

transfer

BERUFLICHE WEGE NACH DEM ENTWICKLUNGSDIENST

Rückkehr nach Europa



© privat

Umgekehrter
Kulturschock bei
der Rückkehr in
die Schweiz

Seite
06

Von Uganda
über Spanien
nach Deutschland

Seite
08

Interview:
Bewerben bei
UN-Organisationen

Seite
12

Editorial	3
-----------	---

RÜCKKEHR NACH EUROPA

„Es war wie bei Null anfangen“ Von Kolumbien zurück nach Österreich	4
--	---

Nach sechs Jahren Bolivien Umgekehrter Kulturschock bei der Rückkehr in die Schweiz	6
--	---

Rückkehr, dann wieder Abschied Von Uganda über Spanien nach Deutschland	8
--	---

Heimat heißt letztlich Gemeinschaft Zunächst zurück nach Irland, dann nach Griechenland	10
--	----

Interview mit Dr. Anna Kreuzer: Bewerben bei UN-Organisationen	12
---	----

Holländisch mit deutschem Akzent Aus Ecuador in die Niederlande	14
--	----

AUS DEN DIENSTEN

Friedenspreis für Eirene Wir gratulieren!	15
--	----

Die Akademie für Konflikttransformation im forumZFD	15
--	----

RÜCKKEHR NACH EUROPA

Niger, Frankreich – und zurück Nur ein Zwischenstopp in der eigenen Heimat	16
---	----

FACETTEN DER RÜCKKEHR

Friedensarbeit für die Philippinen Engagement in der Diaspora in Deutschland	17
---	----

ARBEITSMARKT

Recruiting 2020 Aktuelle Trends und Tipps für Bewerber*innen	18
---	----

RÜCKKEHR NACH EUROPA

Arbeiten in Europa – Internationale Vermittlung durch ZAV und EURES-Netzwerk	20
---	----

Arbeitslosengeld in EU-Ländern beantragen	20
---	----

Rentenansprüche ins Heimatland übertragen	20
---	----

Tipps für die Arbeitssuche in Europa	21
--------------------------------------	----

IN EIGENER SACHE

Praktikum bei der AGdD	22
------------------------	----

AGdD: Seminare und Veranstaltungen 2019	23
---	----

Diese transfer ist zweisprachig erschienen

 Diese Ausgabe der *transfer* gibt es in Deutsch und Englisch als Printversion und auch zum Download auf www.agdd.de/transfer oder www.agdd.de/en/transfer.


Printexemplare können Sie jederzeit per E-Mail bei uns anfordern.

Impressum

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

Redaktion: Silke Wesemann, AGdD (verantw.), Dieter Kroppenberger, TK-SCRIPT
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.
Realisation: TK-SCRIPT
Übersetzung: Gordon Matthews, Regine Eickhoff, Helen Merenda

Basislayout: cap communications
Druck: Druckservice Zillekens

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der AGdD.

transfer erscheint dreimal jährlich.

29. Jahrgang – Ausgabe 3 – Dezember 2018

Liebe Leserinnen und Leser,

das EhfG ermöglicht die Entsendung von Fachkräften, die Angehörige eines EU-Staates sind. Tatsächlich sind dies mehrheitlich Deutsche. Etwa 23 Prozent aller Fachkräfte stammen jedoch aus einem anderen Land. Für sie ist dies oft eine besondere Herausforderung: viele kennen die deutschen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit nicht und wenn sie nach dem Entwicklungsdienst in ein anderes Land als Deutschland zurückkehren, können sie oft nur schwer vermitteln, was sie während des Dienstes gemacht haben.

In dieser Ausgabe der **transfer** berichten Rückkehrende von ihren Erfahrungen nach dem Entwicklungsdienst – zum Beispiel in Irland und Spanien oder in Österreich, der Schweiz und den Niederlanden. Darüber hinaus haben wir Informationen und Tipps zur „Rückkehr nach Europa“ zusammengetragen und bieten diese wieder in Deutsch und Englisch an.

Bei der Rückkehr kommen verschiedene Fragen auf: Habe ich einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem deutschen EhfG, auch wenn ich nach meinem Dienst nicht in Deutschland wohne? Wie kann ich ihn geltend machen? Wo finde ich Unterstützung bei der Arbeitssuche? Gibt es spezielle Beratungs- und Anlauf-

stellen? Vor ähnlichen Fragen stehen auch deutsche Rückkehrende, die sich in Europa außerhalb Deutschlands niederlassen wollen.

Im AGdD Förderungswerk haben wir uns im letzten Jahr verstärkt mit dem Thema Rückkehr nach Europa auseinandergesetzt, um Fachkräfte und ihre Angehörigen besser dazu beraten und unterstützen zu können. Leider gibt es auf diese sehr spezifischen Fragen keine einfachen pauschalen Antworten, da die Begebenheiten von Fall zu Fall und von Land zu Land sehr unterschiedlich sind. Dennoch können die hier gesammelten Erfahrungen von rückkehrenden Fachkräften in verschiedene Länder anderen Rückkehrenden als Inspiration oder Hilfestellung dienen.

Neben den Geschichten der Fachkräfte zum Schwerpunktthema lassen wir auch diesmal wieder Experten sprechen: Professor Dr. Sven Laumer von der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg berichtet über aktuelle Recruiting-Trends.

Dr. Anna Kreuzer arbeitet als Coach, Trainerin und Beraterin für Einzelpersonen und internationale Organisationen. Im Interview beantwortet sie Fragen zu Bewerbungsverfahren bei UN-Organisationen und gibt wertvolle Tipps, auf welche Besonderheiten Bewerber*innen dabei achten sollten.

Eine spannende Lektüre und alles Gute

Ihre

Silke Wesemann

Silke Wesemann





Eva Dürr mit ihrer Familie beim Abschied in Kolumbien.

„Es war wie bei Null anfangen“

Von Kolumbien zurück nach Österreich

Ich bin Österreicherin und war viele Jahre in Österreich im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit bei NGOs beschäftigt, die Partnerorganisationen im Süden unterstützen. Dabei war es für mich immer klar, dass ich auch selbst im Süden arbeiten möchte. Ich wollte nicht nur Schreibtischtäterin, sondern auch vor Ort aktiv sein und lernen. Nach einer längeren Phase der Bewerbung und des Wartens habe ich über Dienste in Übersee eine Stelle in Kolumbien bekommen. Es ging darum, die Bewohner*innen von ländlichen Gemeinden dabei zu unterstützen, ihre Vorstellungen von Entwicklung aktiv in die Kommunalpolitik einzubringen. Meine Aufgabe bestand vor allem darin, die Frauen- und Jugendbeteiligung in drei ländlichen Gemeinden zu stärken und den Bezug zum internationalen Kontext herzustellen.

KURZFRISTIGE RÜCKKEHR

Meine Rückkehr war voller bürokratischer Herausforderungen. Ich bin alleine ausgereist und bin mit einem kolumbianischen Ehemann und unserem gemeinsamen Kind zurückgekommen. Und das war eine Konstellation, mit der die österreichischen Ämter überhaupt nichts anfangen konnten.

Wir hatten lange darauf gehofft, dass ich einen Anschlussvertrag in Kolumbien bekommen würde. Leider hat sich aber erst drei Wochen vor meinem Einsatzende herausgestellt, dass der Vertrag mit der lokalen Partnerorganisation nicht zustande kommen würde.

So blieb uns gerade noch Zeit, die Zelte in Kolumbien abzubauen. Für eine gründliche Vorbereitung unserer Rückkehr nach Österreich war es allerdings zu spät.

THEMA „ARBEITSLOSENGELD“

Als erstes großes Problem stellte sich die Klärung meines Anspruchs auf Arbeitslosengeld heraus. Dazu wendet man sich in Österreich an den Arbeitsmarkt Service, kurz AMS. Als ich mich nach meiner Rückkehr dort arbeitslos melden wollte, sagte man mir, dass der AMS für mich nicht zuständig sei, da ich in den letzten zwei Jahren keine Erwerbsarbeit in Österreich geleistet hätte. Auch die Tatsache, dass ich als Entwicklungshelferin über eine deutsche Entsendeorganisation vermittelt war und so in Deutschland einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hatte, änderte daran nichts. Es gab demnach nur eine Möglichkeit: Um einen Anspruch auf Leistungen des AMS zu erwerben, musste mich in Österreich irgendjemand anstellen, formal, mit allen Abgaben und sei es nur für einen Tag.

Zum Glück war mein früherer Arbeitgeber, die Evangelische Frauenarbeit in Österreich, bereit, mich für eine Archivtätigkeit für zwei Wochen anzumelden. Damit war ich dann eine „richtige“ Arbeitslose und der AMS für mich zuständig. Nach etwa zwei Monaten habe ich dann auch wirklich Arbeitslosengeld beziehen können, das dann auch entsprechend meiner Tätigkeit als Entwicklungshelferin berechnet war.

THEMA „KRANKENVERSICHERUNG“

Die zweite große Herausforderung war die Krankenversicherung. Dabei hat mich ein netter Mitarbeiter unterstützt, an den ich ganz zufällig im Kundencenter geraten bin. Er war in der ganzen Zeit die allergrößte Hilfe. Er hat sich unsere Geschichte angehört und ist dann den ganzen bürokratischen Prozess mit uns durchgegangen. Für mich und meine Tochter war das gar nicht so schwierig, weil wir österreichische Staatsbürgerinnen sind. Obwohl er eigentlich auch die Anmeldung beim AMS gebraucht hätte, hat er unseren Antrag bearbeitet – die AMS Bescheinigung konnten wir nachreichen. Selbst mein Mann konnte nach Vorlage einer offiziellen Übersetzung unserer kolumbianischen Heiratsurkunde krankenversichert werden.

So hatten wir nach etwa zwei Monaten alle unsere Krankenkassenkarten. Ich hatte die Versicherung, über die wir als Fachkräfte versichert waren, auf eigene Kosten um einen Monat verlängert. Dass es länger dauern würde und was alles zu tun sein würde, das konnte ich nicht abschätzen. Aber zum Glück ist in der Zwischenzeit niemand von uns krank geworden.

