vorbereitung neuer Ausreisender
- ärztliche/psychologische Routineuntersuchung (routinemäßig, um Stigmatisierungen vorzubeugen)

Impressionen aus der Plenumsdiskussion: Defizite in der Reintegration sind trotz diverser Regelungen im Entwicklungshelferentsendegesetz/beim Rückkehrerwerk nach wie vor vorhanden.

Generell gilt: Je besser Betreuung vor Ort, desto leichter ist die Reintegration oder Früherkennung von belastenden Situationen etc. (vor und während des Einsatzes).

Es stellt sich wieder die Frage der Definition des Reintegrationsbegriffs, da ihn NGOs auch politisch benutzen, wenn es ihnen darum geht, nicht nur Rückkehrer in die deutschen Gesellschaft zurück zu führen, sondern auch die Gesellschaft zu einer Veränderung, zu einem Lernprozess anzuregen.

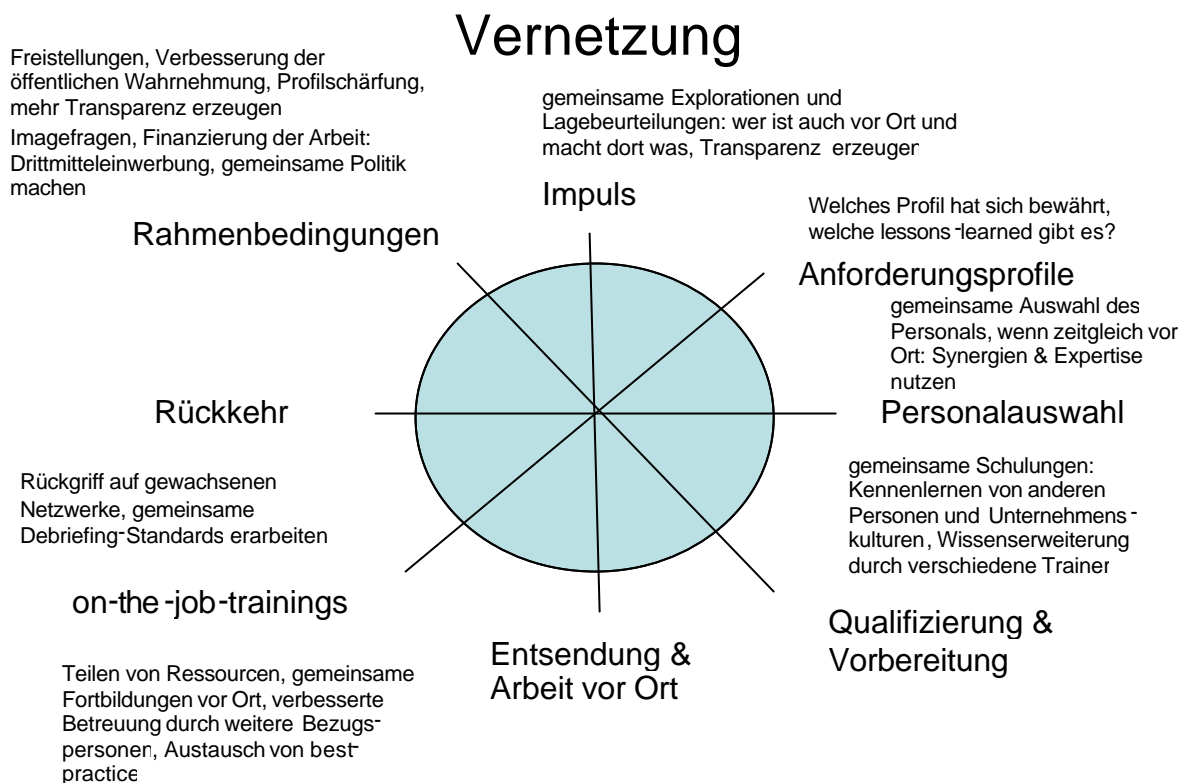
AG „Wissensmanagement“

Die AG stellt die für sie relevanten Fragen und Überlegungen zum Management von Wissen vor:

- Welche Akteure sind für die jeweilige Organisation wichtig?
- Welche Art von Wissen ist für diese Akteure relevant?
- Strukturen können Lernkultur nicht ersetzen
- Lernkultur muss institutionalisiert, eine Bürokratisierung aber vermieden werden
- folgende Punkte sind dabei besonders zu beachten: Zugang zu zentralisierten Informationen, das Berichtswesen, die Austausch von Wissen, gerade auch außerhalb der eigenen Organisation (wie intern soll Wissen sein – wo sind die Grenzen eines Austauschs?)