THEMA „AUFENTHALTSERLAUBNIS“

Die allergrößte Baustelle war allerdings die Aufenthaltserlaubnis meines Mannes. Dabei habe ich mich von verschiedenen Stellen beraten lassen. In Wien gibt es „Helping Hands“, eine Beratungsstelle der österreichischen Hochschüler*innenschaft, die kostenlos oder auf Basis einer freiwilligen Spende beraten. Dann hat meine Rechtsschutzversicherung eine Beratungssitzung mit einer Anwältin, die sich mit Migration auskennt, finanziert. Und außerdem war ich noch bei „migrant.at“, einer weiteren Einrichtung in Wien.

Diese Stellen waren sich einig, dass mein Mann ein Anrecht auf einen Aufenthalt als Familienangehöriger nach EU-Recht hat, weil ich durch meinen Vertrag mit einer deutschen Organisation die berufliche EU-Freizügigkeit in Anspruch genommen habe. Damit hätte er Anspruch auf fünf Jahre Aufenthaltserlaubnis gehabt, deutlich länger als nach der österreichischen Gesetzgebung, nach der die Aufenthaltserlaubnis nur jeweils für ein Jahr erteilt wird und dann verlängert werden muss. Das Verfahren hat sich lange hingezogen und schließlich leider ergeben, dass die EU-Regelung in unserem Fall doch nicht anwendbar sei. Somit hat Jairo nur den einfachen Aufenthaltstitel nach österreichischem Recht für ein Jahr erhalten. Daher sind wir jetzt gerade wieder dabei, die Verlängerung zu beantragen.

THEMA „STELLENSUCHE“

Auch mein beruflicher Wiedereinstieg hat sich ziemlich zäh gestaltet. Ich habe elf Monate nach einer Arbeit gesucht, habe jede Woche drei bis fünf Bewerbungen rausgeschickt. Zwar hörte ich sehr oft „toller Lebenslauf, tolle Erfahrungen“, verspürte auch viel Interesse an meiner Arbeit in Kolumbien, aber es war wie verhext, es kam nie eine positive Antwort. Ich habe mich zuerst bei Stellen beworben, wo mein Profil sehr gut gepasst hätte,

bin aber dann schließlich immer weniger wählerisch geworden. Ich habe mich unter Druck gefühlt eine Arbeit zu finden – schon alleine um den Aufenthalt meines Mannes den Behörden gegenüber finanziell absichern zu können.

Letztendlich habe ich dann eine Stelle im Fundraising-Bereich gefunden, und zwar beim Blinden- und Sehbehindertenverband Wien, Niederösterreich, Burgenland. Diese Arbeit hat wenig mit dem zu tun, was ich in Kolumbien gemacht habe, meine Erfahrungen aus der Zeit dort kann ich hier nicht einbringen.

FAZIT

Was in der Rückschau all diese Behördengänge so schwierig gemacht hat, ist, dass mir niemand sagen konnte, was in welcher Reihenfolge zu tun ist und welche Stellen für die verschiedenen Anliegen zuständig sind. Man pilgert von Stelle zu Stelle, um die Dokumente für Anträge zu sammeln. Es ist alles sehr kompliziert und verwoben.

Dienste in Übersee war in den Monaten nach der Rückkehr und auch während der Vertragszeit super. Die Mitarbeiter*innen hatten immer ein offenes Ohr und haben alles beantwortet und bearbeitet. Allerdings habe ich schon während meiner Vorbereitungszeit gemerkt, dass die Situation für deutsche Ausreisende ganz anders ist als für österreichische Ausreisende. Und auf viele Fragen habe ich zur Antwort bekommen: „Da müsstest du in Österreich nachfragen“.

In Österreich gibt es keine spezifische Beratungsstelle für Rückkehrer*innen aus dem Entwicklungsdienst. Es gibt in Österreich auch überhaupt kein breites Wissen über den Bereich Entwicklungszusammenarbeit und Fachkräfte im Ausland. Da sind wir in meinen Augen selbst etwas „unterentwickelt“. In Österreich ist die Grundhaltung in etwa – „Ja, wenn sie so deppert sind und sich einbilden, sie müssten so arbeiten und ins Ausland, dann sollen sie selbst schauen wie sie weiterkommen“.

Hilfreich war der Kontakt zu einer anderen Rückkehrerin in Österreich, mit ihr habe ich mich auch schon während der Vorbereitungszeit getroffen. Ich würde mir daher eine stärkere Vernetzung von Rückkehrer*innen aus und in den verschiedenen Nicht-EU Länder wünschen, das wäre sicher sehr sinnvoll und unterstützend.



Endlich Jairos österreichische Aufenthaltsgenehmigung in den Händen – Eva Dürr, ihr Mann Jairo Ariza Delgado und ihre Tochter Lena.

Eva Dürr
2014 - 2017:
Kolumbien, DÜ

Der Artikel basiert auf einem Gespräch zwischen Eva Dürr und Rebecca Hackstein (für den Rückkehr-Ausschuss von Brot für die Welt aufgeschrieben von Rebecca Hackstein).



Virginie Poyetton bei einer Fortbildungsveranstaltung in Bolivien

Nach sechs Jahren Bolivien

Umgekehrter Kulturschock bei der Rückkehr in die Schweiz

2011 bin ich mit meinem Mann und unseren beiden Kindern Noam, drei Jahre, und Ivanoé, sechs Monate, nach Bolivien ausgereist. Wir wollten Europa für eine Zeit verlassen, um uns in der Entwicklungszusammenarbeit zu engagieren und auch um unseren Kindern – weit weg von Europa – eine andere Weltsicht und neue Perspektiven zu eröffnen.

Und so reisten wir für die Schweizer EZ-Organisation COMUNDO von Genf nach La Paz. Dort haben mein Mann und ich jeweils zu 60 Prozent für Partnerorganisationen gearbeitet. Serge war als Sozialpädagoge in einem städtischen Landwirtschaftsprojekt für Frauen tätig. Und ich habe als Journalistin und Forscherin für die lokale Organisation UNIR gearbeitet, die auf die Bereiche Konflikttransformation und Friedenskultur spezialisiert ist.

Bis dahin war ich mit der deutschen Entwicklungszusammenarbeit eigentlich kaum in Berührung gekommen. Nur einmal hatte ich in Bolivien Kontakt zu deutschen Entwicklungsfachkräften, als wir bei UNIR-Projekten mit dem ZFD kooperiert haben. Erst zum Ende meines Vertrags mit COMUNDO rückte die deutsche EZ stärker in mein Blickfeld, als ich mich für eine Stelle bei der GIZ/ZFD bewarb – als EH im Bereich „Medien und konfliktsensible Kommunikation“.

Im Oktober 2014 wurde ich zu einer Auswahltagung der GIZ nach Bonn eingeladen, an die ich gerne zurückdenke. Ich war wirklich beeindruckt von den interessanten und fachkompetenten Mitarbeiter*innen, die ich dort kennenlernte. Bald darauf begann mein Einsatz für die GIZ in Santa Cruz in Bolivien. Mein Mann hatte in dieser Zeit keinen Vertrag.

Einige Monate später bot sich mir die Gelegenheit als Gender and Diversity-Beauftragte und zugleich als

Projektleiterin in La Paz im Programm ComVoMujer, das Gewalt gegen Frauen bekämpft, zu arbeiten. Damit ergab sich für mich die spannende, aber auch herausfordernde Situation gleichzeitig auf der Makro- und auf der Mikroebene tätig zu sein: So saß ich beispielsweise morgens in einer Sitzung mit bilateralen und multilateralen internationalen Gebern zusammen und am Nachmittag in einer Schule mit Kindern, um diese für das Thema „Gewalt gegen Frauen“ zu sensibilisieren. Wenn ich heute an diese Zeit zurückdenke, so kann ich nur das positive Fazit ziehen, dass die deutsche Entwicklungszusammenarbeit es mir damals ermöglicht hat, in kurzer Zeit viele neue Kompetenzen zu entwickeln – unter anderem in den Bereichen Moderation und Konflikttransformation.

KULTURSCHOCK BEI DER RÜCKKEHR

Nach zweieinhalb Jahren haben wir dann beschlossen, in die Schweiz zurückzugehen. Mein Mann wollte wieder arbeiten. Außerdem war unsere Familie inzwischen gewachsen, zu viert waren wir ausgereist und zu fünft kehrten wir im Sommer 2017 zurück.

Die Rückkehr nach mehr als sechs Jahren war für mich ziemlich schwierig: Ich erlebte einen massiven „umgekehrten Kulturschock“. Zum Glück erhielten wir Unterstützung von Organisationen wie der AGdD und Engagement Global. Vergleichbare Angebote gibt es in der Schweiz meines Wissens nicht. Wichtig war dabei unter anderem auch zu erfahren, dass wir uns selbst Zeit lassen mussten, da eine Wiedereingliederung nach so langer Auslandszeit über ein Jahr dauern kann.

Das mit Abstand größte Problem bestand darin, uns

wieder an die Gesellschaft in unserer neuen Schweizer Dorf-Umgebung zu gewöhnen. Bei der GIZ hatte ich so viele engagierte und aufgeschlossene Leute getroffen, hier in der Schweiz hatten unsere Nachbarn, Freunde und die Familienangehörigen fast keine Auslandserfahrung und oft auch gar kein Interesse an unserem Einsatz.

Auch in unserer Rolle als Eltern waren wir in dieser Zeit sehr gefordert. Vor allem unserem ältesten Sohn, der während der sechs Jahre in Bolivien viele Freundschaften geschlossen hatte, fiel es schwer, sich an eine neue Schulklasse, die Sprache und die andere Lebensart zu gewöhnen. Er hat wirklich unter den neuen Lebensumständen gelitten und uns oft dafür die Schuld gegeben. Die gesellschaftlichen Gepflogenheiten in der Schweiz beispielsweise in puncto Pünktlichkeit, Sauberkeit und Ordnung unterscheiden sich doch sehr von den bolivianischen. Auch die „generelle Stimmung“ ist einfach anders. In Bolivien haben die meisten Leute eine große Resilienz im Leben entwickelt. Egal was passiert, sie scheinen insgesamt zufriedener zu sein und viel mehr zu lächeln.

Neben diesen Eingewöhnungsproblemen beschäftigten uns natürlich auch die üblichen administrativen Herausforderungen wie Versicherungsfragen, Wohnungssuche, Einschulung und so weiter.

ERFAHRUNGEN MIT DER DEUTSCHEN EZ

Wenn ich heute ein Fazit ziehe, so muss ich sagen, dass ich bei meinem Einsatz bei der GIZ viel gelernt habe. Ich hatte das Glück, mit zwei hochprofessionellen Vorgesetzten zu arbeiten, der Landesdirektorin und der Koordinatorin des ComVoMujer-Programms in Bolivien. Ich konnte von ihnen viel über EZ-Programmmanagement sowie Gender- und Diversity-Zusammenhänge lernen. Meiner Meinung nach bietet der deutsche Entwicklungsdienst sehr viele Tools und Methoden, vor allem im Bereich Konflikttransformation. Und ich empfinde es als Privileg, dass ich als Schweizerin Entwicklungsdienst bei einer deutschen EZ-Organisation leisten konnte.

In Bonn wurde ich inhaltlich und methodisch mehr als fünf Wochen vor dem Einsatz vorbereitet. Das ist für die Zeit vor Ort sehr wertvoll gewesen. Vor unserer Ausreise sagte uns ein GIZ Vorstandsmitglied: „Wir brauchen Sie mit Ihren EZ-Erfahrungen später auch in Deutschland.“ Und erläuterte, Rückkehrer*innen würden beispielsweise eine wichtige Rolle als kulturelle Mediatoren in Deutschland einnehmen.

Diese Bemerkung ist mir noch häufig durch den Kopf gegangen und oft habe ich gedacht: „So ein Statement habe ich in der Schweiz nie gehört“. Das Bewusstsein, dass wir in einer globalen Welt leben, scheint mir in Deutschland stärker ausgeprägt zu sein.

DER BERUFLICHE WIEDEREINSTIEG

Bei der Arbeitssuche in der Schweiz hatte ich großes Glück: Mir wurde schon nach drei Monaten eine Stelle als Kommunikationsverantwortliche bei COMUNDO an-



Virginie Poyetton
mit ihrer Familie
in La Paz

2015 - 2017:
Bolivien, GIZ

geboten, somit konnte ich weiter im EZ-Bereich arbeiten. Daneben habe ich zusätzlich als freie Journalistin gearbeitet und nach ein paar Monaten konnte ich die Leitung des französischsprachigen Büros von COMUNDO übernehmen.

In diesem Oktober habe ich nun als Programmverantwortliche für Friedenspolitik beim cfd – christlichen Friedensdienst – angefangen. Damit bin ich wieder im Themenfeld Gender und Konflikttransformation beschäftigt, was mich sehr glücklich macht.

Ich habe allerdings auch die Erfahrung gemacht, dass viele Arbeitgeber nicht wirklich nachvollziehen können, was ein Einsatz im Ausland bedeutet und zu welchen Erfahrungen und Kompetenzen er führt, beispielsweise Anpassungsfähigkeit, interkulturelle Kompetenzen, Teamfähigkeiten und verschiedene Fachkompetenzen.

Auch wenn wir die Phase der Rückkehr nicht immer als einfach erlebt haben, so denke ich doch, dass es eine sehr wichtige Zeit, ein ganz besonderer Lebensabschnitt ist. Dieser bietet viele Möglichkeiten, ganz neu über Lebenswünsche und -ziele nachzudenken und mit den gewonnenen Weltansichten und -erfahrungen auch neue Perspektiven für „zu Hause“ zu entwickeln.



Alberto Eisman-Torres arbeitete in Uganda als Direktor eines Gemeinde-Radio-senders.

Rückkehr, dann wieder Abschied

Von Uganda über Spanien nach Deutschland

Zwanzig Jahre lang – von 1995 bis 2015 – hatte ich das Privileg, in Afrika leben und arbeiten zu können. In meinem letzten Einsatz arbeitete ich für die AGEH sechs Jahre als Direktor eines Gemeinde-Radiosenders in Norduganda. Gegen Ende dieser Zeit wurde mir bewusst, dass sich in meiner spanischen Heimat gerade einiges rapide änderte. Meine über 90-jährige Mutter entwickelte deutliche Zeichen einer Demenz. Dies und der Umstand, dass ich bereits seit zwei langen Jahrzehnten nicht mehr in meinem Heimatland lebte, ließen den Entschluss reifen, nach Hause zurückzukehren.

Glücklicherweise erklärte sich meine ugandische Ehefrau bereit mit nach Spanien zu kommen und mir dabei zu helfen, mich um meine Mutter zu kümmern. Obwohl es nicht einfach war, sich – ohne viel Erfahrung auf dem Gebiet – um einen alten Menschen zu kümmern, dessen Verstand allmählich abnahm, gab es auch viele schöne Momente. Wir freuten uns sehr über die Geburt unseres Sohnes. Er brachte – und tut es immer noch! – viel Freude und Spannung in unser Leben. Und für meine Mutter war er wie Balsam für ihre versagenden geistigen Kräfte. Eigentlich war alles so wie es sein sollte, nur fehlte mir eine Arbeit, ein richtiger Job.

JOBSUCHE IN SPANIEN OHNE ERFOLG

Diesbezüglich war ich naiv genug, zu glauben, dass sich die spanische Wirtschaft inzwischen genug erholt habe, um jemanden wie mich in den Arbeitsmarkt aufzunehmen. Immerhin hatte Spanien es geschafft, ohne einen

finanziellen „Rettungsschirm“ durch die schlimmsten Jahre der globalen Finanzkrise zu kommen. Doch hier lag ich komplett falsch. Spanien war noch nicht einmal in der Lage seine eigenen Arbeitskräfte vor Ort zu integrieren, geschweige denn einen Rückkehrer aus der EZ. Anders als in anderen europäischen Ländern zählt Auslandserfahrung – vor allem im Bereich der globalen Entwicklung – bei spanischen Firmen und Arbeitgebern praktisch nichts. Ich war zwar in der Lage einen Lebenslauf mit guten akademischen Qualifikationen, einer Fülle wertvoller Kompetenzen und einzigartiger Erfahrungen sowie guten Kenntnissen in sechs Sprachen vorzuweisen, aber es gab keine Firma, die jemanden mit einer so ungewöhnlichen Arbeitserfahrung einstellen wollte. Hinzu kam, dass ich nun bereits in meinen 50ern war. Ich schickte meinen Lebenslauf auch an digitale Jobplattformen, doch ich erhielt nur Job-Angebote als Handelsvertreter für Kosmetik oder Versicherungen. Die meisten Arbeitgeber konnten offensichtlich mit meinem Profil einfach nichts anfangen. Meine Gefühle ließen sich gut mit einem spanischen Sprichwort ausdrücken: „sich wie eine antike chinesische Vase fühlen“. Man brachte mir zwar Bewunderung entgegen, aber irgendwie war ich zu sperrig oder zu wertvoll, um in der Diele einer ganz normalen Wohnung aufgestellt zu werden.

Die einzige Arbeit, die ich fand, war ehrenamtlich bei der lokalen Caritas. Und ich hielt ein paar Vorträge über Afrika und Entwicklung an einigen Schulen. So ging es ungefähr eineinhalb Jahre lang, und wir begannen die Hoffnung zu verlieren. Während dieser

ganzen Zeit lebten wir von unseren mageren Ersparnissen. Der Druck stieg allmählich, langsam schrillten die Alarmglocken. So konnten wir nicht mehr lange weitermachen. Es ging bald um das finanzielle Überleben unserer Familie, und wir mussten uns dringend nach einer anderen Lösung umsehen.

NOCH EINMAL NEUORIENTIERT

Da ich von 1989 bis 1994 in Österreich studiert hatte, konnte ich Deutsch. Auch wusste ich, dass ich mit meinen Qualifikationen in den deutschsprachigen Ländern eher Arbeit finden würde. Also sprach ich wieder mit meiner Frau – über die Möglichkeit in einem deutschsprachigen Land nach einem Job zu suchen. Sie zeigte abermals große Flexibilität und erklärte sich bereit, sich neuen Herausforderungen zu stellen und in unbekannte Gewässer zu segeln. Obwohl sie sich verständlicherweise Sorgen machte und auch Angst hatte, ermutigte sie mich schließlich, mein neues Ziel zu verfolgen. Während all dieser Zeit war sie es, die die größten Opfer brachte. Sie hatte gerade erst die spanische Sprache gelernt und sich an die mediterrane Mentalität gewöhnt, nun musste sie schon wieder alles aufgeben, was sie sich so hart erarbeitet hatte. Sie ist von Beruf Rechtsanwältin und begann damals unter anderem, als Rechtsberaterin für Flüchtlinge und Einwanderer bei einer lokalen NGO tätig zu werden. Sie war bereit, noch mal ganz von vorn anzufangen, sich wieder an eine neue Kultur zu gewöhnen, wieder eine neue Sprache zu lernen. Ich kann gar nicht genug betonen, dass das Meiste, was wir in unserem Leben bisher erreicht haben, nur durch ihre Unterstützung, ihre Großzügigkeit und ihre große Anpassungsfähigkeit möglich geworden ist.

STELLENANGEBOT AUS DEUTSCHLAND

Also begann ich online nach einem Job in Deutschland zu suchen. Zu der Zeit wusste ich nur wenig darüber, wie man in Deutschland einen Lebenslauf präsentiert oder das passende Anschreiben dazu verfasst. Ich übersetzte ganz schlicht meinen tabellarischen Lebenslauf und legte los – versandte ihn hierhin und dorthin. Ich hatte bald mehrere Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und stufte dies schon als großen Erfolg ein, vor allem, weil ich ja nur ganz einfache Unterlagen hatte, die kein Jobberater, der den deutschen Arbeitsmarkt kennt, je angeguckt hatte. Ich flog nach Deutschland und besuchte mehrere Städte, manchmal reiste ich quer durchs Land von Norden nach Süden und wieder nach Norden, um alle meine Termine wahrnehmen zu können. Es war ein großer Aufwand, aber am Ende hat es sich gelohnt. Nach einer ganzen Reihe von Vorstellungsgesprächen bekam ich schließlich ein Jobangebot aus Bonn.