Input der Referentin

Neben den Punkten, die in den AGs diskutiert wurden, haben InterviewpartnerInnen der vorgestellten Studie zudem noch den Punkt der *Vernetzung* genannt, deren Intensivierung es während Qualifizierung, Vorbereitung, Arbeit vor Ort und Rückkehr (und Arbeit im Mutterland) nötig sei. Die Referentin stellt daraufhin die Schnittpunkte vor, die die Interviewten sehen und die für die Offenen Kooperation als Austauschgremium/Schnittstelle interessant sein könnten:



Feedbackrunde und Überlegungen zur weiteren Zusammenarbeit

Nach kurzen Rückfragen zum Vernetzungsinput (Gab es unterschiedliche Einschätzungen zum Nutzen von Vernetzung bei den befragten Gruppen (Organisation/Fachkräfte/TrainerInnen)? – Ergebnis der Studie: Im konzeptionellen Bereich der Organisationen ist eher weniger Bereitschaft zur Zusammenarbeit zu erkennen, im Bereich der praktischen Tätigkeit vor Ort ist sie deutlich größer), übernimmt die Moderatorin wieder das Wort und dankt der Referentin für ihren Input.

Aus Rücksicht auf die TeilnehmerInnen aus Bonn entfällt die noch geplante allgemeine Aussprache/Fragerunde und Eva-Maria Willkomm eröffnet die Feedbackrunde, indem sie die TeilnehmerInnen bittet, die folgenden Satzstücke zu vervollständigen: *“Der Tag hat mir...”* – *“Für eine zukünftige Zusammenarbeit wünsche ich mir...”*. Da viele Punkte mehrfach genannt wurden - hier eine strukturierte Zusammenschrift der genannten Aspekte samt einiger O-Töne:

Feedback zum Studientag:

- sehr bereichernd/anregend/spannend, dass endlich mal GOs und NGOs anwesend waren - gut, nun Menschen zu sehen und Gesichter Namen/Organisationen zuordnen zu können
- erstaunt über die vielen Gemeinsamkeiten, gerade auch zwischen NGO und GO
- Wunsch, Kooperationen zu befördern und Austausch zu verstetigen, sich besser kennen zu lernen – gerade mit Akteuren, die bislang noch wenig bekannt sind (Polizei, BGS)
- mehr Zeit für die auch sehr wichtigen Pausengespräche haben
- der Studientag war sehr interessant – da er jedoch den Fokus auf die Gemeinsamkeiten der Akteure gelegt hat, wäre es nun interessant, sich mit den Unterschieden zwischen den Organisationen auseinander zu setzen – dann auch mehr kritische Anmerkungen wünschenswert
- sehr gespannt auf die komplette Arbeit von Saskia und das Handbuch, in dem dann ja auch die Unterschiede zwischen den Akteuren nachvollzogen werden können
- Themen des Studientags nah an eigener Arbeit: Entdeckung von “Hausaufgaben“ für die eigene Organisation – ggf. auch Hausaufgaben gemeinsam machen
- sprachliches Instrumentarium erweitert
- neue Ideen/Anregungen/Bewusstsein in folgenden Bereichen bekommen:
Wissensmanagement
Einbindung von Rückkehrenden/FFKs in Vorbereitung
Anregungen für die Trainingsarbeit im Einsatz vor Ort
gelernt, wie hoch die Anforderungen an die FFKs sind – bis hin zur Überforderung
sich hier kennen lernen, um sich im Einsatz finden zu können

Perspektivische Feedbacks:

- Die Frage der Synergien ist noch offen:
im Bereich Debriefing/Rückkehr wäre Austausch/gegenseitiges Lernen gut denkbar
im Bereich Wissensmanagement überlegen, welche Instrumentarien gemeinsam entwickelt und genutzt werden können
sich gegenseitig die eigenen Handreichungen zur Nachbereitung vorstellen und diskutieren
wichtig: Synergien nutzen, um die einzelnen Organisationen zu entlasten
- Wunsch nach Austausch über Qualifizierungsthemen im engeren Sinne: Curricula, Standards, Zertifizierung
- Wunsch nach Beschäftigung mit internationalen Themen: dortige Vernetzungen, Vergleich mit Deutschland, Anerkennung deutscher Standards im Ausland, internationale Standards für TrainerInnen
- Wunsch nach Steigerung der Effizienz der eigenen Arbeit
- Einbindung von Wissenschaft sinnvoll
- ein Austausch auch über die Grenzen von Vernetzung wäre interessant - da es sehr unterschiedliche Organisationen, Ansätze etc. gibt - Gefahr der Zentralisierung - Vielfalt der Träger ist wertvoll und erhaltenswert
- ein Austausch findet auch schon über die Vorbereitungskurse bei DED/InWEnt statt, sowie in Beiräten (Fachrat der Akademie für Konflikttransformation, ZIF und InWEnt)
- die Plattform ist ein optimales Instrument, um konstruktiv gemeinsam zu arbeiten, ohne sich gegenseitig „aufzusaugen“
- ruhig mal im Plattform-Rahmen eine zweitägige Veranstaltung machen statt eines Studientags – mehr Raum für Informelles geben
- je besser die Akteure sich miteinander vernetzen, umso größer kann ihre politische Relevanz/Wirksamkeit werden (Bereitschaft des BMZ, diese Prozesse zu unterstützen) – auch im Inlandsbereich die Rolle von ZKB stärken, gemeinsame Lobbyarbeit für eine (politische) Kultur der ZKB für In- und Ausland machen
- wäre schön, wenn die Offene Kooperation ein Gremium werden könnte, in dem Auslandsentsender sich austauschen und kooperieren können

Resümierende Prämisse für zukünftige Zusammenarbeit im Rahmen der Offenen Kooperation daher:

“Inspirieren statt bekehren und kopieren“

Da sich im Laufe der Feedback-Runde abzeichnet, dass die TeilnehmerInnen mit dem Input des Tages erst einmal völlig zufrieden sind und ihn “sacken“ lassen wollen, wird vereinbart, sich erst nach dem Erscheinen des Protokolls über mögliche Themen einer weiteren Zusammenarbeit im Rahmen der Offenen Kooperation zu verständigen.

Bernd Rieche erläutert dazu kurz das Prozedere: Die weitere Kommunikation soll über die Mailing-Liste (plattform@friedenskreis-halle.de) und die Homepage der Plattform (www.konfliktbearbeitung.net) geschehen (alle TeilnehmerInnen des aktuellen Studientages werden dazu zur derzeit rund 70 Mitglieder umfassenden Liste hinzugefügt). Bernd empfiehlt, größere Dokumente, Einladungen, Curricula, etc. auf die Homepage stellen zu lassen (bitte an saskiasell@gmx.de schicken) und über die Mailingliste dann entsprechende Hinweise auf die Dokumente zu verschicken.

Dieses Vorgehen wird von den TeilnehmerInnen begrüßt, Bernd Rieche ermuntert sie noch einmal, weitere Angebote für die offene Kooperation zu machen. Ansprechpartner dafür sind sowohl er (Bernd Rieche (rieche@friedensdienst.de)) als auch Priska Palacios (koordination@konfliktbearbeitung.net).

Abschließend bedanken sich Referentin, Einberufer und die Moderatorin bei der TeilnehmerInnen für den spannenden und interessanten Studientag sowie für die zahlreichen Wortbeiträge, ohne die der Studientag nicht so lebendig hätte werden können.