Die Würfel waren gefallen... Es wurde ernst und wir mussten den nächsten Schritt gehen und umziehen. Mein neuer Arbeitgeber nahm zum Glück sehr viel Rücksicht darauf, dass wir neu in ein Land kamen, in dem wir uns erst einmal zurechtfinden mussten. So etwas ist ja immer eine Herausforderung. Insgesamt fühlten wir uns



Alberto
Eisman-Torres
2009 - 2015:
Uganda, AGEH

bei der Organisation und bei meinen neuen Kolleginnen und Kollegen sehr willkommen. Es gab zunächst einiges zu bewältigen – wir mussten zum Beispiel eine Wohnung finden und einen Kita-Platz für unser Kind, aber überraschenderweise ging das alles ganz schnell, und schon bald fühlten wir uns heimisch. Wir waren sehr glücklich darüber, dass sich alles so fügte und wir recht schnell unseren Bedürfnissen in dieser Zeit des Neuanfangs so gut nachkommen konnten.

RESÜMEE

Wenn ich auf die Zeit zurückblicke, die vergangen ist seit ich Afrika verlassen habe, dann bedrückt es mich zu wissen, dass mir mein eigenes Heimatland keinen guten Grund zum Bleiben bieten konnte, außer natürlich die Tatsache, dass meine Familie und Verwandten dort leben. Nach der ganzen Frustration und dem ständigen Gefühl, nicht wertgeschätzt zu werden, sah ich mich gezwungen, zu einem anderen Ort aufzubrechen, an dem wir eine Zukunft als Familie haben könnten. Es war die richtige Entscheidung, wenn auch eine schmerzhaft.

Besonders bizarr fühlt es sich jetzt an, nun zwei Arten von Heimweh zu haben: die alte, vertraute Sehnsucht nach den Farben und Gerüchen meines Heimatlandes Spanien einerseits und andererseits das neuere Gefühl, Afrika, seine Menschen und die Landschaften zu vermissen. Trotz dieser inneren Zerrissenheit tröstet es mich, dass es uns gelungen ist, unser Zelt in einem gastfreundlichen Land und an einem Ort aufzuschlagen, der unserer kleinen Familie viele Möglichkeiten bietet. Trotz aller Herausforderungen, sich erneut anpassen zu müssen, danken wir Gott, dass wir nun Teil einer dynamischen und multikulturellen Gesellschaft sind, dass wir in diesem wunderbaren Land sind, das wir jetzt langsam unser „Zuhause“ nennen können.

Heimat heißt letztlich Gemeinschaft

Zunächst zurück nach Irland, dann nach Griechenland

Ich hatte bereits fast zwei Jahre in den besetzten palästinensischen Gebieten gearbeitet, als ich als Irin die Möglichkeit bekam, mich über den Weltfriedensdienst e.V. (WFD) für die deutsche EZ zu engagieren. Davor war ich viele Jahre in Asien und Nordafrika beschäftigt und konnte schon viele Erfahrungen mit verschiedenen Organisationen sammeln, bevor ich mit dem WFD als einem deutschen Entwicklungsdienst in Berührung kam. Durch meine Arbeit in der EZ habe ich viel über die Werte und die Arbeitskultur sowohl der Gastländer erfahren, als auch über die EZ-Organisationen der verschiedenen Geberländer.

Der WFD hatte einen ganz speziellen Ansatz bei der Zusammenarbeit mit lokalen Partnern: Die professionelle Unterstützung, die meine lokalen Mitarbeiter und ich in den drei Jahren, in denen ich für den WFD gearbeitet habe, erhielten, war auf jeden Fall die beste, die ich in meinem EZ-Arbeitsleben je hatte. Ich habe für Teams auf der ganzen Welt gearbeitet und kann sagen, dass nur wenige die berufliche Entwicklung und das persönliche Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen so ernst nehmen wie deutsche Entwicklungsdienste. Darauf sollten die involvierten Institutionen stolz sein. Ich habe diese Erfahrungen in den vergangenen Jahren oft als Maßstab dafür genommen, wie man schwierige Probleme angehen und lösen kann.

Jenny Boylan
während eines
Workshops in
Palästina

Ich selbst wollte noch mehr über die Arbeitswelt der internationalen EZ erfahren, und zog zunächst nach Myanmar, bevor ich noch einmal in den Nahen Osten ging. Dann entschied ich mich, nach fast zehn Jahren nach Europa zurückzukehren.

ZUNÄCHST ZURÜCK NACH IRLAND

In meinem Heimatland Irland wollte ich meine erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten auf der Gemeindeebene einsetzen. Die Zivilgesellschaft in Irland ist sehr aktiv und ich hatte gehofft, für Asylbewerber arbeiten zu können. Ich hatte das Gefühl, dass ich über viele Kompetenzen verfüge, die ich in diesem Arbeitsbereich in Irland einsetzen könnte. Auch das Timing erschien mir nicht schlecht – die schlimmsten Folgen des Wirtschaftscrashs schienen vorbei zu sein und es gab wieder mehr Stellenanzeigen.

Über die Jahre hatte ich den Kontakt zu Comhlámh, der Irish Association for Development Workers and Volunteers gehalten und wusste, dass ich dort Menschen mit ähnlichen Auslandserfahrungen treffen würde, die mich verstehen. Ich fand und finde es oft schwierig, über die Arbeit, die Erfahrungen im EZ-Bereich und die eigenen Lebensumstände als EZ-Fachkraft zu sprechen, so dass Kontakte wie diese wirklich wichtig sind.

UNLÖSBARE WOHNUNGSPROBLEME

Ich war froh, so ein gutes und unterstützendes Netzwerk zu haben, aber man hatte mich schon davor gewarnt, dass mein Traum, wieder in Irland zu leben und zu arbeiten, scheitern könnte. Der Hauptgrund: unkontrollierte Mietpreise, die zu einer Wohnungskrise sondergleichen geführt haben. Es tauchten sogar Anzeigen auf, in denen ein Einzelbett in einer Küche einer WG für 400 Euro/Monat angeboten wurde. Wo auch immer halbwegs annehmbare Zimmer zu haben waren, standen die Leute Schlange. Und das hat sich bis heute nicht geändert. Es herrschte – und herrscht – ein gnadenloser Konkurrenzkampf, egal wie grotesk überteuert die Unterkünfte auch waren. Auf den Straßen der irischen Städte gibt es heute mehr Obdachlose als in den 1930ern.

Unter all den gut ausgebildeten und hoch qualifizierten Fachkräften, die ich in Dublin kenne, kam allmählich Panik auf. Die Menschen arbeiten teilweise nur noch um irgendwie über die Runden zu kommen. Um das Thema „gute Lebensqualität“ geht es schon gar nicht mehr. Es gibt zwar Arbeit, aber die Verträge haben kurze



© privat

Laufzeiten und sind oft ohne jede Sozialleistung, so dass beispielsweise selbst Hochschullehrer in den Sommermonaten Sozialhilfe beantragen müssen.

Eigentlich hatte ich vorgehabt, die EZ hinter mir zu lassen, um meine dort erworbenen Fähigkeiten zur Verbesserung der Rechte der Menschen in meinem Heimatland einzusetzen. Aber die aktuelle Politik und die Praktiken, die derzeit das Recht auf eine Wohnung in Irland untergraben, bedeuteten, dass ich dort einfach nicht bleiben konnte. Dies hat meine Auffassung der eigenen Rechte, Privilegien und des Werte- und Heimatgefühls stark erschüttert.

SCHWER VERMITTELBARE ERFAHRUNGEN

Für Rückkehrer*innen ist es oft schwierig, sich wieder in die Gesellschaft, aus der sie kommen, zu integrieren. Viele Menschen, die man kennt und liebt, wissen einfach nicht, was sie zu den Auslandserfahrungen sagen sollen. Die Arbeitsweisen in der EZ kann man den meisten Menschen kaum richtig erklären. Politisch, sozial und kulturell ist diese Lebenswelt zu weit weg von ihrer eigenen. Oft kommt von den Leuten ein „Oh, wie interessant!“ und sie erwarten dann abenteuerliche Geschichten über Landungen mit Hubschraubern voller Lebensmittel in armen Dörfern. Oder sie sind verlegen, weil sie zu diesen für sie fremden Themen nichts sagen können. Ich mache dann oft ein paar Witze über meine Bürozeiten im Ausland, aber das verwirrt die Leute meist noch mehr. Da mir beide Arten von Reaktionen Unbehagen bereiten, vermeide ich inzwischen die Themen, die fast zehn Jahre meines Lebens geprägt haben.

Mein Vater ist Landwirt und meine Mutter Krankenschwester. Das sind beides praktische Berufe, die jeder einordnen kann. Es war ein merkwürdiges Gefühl, zu versuchen ihnen angesichts der existierenden Klischees und Berichte aus den Medien – weiße Wohltäterin eilt den Armen zu Hilfe – zu erklären, wo und wie ich gelebt und was ich dort gemacht habe. Ich glaube sie haben immer noch keine Ahnung davon, womit ich mein Geld verdiene.

WEITER NACH GRIECHENLAND

Inzwischen arbeite ich in Griechenland für eine Organisation, die geflüchtete und sich um Asyl bewerbende Kinder und Jugendliche unterstützt. Durch eine Freundin, die selbst für diese Organisation tätig war, erfuhr ich von diesem Projekt und beschloss, mich auch für diese Organisation zu engagieren. Ich hatte bereits 2015/16 schon einmal geplant nach Griechenland zu gehen, doch hatte sich das damals anders ergeben. Deshalb freue ich mich jetzt über diese Möglichkeit. Und so kann ich mich hier nun schon ein bisschen mehr an Europa anpassen und sehen, wie es mit mir weitergehen soll.

Ich bin hier intensiv in meine Arbeit eingebunden, aber jedes Mal, wenn jemand im Flüchtlingslager eine Einladung nach Irland erhält, um dort den Einwanderungsprozess abzuschließen, wünsche ich mir doch, dort an der Verbesserung der irischen Systeme und Verfahren mitarbeiten zu können.

Immerhin kann ich meiner Familie und meinen Freunden meinen Arbeitskontext hier in Griechenland besser vermitteln. Auch für Menschen, die nichts mit der EZ zu tun haben, ist klar, dass es hier um politische Themen geht, die auch Irland und alle EU-Mitgliedstaaten betreffen. Deshalb kommen jetzt auch viel mehr konkrete Fragen und auch mehr Kritik. Mir ist das recht, denn so kann ich über die Themen sprechen, die mir am Herzen liegen.

Im Laufe der Jahre wurde ich oft gefragt, warum ich nicht in meinem eigenen Land im sozialen Bereich arbeitete. Tatsächlich habe ich das lange getan und während dieser Zeit viel über soziale und ökologische Gerechtigkeit gelernt. Ich unterrichtete Englisch an Gemeindezentren, arbeitete ehrenamtlich in der Frauenhilfe und setzte mich gemeinsam mit der irischen Organisation Shell to Sea für ökologische und wirtschaftliche Gerechtigkeit ein. Außerdem gründete ich, zusammen mit anderen Aktivisten, auf dem Höhepunkt der europäischen Flüchtlingskrise die Gruppe Ireland Says Welcome 2016. Allerdings wollte ich immer schon einmal in anderen, mir richtig fremden Kontexten arbeiten und andere Kulturen verstehen. Ich glaube, diese Neigung hat man entweder oder man hat sie nicht. Wahrscheinlich ist sie auch ein weiterer Grund dafür, dass für so viele von uns das Wiedereinleben oft so schwierig ist.



© privat

Jenny Boylan
2011 - 2014: Palästina, WFD

MAN BRAUCHT ETWA EIN JAHR

Viele gute Freunde von mir, die nach Jahren in der EZ nach Hause zurückkehrten, sagten mir, dass es ein Jahr dauere, bis man sich wieder normal fühlt. „Normal“ heißt in diesem Zusammenhang, dass man dann aufhört, die Orte, an denen man sich zu Hause gefühlt hat, intensiv zu vermissen. So viel Zeit verstreicht, bis man wieder einen richtigen Zugang zu Familie und alten Freunden – und neue gefunden – hat. Und so lange dauert es, bis man sich wieder an die europäische Bürokratie gewöhnt, sich in einem Zuhause und einem neuen Job eingelebt hat. Vor allem wenn man sich sehr mit seiner Arbeit identifiziert hat, braucht man ein gutes Jahr, um sich neu zu „definieren“.

Mir hilft es am meisten, wenn ich mich mit den Themen beschäftigen kann, die mir wichtig sind. Es kann durchaus funktionieren, von der EU aus die soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit für Menschen in fernen Ländern zu fördern. Hier kann ich meine Werte leben und mich mit Menschen und Gruppen verbinden, die diese Werte und das Engagement für politische, soziale und ökologische Gerechtigkeit teilen.

Für mich ist die Bedeutung von Heimat letztlich Gemeinschaft: „Wenn du in der internationalen Entwicklung gearbeitet hast, hast du wahrscheinlich das Glück, an vielen Orten solche Gemeinschaften zu haben. Arbeite weiter mit ihnen. Wir kämpfen alle für eine Sache.“

Interview:

Bewerben bei UN-Organisationen



Dr. Anna Kreuzer arbeitet als Coach, Trainerin und Beraterin. Ihre thematischen Schwerpunkte sind Karriereberatung und Führungskräfteentwicklung. Sie berät Einzelpersonen, Unternehmen und auch Internationale Organisationen.

Als Ethnologin arbeitete sie zuvor viele Jahre für die GTZ/GIZ in afrikanischen Ländern und in der Russischen Föderation. Für die AGdD ist sie als Trainerin und Referentin bei Seminaren zum Thema „Bewerben bei Internationalen Organisationen“ tätig.

www.kreuzer-one.de

Frau Kreuzer, viele Fachkräfte können sich vorstellen nach dem Entwicklungsdienst für eine UN-Organisation zu arbeiten, also für sogenannte Internationale Organisationen. Was versteht man eigentlich darunter genau?

Als Internationale Organisationen bezeichnet man solche Organisationen, die von zwei oder mehr Staaten finanziert werden, was dann immer auf der Basis von entsprechenden Verträgen geregelt ist. Dies macht den Unterschied zu international arbeitenden NGOs oder Unternehmen aus. Zu den klassischen Internationalen Organisationen zählen die EU oder auch regionale Entwicklungsbanken wie die African Development Bank und eben die UN und ihre vielen Unterorganisationen, die über den ganzen Globus verteilt ihre Standorte haben. Neben dem Hauptsitz in New York haben die UN drei weitere offizielle Amtssitze in Genf, Wien und Nairobi. Darüber hinaus gibt es in Europa eine große Zahl an Städten, die UN-Organisationen, sogenannte UN-Agencies, beherbergen: etwa Paris mit der UNESCO und der OECD, Rom mit dem Welternährungsprogramm WFP, Den Haag mit dem Internationalen Gerichtshof oder Bonn mit den UNVolunteers, dem WHO-Regionalbüro für Europa sowie vielen weiteren Unterorganisationen. Dementsprechend vielfältig sind die Möglichkeiten, auch in Europa für die UN zu arbeiten. Dann haben viele dieser Agencies nicht nur einen Hauptsitz, sondern auch noch sogenannte Field Posts, im Falle der WFP beispielsweise auch in Ländern des Globalen Südens.

Was muss man denn beachten, wenn man eine Arbeitsstelle im UN-Bereich anstrebt? Gibt es Profile, die besonders gefragt sind?

UN-Organisationen suchen vor allem Personal, das internationale Arbeitserfahrung mitbringt und möglichst auch – und das ist für Einsteiger natürlich eine Crux – schon UN-Erfahrung hat oder zumindest in irgendeiner Form schon einmal mit einer UN-Organisation zusammengearbeitet hat.

Dabei ist das Tätigkeitsspektrum ungeheuer breit. Mir fällt kaum ein Arbeitsgebiet ein, das bei den UN oder

einer ihrer Unterorganisationen keine Rolle spielt. Deren Verteilung hängt natürlich von den Aufgabenbereichen der einzelnen UN-Agencies ab – so werden im Klima-Sekretariat schwerpunktmäßig andere Fachleute gesucht als etwa im Welternährungsprogramm.

Eine Herausforderung liegt nun darin, dass es weder einen Gesamtüberblick über alle UN-Agencies mit all ihren Standorten gibt, noch einen zentralen UN-Stellenpool. Viele Organisationen sind ja sehr bekannt, etwa UNICEF oder die UNESCO. Aber es gibt wirklich unüberschaubar viele andere. Und daher ist dann viel Fleißarbeit vonnöten, die Arbeitsmöglichkeiten und Stellenausschreibungen zu eruieren.

Dabei muss man beachten, dass man nur dann für eine UN-Organisation arbeiten kann, wenn das Land, dessen Staatsangehörigkeit man hat, Mitglied dieser Organisation ist und diese mitfinanziert. Nicht alle Länder sind Mitglieder aller Organisationen. Außerdem gibt es noch Länderquoten, das heißt, die Stellen einer UN-Agency werden nach einem Schlüssel auf die verschiedenen Mitgliedsländer verteilt. Deutsche erhalten dazu Informationen beim BFIO – „Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen“. In anderen Ländern gibt es vergleichbare Institutionen.

Wie geht man vor, wenn man einen interessanten UN-Arbeitgeber entdeckt hat. Schickt man eine Initiativbewerbung oder muss man auf eine passende Ausschreibung warten?

Da sich weltweit unglaublich viele Menschen für eine Stelle bei den UN interessieren, ließe sich die Flut an Initiativbewerbungen gar nicht beherrschen. Darum sind diese auch technisch gar nicht möglich. Die meisten UN-Organisationen schreiben vielmehr ganz konkrete Positionen aus, auf die man sich dann bewerben kann. Es gibt nur einige wenige Ausnahmen, beispielsweise die United Nations Volunteers UNV – für rückkehrende Fachkräfte eine durchaus interessante Option. Da registriert man sich für den sogenannten Roster, das ist ein Pool, in dem Interessenten gespeichert sind. Wenn dann eine Volunteerstelle zu besetzen ist, prüft man bei UNV, wer geeignet sein könnte, und nimmt zu diesen Personen Kontakt auf.

Wie läuft dann nach der Stellenausschreibung der Bewerbungsprozess ab?

Wenn ich eine interessante Ausschreibung finde, dann muss ich diese – so banal das klingt – sehr genau studieren und zuerst prüfen, welche Muss-Kriterien es gibt. Ein klassisches Muss-Kriterium kann beispielsweise eine ganz bestimmte Berufserfahrung sein. Wenn jemand gesucht ist, der oder die mindestens fünf Jahre Erfahrung im Bereich Nothilfe in einer bestimmten Region mitbringt, dann hat es wirklich keinen Sinn, sich mit dieser Ausschreibung weiter zu beschäftigen, wenn man diese Anforderung nicht erfüllt. Auch mit vier Jahren und zehn

Monaten und einem ansonsten sehr treffenden Profil wird man automatisch aussortiert. Wenn ich alle Muss-Kriterien erfülle, dann gebe ich als erstes online mein Profil ein. Dabei wird detailliert abgefragt, welche beruflichen Erfahrungen man hat, welche Arbeitsergebnisse man bereits geliefert hat und vieles mehr. Wenn dieses Online-Profil digital verschickt ist, dann liegt die Bewerbung in einer Art Blackbox – man kann nur noch abwarten, was dann passiert. Häufig hört man außer einer kurzen Eingangsbestätigung erst einmal gar nichts. Es kann aber auch sein, dass man sehr kurzfristig kontaktiert wird. Und manchmal kommt auch gar keine Rückmeldung. Mir sind da Verläufe von drei Wochen bis zu einem Jahr bekannt. Es gibt auch keine Kontaktperson, bei der man sich nach dem Stand des Bewerbungsprozesses erkundigen kann.