Protokoll: Saskia Sell und Bernd Rieche

“Qualifizierung zu Ziviler Konfliktbearbeitung (ZKB) - Bestandsaufnahme, Entwicklungstendenzen und Herausforderungen mit Fokus auf ZKB-Einsätze im Ausland“

TeilnehmerInnen-Liste des Studientages

Ammonn, Anna	Forum Ziviler Friedensdienst e. V.	ammonn@forumzfd.de
Bremer, Annette	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit	annette.bremer@gtz.de
Büth, Roland	Peace Brigades International, Dtsch. Zweig e.V.	info@pbi-deutschland.de
Frank, Claudia	KURVE Wustrow	cfrank@kurvewustrow.org
Freitag, Dr. Christine	Uni Osnabrück	christine.freitag@uni-osnabrueck.de
Hättig, Walter	Weltfriedensdienst e.V.	haettig@wfd.de
Kaiser, Annette	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	annette.kaiser@bmz.bund.de
Klotz, Sabine	Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft	sabine.klotz@gmx.de
Krämer, Miriam	Mutlanger Trainingskollektiv	
Laudwein, Claudia	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit	claudia.laudwein@gtz.de
Luber, Dr. Burkhard	Stiftung Die Schwelle	luber@dieschwelle.de
Mangold, Jochen	Forum Ziviler Friedensdienst e. V.	1169-361@t-online.de
Menzel, Jürgen	Mutlanger Trainingskollektiv	menzel-juergen.de@t-online.de
Neumann, Jochen	KURVE Wustrow	jochenneumann@justpeace.de
Peth, Martin	Akademie für Konflikttransformation im Forum ZFD	peth@forumzfd.de
Palacios Priska	Plattform Zivile Konfliktbearbeitung	koordination@konfliktbearbeitung.net
Postert, Markus	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze	m.postert@zif-berlin.org
Reuter, Sven	Deutscher Entwicklungsdienst	sven.reuter@ded.de
Rieche, Bernd	Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V.	rieche@friedensdienst.de
Roos, Meike	Bund für Soziale Verteidigung e.V.	soziale_verteidigung@t-online.de
Schewe, Horst	Direktion Kriminalitätsbekämpfung	horst.schewe@koeln.polizei.nrw.de
Schmitz, Achim	Pressehütte Mutlangen	achim@frieden-achim-schmitz.de
Schmock, Cathrin	Peace Brigades International, Dt. Zweig e.V.	info@pbi-deutschland.de
Schrader, Lutz	FernUni Hagen	lutz.schrader@fernuni-hagen.de
Schüler, Roland	Friedensbildungswerk Köln	FBKkoeln@t-online.de
Schultheiß, Brigitte	Werkstatt für gewaltfreie Aktion Baden	brigitteschultheiss@tiscali.de
Schweitzer, Christine	Institut für Friedensarbeit und Gewaltfreie Konfliktaustragung	CSchweitzerIFGK@aol.com
Sell, Saskia	Zentrum für Konfliktforschung – Universität Marburg	sell@staff.uni-marburg.de
Seybold, Dagmar	CAREA e.V.	carea@gmx.net
Sielschott, Stephan		stephan.sielschott@uni-bielefeld.de
Smidoda, Iris	Ohne Rüstung Leben e.V.	orl-smidoda@gaia.de
Stamer, Wolfgang	Grenzschutzschule Lehrbereich 2	wolfgang.stamer@bgs.bund.de
Uellendahl, Fiona	Peace Brigades International (PBI)	
von Borries, Bodo	FriEnt / Konsortium Ziviler Friedensdienst	borries@bmz.bund.de
Voß, Dr. Reinhard J.	Pax Christi	r.voss@paxchristi.de
Wanie, Renate	Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden	buero.heidelberg@wfga.de
Weishaupt, Harald	Friedenskreis Halle e.V.	hweishaupt@web.de
Willkomm, Eva-Maria	Oekumenischer Dienst/ Schalomdiakonat	willkomm@schalomdiakonat.de
Wischerath, Rainer	Institut für Aus- und Fortbildung der Polizei NRW	Rainer.Wischerath@t-online.de
Zapf, Thomas	CAREA e.V.	