Wie geht es denn im Auswahlprozess weiter, wenn diese erste Hürde überwunden ist?

Wenn man kontaktiert wird, dann ist man schon eine Runde weiter. Da die UN auf die Gleichbehandlung aller Kandidat*innen großen Wert legt, finden die nun folgenden Interviews immer per Telefon, Skype oder einem vergleichbaren Medium statt. Auch wenn man in Bonn wohnt und sich auf eine Bonner UN-Stelle bewirbt, wird man normalerweise nicht zu einem persönlichen Gespräch eingeladen, da dies ja Mitbewerbern aus anderen Teilen der Welt auch nicht möglich ist.

Die Telefoninterviews sind in der Regel kompetenzbasiert und man sollte sich auf diese unbedingt intensiv vorbereiten. Im Career-Portal der UN (Link s. Kasten) finden sich Angaben dazu, wie diese Gespräche aufgebaut sind und wie sie ablaufen. Ich kann nur empfehlen, sich damit gründlich auseinanderzusetzen, so dass man auf die Interviewfragen gut reagieren und fundiert antworten kann. Das ist kein Hexenwerk, das kann man wirklich gut üben. Eine Möglichkeit ist beispielsweise, sich in einem entsprechenden AGdD-Seminar für diesen Prozess fit zu machen.

In jedem Fall muss man schließlich noch drei Referenzpersonen benennen, die dann auch kontaktiert werden. Das heißt: Es wird wirklich gründlich gegengecheckt, ob die Angaben in der Bewerbung auch den Tatsachen entsprechen.

Ist es sinnvoll, sich auf mehrere UN-Stellen gleichzeitig zu bewerben oder kann mir das negativ ausgelegt werden?

Das ist ein großer Vorteil im Bewerbungssystem der UN. Ich kann mich auf so viele Stellen bewerben, wie ich möchte. Das bringt mir keinen Nachteil. Das heißt: Ich kann mich parallel bewerben – bei verschiedenen Agencies oder bei der gleichen Organisation auf verschiedene Positionen – jede einzelne Bewerbung wird für sich abgeschlossen betrachtet.

Was macht denn die Jobs bei einer UN-Organisation so begehrt? Und gibt es auch Schattenseiten?

Eine besondere Attraktivität an fast allen UN-Stellen ist, dass man in einem sehr internationalen Umfeld arbeitet. Das schildern mir UN-Beschäftigte immer wieder als besonders positiv. Dann können viele Tätigkeiten auch

mit interessanten Auslandsdienstreisen verbunden sein, das hängt natürlich vom konkreten Arbeitsfeld ab. Und es gibt auch Backoffice-Stellen, die an einen bestimmten Standort gebunden sind.

Als attraktiv wird auch meistens der Verdienst dargestellt. Er hängt natürlich davon ab, welche Position man bekleidet, außerdem vom Standort und vom Familienstand. In diesem Kontext sind die UN sehr transparent: Man kann im Internet relativ leicht recherchieren, wie im konkreten Fall gezahlt wird. Und ich erhalte in der Regel die Rückmeldung, dass die Gehaltsituation als attraktiv empfunden wird. Manche sehen es als Schattenseite, dass UN-Stellen in der Regel befristet sind – meist auf ein bis vier Jahre. Andererseits: Wenn man einmal im UN-System gearbeitet hat, sind die Chancen auf eine UN-Anschlussposition sehr gut – weil die UN-Arbeitserfahrung sehr geschätzt wird und weil man den Bewerbungsprozess schon gut kennt.

Wer langfristig an einem festen Standort arbeiten möchte, wird sich bei den UN schwertun. Man kann natürlich versuchen, innerhalb einer Agency eine Anschlussstelle zu finden, aber zum Karriereprofil von UN-Angestellten gehört normalerweise, dass man bereit ist, die Standorte zu wechseln.

Manchmal klagen UN-Beschäftigte auch über die komplexen Prozeduren mit vielen Vorschriften und einem hohen Maß an Bürokratie. Das empfinden gerade Leute, die aus der EZ kommen, anfangs oft als sehr schwerfällig und gewohnungsbedürftig

Ist der Entwicklungsdienst in Ihren Augen eine gute berufliche Voraussetzung für eine UN-Bewerbung?

EZ-Fachkräfte bringen sehr viele Erfahrungen und Kompetenzen mit, die für die Arbeit bei den UN wertvoll sein können: internationale Arbeitserfahrung, die Fähigkeit, in schwierigen ungewohnten Umfeldern zu arbeiten, die Erfahrung vor Ort mit sehr unterschiedlichen Stakeholdern und Organisationen zusammenzuarbeiten. Manche hatten auch während der EZ schon Kontakt zu UN-Agencies, auch das ist sicherlich ein Vorteil bei einer Bewerbung. Hinzu kommen sprachliche und interkulturelle Kompetenzen. Das sind alles wichtige Voraussetzungen für die Arbeit in einer Internationalen Organisation.

Haben Sie noch einen abschließenden Tipp für eine Bewerbung auf eine UN-Stelle?

Wenn man sich auf eine UN-Stelle bewirbt, dann sollte man auf jeden Fall die Möglichkeit prüfen, ob das eigene Land die Bewerbung unterstützen kann. Das kann sehr hilfreich sein, von daher kann ich dazu nur dringend raten. Deutsche wenden sich dazu an das bereits erwähnte BFIO. Andere Länder kennen ähnliche Unterstützungsmöglichkeiten.

Frau Kreuzer, wir danken für das Gespräch.

AGDD-SEMINAR

Unser Seminar „Applying Successfully for a Job in English“ vom 15.-17.3.2019 in Königswinter vermittelt hilfreiche Tipps, wie man Lebenslauf und Anschreiben in Englisch erstellt. Erfahrene Personaler informieren über Bewerbungsprozesse und Rekrutierungsverfahren. Das Seminar bietet außerdem die Gelegenheit, ein simuliertes Vorstellungsgespräch zu absolvieren. Der Workshop findet in Englisch statt.

www.agdd.de/seminare

Interview:
Dieter Kroppenberg

INTERESSANTE LINKS

- Bewerben bei der EU:
<https://epso.europa.eu>
- Bewerben bei den UN:
<https://careers.un.org/lbw/Home.aspx>
- UN-Volunteers:
<https://www.unv.org>
- UN competencies:
https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf

Holländisch mit deutschem Akzent

Aus Ecuador in die Niederlande

Als nach dreieinhalb Jahren als Berater in Ecuador der Aufbruch anstand, gab es viele offene und spannende Fragen: Wo wollten wir jetzt hin? Sollten wir den Neuanfang in meinem Heimatland Deutschland oder in der Schweiz angehen? Einige Stellenanzeigen ließen meine Frau und mich kurz darüber nachdenken. Letztendlich entschieden wir uns dann aber doch zur Rückkehr in die Niederlande, wo wir vorher schon gelebt hatten und wo sich unsere Kinder auch zuhause fühlten. Als Wohnort wählten wir eine Stadt im Zentrum des Landes, da wir hier familiäre Bindungen haben und obendrein eine gute Zuganbindung, was berufliches Pendeln in verschiedene Richtungen erleichtert.

Meine niederländische Frau und ich haben uns 2004 bei Nothilfe-Einsätzen in Afghanistan kennengelernt. Anschließend haben wir beide als Projektreferenten in den Den-Haager Zentralen von internationalen NGOs – CARE, Oxfam und Cordaid – gearbeitet. Während unserer Zeit in Ecuador gab es im niederländischen NGO-Bereich jedoch große Umbrüche – sprich: massive Stellenkürzungen. Zudem hatten wir uns inzwischen beruflich

umorientiert: Meine Frau entschied sich, Krankenschwester zu werden, und auch ich wollte mein Arbeitsfeld verlagern. Während ich vorher vor allem für zivilgesellschaftliche Organisationen gearbeitet hatte, ging es während meines EH-Einsatzes um die Beratung von Kommunalverwaltungen. In diesem Bereich wollte ich zukünftig weiterarbeiten. Ich beschloss daher, mich entsprechend zu qualifizieren. Ein Kollege in Ecuador hatte mir vom AGdD Förderungswerk erzählt, ich stellte einen Antrag auf ein Studiendarlehen, der zum Glück bewilligt wurde. Dank dieser Hilfe konnte ich einen Master in Public Management an der Rotterdamer Erasmus-Universität machen. Als 40-jähriger mit halb

so alten Mitstudierenden die Schulbank oder – besser gesagt: Hörsaal-Stühle zu drücken war ungewohnt, aber lehrreich. Und auch fachlich hat mir der Studiengang viel gebracht.

Außerdem habe ich eine interessante Dozentenstelle gefunden. Seit 2016 unterrichte ich Public Management an der Fachhochschule Den Haag, The Hague University of Applied Sciences. Für den Erfolg meiner Bewerbung waren die passenden akademischen Qualifikationen und meine Mehrsprachigkeit, vor allem aber meine praktischen Berufserfahrungen entscheidend. Und tatsächlich greife ich beim Unterrichten häufig auf Fallbeispiele aus meiner Arbeit in der Entwicklungszusammenarbeit zurück. Das Umfeld an der Fachhochschule ist multi-kulturell – Studierende und Kolleg*innen kommen aus der ganzen Welt – und so spannend, dass ich mir gut vorstellen kann, auf Dauer in diesem Beruf zu bleiben.

WOHNEN UND ARBEITEN IN DEN NIEDERLANDEN

Was könnte für andere Rückkehrende, die sich für die Niederlande interessieren, noch wissenswert sein? Es kann zum Beispiel wirklich eine Herausforderung sein, hier eine bezahlbare Wohnung zu finden. Im Vergleich zu Deutschland ist das Angebot an Mietwohnungen viel kleiner und das Preisniveau höher. Für Geringverdienende gibt es Sozialwohnungen, die jedoch oft Wartelisten haben und die für Zugezogene aus dem Ausland auch nicht verfügbar sind. Leute, die mehr verdienen, nehmen daher häufig eine Hypothek auf und kaufen eine Eigentumswohnung.

In unserem Fall gab es nach der Rückkehr noch ein weiteres Problem: Der private Vermieter einer anvisierten Wohnung verlangte partout einen Arbeitsvertrag, den wir aber zu dem Zeitpunkt noch nicht vorweisen konnten. Selbst mit einer Bürgschaft wollte er sich nicht zufriedengeben.

Der Arbeitsmarkt ist hingegen recht offen und sehr international – viele Niederländer*innen arbeiten zeitweilig im Ausland, und in den sogenannten „G4“ – das heißt den vier größten Städten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag und Utrecht – wohnen viele Expats, die im Beruf ausschließlich Englisch sprechen. Dass es Probleme mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse gibt, ist mir persönlich nicht bekannt.

In Puncto Sprache hatte ich in den Niederlanden einen Vorteil. Für Deutsche ist nichts leichter zu lernen als Niederländisch. Die große Ähnlichkeit hat allerdings einen Preis: Viele – und so auch ich – sprechen irgendwann holländisch mit deutschem Akzent und deutsch mit einem lustigen holländischen.



Ludger Niemann
2011 - 2014:
Ecuador, GIZ

AKADEMISCHER BERUFSWEG

Im Anschluss schlug ich zunächst den Berufsweg des Beraters ein und bekam einen Consultancy-Auftrag der Auslandsabteilung des niederländischen Städte- und Gemeindebunds. Letztendlich übte jedoch das akademische Umfeld die größte Anziehungskraft auf mich aus: In meiner Freizeit startete ich eine Promotion zu einem Thema, das mich schon während des Ecuador-Einsatzes beschäftigte: die Messung und Publikation von Nachhaltigkeitstrends in lateinamerikanischen und europäischen Städten – zum einen durch NGOs und zum anderen durch Kommunen.

Friedenspreis für Eirene

Wir gratulieren!

Der Internationale Christliche Friedensdienst EIRENE erhält den „Friedrich Siegmund-Schultze-Förderpreis“ der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Kriegsdienstverweigerung und Frieden (EAK), der in diesem Jahr erstmals als „Evangelischer Friedenspreis“ verliehen wurde.

Die Auszeichnung würdigt gewaltfreies Handeln und wird als Teil der Aktivitäten zum Gedenken an das Ende des Ersten Weltkrieges vor 100 Jahren von der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) unterstützt.

Die Freiwilligen und Fachkräfte von EIRENE engagieren



© EAK

sich seit 1957 gemeinsam mit Partnerorganisationen weltweit für eine Kultur der Gewaltfreiheit, für soziale Gerechtigkeit und die Bewahrung der Umwelt.

Der Preis wurde am 9. Oktober 2018 vom Menschenrechtsaktivisten Peter Steudtner in Berlin überreicht.

Die Akademie für Konflikttransformation im forumZFD

Informations- und Seminarangebot 2019



© forumZFD

Seit Herbst 2017 leitet Dr. Ljubinka Petrovic-Ziemer die Akademie für Konflikttransformation im forumZFD. Vorher lehrte die Literatur- und Kulturwissenschaftlerin unter anderem an der Universität Sarajewo und forschte bei der Berghof Foundation für Friedens- und Konfliktforschung in Berlin.

Unser didaktisches Konzept zielt auf Persönlichkeitsentwicklung, Selbstbestimmung, Verantwortlichkeit und Handlungsfähigkeit in Konflikten. Der internationale und interkulturelle Austausch und das partizipative Lernen sind eine besondere Stärke unserer Weiterbildungen und Seminare. In unseren Kursen verfolgen wir folgende Lernziele:

- fundierte Kenntnisse der Konflikttheorien und differenziertes Verständnis von Konflikttransaktionsmodellen,
- innere Haltung, Selbstreflexion und Rollenverständnis,
- sicherer Umgang mit wesentlichen Methoden der konkreten Friedens- und Konfliktarbeit.

Die Akademie für Konflikttransformation im forumZFD in Köln ist ein Lernort für professionelle, internationale Friedens- und Konfliktarbeit. Wir bilden Fachkräfte in Ziviler Konfliktbearbeitung aus. Unsere Bildungsarbeit basiert auf der Überzeugung, dass gewaltfreie, konstruktive Konfliktbearbeitung lehr- und erlernbar ist. Absolvent*innen unserer Akademie leisten wichtige Beiträge auf dem Weg zu einer Gesellschaft, die Konflikte gewaltfrei bearbeitet. Sie sind international in allen Tätigkeitsbereichen der Friedens- und Konfliktarbeit im Einsatz.

Unser Ziel ist es, Fachkräften, die in Projekten der internationalen Friedensarbeit und der konfliktsensiblen EZ tätig sind oder sein wollen, Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie befähigen, zu einem nachhaltigen Frieden beizutragen. Besonders wichtig ist für uns die Fähigkeit, mit lokalen Partner*innen zusammenarbeiten zu können, die den Frieden im eigenen Land stärken und andere Gruppen für die Idee des Friedens gewinnen.

Das Programm der Akademie für Konflikttransformation umfasst sehr unterschiedliche Formate:

- eine zehnwöchige Weiterbildung „Friedens- und Konfliktarbeit“ in Vollzeit, die zweimal jährlich in englischer Sprache stattfindet;
- eine deutschsprachige berufsbegleitende Weiterbildung im Blended-Learning-Format, jährlich von Februar bis November;
- Online-Seminare, mit denen sich Fachkräfte in Querschnittsthemen von Frieden und Konflikt spezialisieren können. In einem virtuellen Klassenzimmer mit flexiblem Seminarplan vermitteln wir die erforderlichen Kenntnisse und bieten Möglichkeiten, das Gelernte direkt anzuwenden;
- Inhouse-Seminare und Beratung bei der Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen.

Außerdem organisieren wir jährlich drei Informationsveranstaltungen, die einen Einblick in die Tätigkeiten und Einsatzmöglichkeiten von Friedens- und Konfliktberater*innen im Rahmen des ZFD geben.

Weitere Infos und das Seminarprogramm finden Sie unter: www.forumzfd-akademie.de

Niger, Frankreich – und zurück

Nur ein Zwischenstopp in der eigenen Heimat

2007 verließ ich Frankreich, da ich mich in der EZ engagieren wollte. Für die französische Freiwilligen Organisation AFVP (Association Française des Volontaires du Progrès) ging ich damals als Ehrenamtliche nach Maradi, Niger, und arbeitete dort zwei Jahre in einem französischen Kulturzentrum.

Vorher war ich in Frankreich bereits für verschiedene Verbände tätig, die gesellschaftliche Randgruppen unterstützen – unter anderem auch Migranten und Flüchtlinge. So entstand mein Wunsch, in Entwicklungsländern zu arbeiten, um Fluchtursachen zu bekämpfen. Die meisten Menschen verlassen ihr Land, weil sie Angst oder Hunger haben. Viele sind mit physischer, struktureller oder kultureller Gewalt oder mangelhaften Lebensgrundlagen konfrontiert.

FÜR EIRENE IN NIGER

Was mich sehr begeisterte, war meine Zusammenarbeit mit EIRENE im Programm Ziviler Friedensdienst, da unsere Werte übereinstimmen. So arbeitete ich 2009 für das GENOVICO-Programm, das Formen der gewaltfreien Konfliktbearbeitung fördert. Dieses Programm unterstützte zivilgesellschaftliche Organisationen in Niger, Mali und Burkina-Faso. Es verbesserte ihre Fähigkeiten, mithilfe von aktiver Gewaltfreiheit ihre Rechte zu verteidigen.

Die Voraussetzungen für die Zusammenarbeit mit den lokalen Organisationen im Niger waren nicht einfach. Das Bildungsniveau war niedrig und eine funktionierende staatliche Verwaltung existierte nicht. Hinzu kamen Korruption und eine mangelnde Beteiligung der Zivilgesellschaft an dem Programm. Dies waren nur einige der vielen Schwierigkeiten, mit denen ich konfrontiert war. Was mich auch frustrierte, waren die Rahmenbedingungen der EZ und die Strukturen mancher NGOs, die die Ungleichheit in diesen Ländern sogar noch verschärfte.

Bewerbungen verschickt. So musste ich meine Familie nur für einen Monat in Niger zurücklassen, um ein Vorstellungsgespräch zu absolvieren und unsere Rückkehr zu organisieren.

Wir blieben dreieinhalb Jahre in Frankreich. Es war eine gute Erfahrung, die es meinem Mann, unseren Kindern und mir ermöglichte, den Kontakt zu meiner Seite der Familie wieder zu stärken.

Auf beruflicher Ebene war es für meinen Mann sehr viel schwieriger als für mich, aber auch ich hatte einige Probleme. Die Arbeitsbedingungen für soziale Organisationen hatten sich in Frankreich seit 2007 deutlich verschlechtert: Gekürzte öffentliche Mittel, eine repressive Politik und Einwanderungskontrollen machten es schwierig, sich um das Wohlergehen der betroffenen Menschen zu kümmern. In einem Arbeitsumfeld, in dem ich die Person, der ich half, gegebenenfalls bei der Polizei melden musste, fühlte ich mich nicht wohl.

Mein Mann stieß bei seiner Job-Suche im Bankbereich auf viele Hindernisse. Ausländer zu sein hat dabei nicht gerade geholfen. Er hat zwar die nötigen Qualifikationen, aber in französischen Banken sind nur wenige Schwarze beschäftigt. Außerdem bauen die Banken Stellen ab. In einer kleineren Stadt zu wohnen, war auch ein Nachteil. In Großstädten gibt es viel mehr Möglichkeiten und auch viel mehr Menschen mit afrikanischer Herkunft. Mein Mann bekam immer nur sehr kurze Verträge und nach vielen Rückschlägen gab er die Jobsuche im Bankwesen auf. Er begann dann, in der Weinproduktion zu arbeiten.

WIEDER NACH NIGER

Wir sind schließlich wieder zurück nach Niger gegangen, weil mein Mann sich sehr unwohl damit fühlte, keine feste Stelle zu haben. Ich arbeite inzwischen wieder für den deutschen Zivilen Friedensdienst. Hier habe ich die Möglichkeit, kreativ über Strategien zur Unterstützung der Menschen vor Ort nachzudenken und diese zu entwickeln. NGOs wie EIRENE bieten ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, eigene Instrumente zu entwickeln, und diese Freiheit schätze ich sehr.

Rückblickend auf unseren Aufenthalt in Frankreich möchte ich Fachkräften empfehlen, ihre beruflichen Netzwerke zu pflegen. Wenn man vor seiner Ausreise bereits in Frankreich gearbeitet hat, ist es sicher einfacher. Doch auch wenn das nicht der Fall sein sollte, ist das kein Grund, die Hoffnung zu verlieren. Man sollte sich weiterbilden, zusätzliche Qualifikationen erwerben, flexibel bleiben und auch Tätigkeiten annehmen, die nicht genau den eigenen Vorstellungen entsprechen – dann findet man am Ende das Richtige. Es kann einfach nur sein, dass es ein Weilchen dauert.



Emilie Courtabessie
Tankora
2009 - 2013;
2017 - heute:
Niger, EIRENE

ZURÜCK NACH FRANKREICH

Aus diesen Gründen kehrte ich mit meiner Familie nach sieben Jahren wieder nach Frankreich zurück. Auch das Klima und die immer unsichere Lage im Niger beeinflussten meine Entscheidung. Dabei war mir aber auch klar, dass wir irgendwann wieder dorthin zurückgehen würden, denn mein Mann ist Nigerer.

Die Reintegration in den französischen Arbeitsmarkt fiel mir zunächst recht leicht. Ich hatte ein gutes professionelles Netzwerk aufgebaut und schon von Niger aus

Friedensarbeit für die Philippinen

Engagement in der Diaspora in Deutschland

Bevor ich in den Entwicklungsdienst aufbrach, hatte ich mich bereits etwa drei Jahre lang in Köln und anderswo in Deutschland bei mehreren Organisationen und Initiativen für Migrant*innen engagiert. 2006 ging ich dann in die Philippinen und arbeitete dort für den EED als Entwicklungshelfer auf Mindanao, der südlichen Philippineninsel. Danach war ich bis 2017 vier Jahre lang als Experte im zivilen Friedensdienst tätig, sowohl für Brot für die Welt als auch für das forumZFD.

In den letzten zwei Jahren meines Aufenthalts in den Philippinen wurde ich dann immer mehr damit konfrontiert, wie die sozialen Medien, vor allem facebook, nicht nur den Alltag des durchschnittlichen Filipinos dominieren, sondern auch vom Staat und der politischen Opposition instrumentalisiert werden.

Inzwischen habe ich es mir zur Aufgabe gemacht, den Dialog der Exil-Filipinos in Deutschland untereinander zu fördern, um die Demokratie und die Achtung der Menschenrechte in den Philippinen zu stärken. Die in Europa lebenden Filipinos spielen eine wichtige Rolle im Kampf gegen das Morden im "Drogenkrieg" der Duterte Regierung.

Als Mitglied des Organisationskomitees der Ökumenischen Philippinenkonferenz (ÖPK) und des Philippinenbüros im Kölner Asienhaus war ich an der Organisation zweier Veranstaltungen im Oktober 2018 beteiligt: Das war zum einen die 34. ÖPK „Philippinische Medien im Spannungsfeld zwischen Aufklärung, Entertainment und Desinformation“ in Bonn und zum anderen "Bahaghari: ein Abend mit Bildern, Musik und Geschichten aus den Philippinen" in Köln. Auf beiden Veranstaltungen traten Raffy Lerma, ein erfahrender philippinischer Fotojournalist, und Janine Quintana, eine Sängerin und Künstlerin auf. Beide waren von Misereor und der ÖPK nach Deutschland eingeladen worden.

„Wir müssen das Drogenproblem lösen, aber nicht durch Morde“, sagte Lerma. Für ihn ist die Armut die Hauptursache für dieses Problem. Die meisten Opfer seien arm. Er forderte die anwesenden philippinischen Auswanderer auf, sich „zu engagieren, auch wenn es nur zu Hause in kleinen Gesprächen geschieht, um dieses sinnlose Töten zu beenden und Gerechtigkeit für die Opfer walten zu lassen“.

Nach aktuellen Schätzungen sind seit Beginn des Drogenkrieges bereits 5.000 Menschen umgekommen. Doch Menschenrechtsorganisationen wie Amnesty International vermuten, dass die Dunkelziffer eher bei 20.000 Todesopfern liegt. Die meisten dieser Morde werden von Selbstjustizgruppen mit Verbindungen zur Polizei verübt.

Die Frage, ob er nach zwei Jahren Recherchen und Bearbeitung des Themas Drogenkrieg auch Alpträume habe, verneinte Lerma. Aber er erzählte, dass er Drohungen erhalten habe – das sei die unvermeidbare Schattenseite seiner journalistischen Arbeit. Drohungen sind eine psychologische Waffe, die das Regime einsetzt, um Kritiker zum Schweigen zu bringen. Für Raffy Lerma ist der Dialog mit der Öffentlichkeit und mit den Exil-Filipinos eine Art Therapie.



Die Lieder von Quintana hatten alle eine Botschaft. Sie erklärte wie die sozialen Medien, vor allem facebook, ein Klima des Hasses und der Gewalt gesät haben – unter anderem durch die Verbreitung von Fake-news. Die Regierung benutze die sozialen Medien, um ihre Kritiker zu verteuflern. Die im Ausland lebenden Filipinos sollten daher alles sehr kritisch lesen, alle Fakten sorgfältig überprüfen und „zwischen den Zeilen“ lesen. „Checkt alle Weblinks, engagiert Euch – aber ohne Hass“ sagte sie.

In Deutschland leben ungefähr 80.000 Filipinos, die Hälfte von ihnen ohne Aufenthaltserlaubnis. Sie kamen seit den späten 1960er Jahren in drei großen Schüben hierher. Die meisten von ihnen betreuen alte und kranke Menschen, arbeiten als Matrosen oder sind mit Deutschen verheiratet (hauptsächlich die Frauen).

Lermas Foto-Dokumentation über Dutertes Drogenkrieg in den Philippinen wurde auf mehreren Veranstaltungen in Bonn, Köln, Bochum und Berlin präsentiert.

Daniel Ong
(vorne 2.v.r) mit Teilnehmer*innen der Veranstaltung „Bahaghari: Ein Abend mit Bildern, Musik und Geschichten aus den Philippinen“ in Köln

Daniel Ong
2006 - 2012:
Philippinen, EED/DÜ
2013 - 2014:
Philippinen, DÜ/BfdW
2015 - 2017:
Philippinen, forumZFD



Recruiting 2020

Aktuelle Trends und Tipps für Bewerber*innen

Professor Dr. Sven Laumer ist Diplom-Wirtschaftsinformatiker und hat seit 2018 den Schöller Stiftungslehrstuhl für Wirtschaftsinformatik an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg inne. Seine Forschungsarbeiten fokussieren auf digitale Arbeits- und Lebenswelten. Er ist Mitautor der beiden Studienreihen „Recruiting Trends“ und „Bewerbungspraxis“ des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universität Bamberg, die in Zusammenarbeit mit dem Karriereportal Monster entstanden. Im Fokus der Studien stehen die 1.000 größten deutschen Unternehmen, Klein- und Mittelständische und IT Unternehmen. Für **transfer** beleuchtet er aktuelle Trends in der Recruiting-Praxis.

Die Digitalisierung und insbesondere das Internet, der demografische Wandel sowie der Fachkräftemangel in vielen Berufsfeldern sind fundamentale Entwicklungen, denen sich Unternehmen in den letzten Jahren ausgesetzt sehen. Auch für die Rekrutierung haben diese Entwicklungen Veränderungen bedeutet. Heute stehen Unternehmen und Kandidat*innen neue Wege zur Arbeitsplatz- und Bewerbersuche offen, die von beiden Seiten zunehmend genutzt werden. Dabei lassen sich grundlegend zwei Wege unterscheiden, die nicht nur Großunternehmen, sondern auch viele Mittelstands- und Kleinunternehmen sowie Organisationen im öffentlichen Dienst nutzen: Recruiting und Active Sourcing.

RECRUITING

Der erste Weg ist das klassische Recruiting. Hier schreiben Unternehmen Stellenanzeigen aus, Kandidat*innen suchen nach diesen und bewerben sich. Aus den eingehenden Bewerbungen wählen Unternehmen für die ausgeschriebenen Stellen passende Kandidat*innen aus. Dieser traditionelle Weg wird auch im Jahr 2018 erfolgreich praktiziert. Jedoch haben sich die eingesetzten Kanäle und Methoden verändert.

Die Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland veröffentlichen mit 88,9 Prozent den größten Anteil ihrer offenen Stellen auf der eigenen Webseite. Über zwei Drittel der Vakanzen werden auf Internet-Stellenbörsen wie etwa monster.de offeriert. An die Agentur für Arbeit werden 46,3 Prozent der Vakanzen gemeldet. Fast ein Viertel der offenen Stellen wird über Karrierenetze wie XING oder LinkedIn ausgeschrieben, gefolgt von Mitarbeiter-

empfehlungen, über die 22,5 Prozent veröffentlicht werden. Im Rahmen dieser Programme bitten Unternehmen ihre Belegschaften um Empfehlungen für neue Mitarbeiter*innen. In Printmedien werden nur noch 13,8 Prozent aller offenen Stellen veröffentlicht. Dieser Wandel von offline- zu online-Medien ist auch im Suchverhalten von Mittelstands- und Kleinunternehmen und im öffentlichen Dienst feststellbar.

Aus Kandidatensicht zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Kandidat*innen Internet-Stellenbörsen als den aussichtsreichsten Kanal zur Jobsuche beurteilen. Über die letzten fünf Jahre zeigt sich die Dominanz der beiden Kanäle Internet-Stellenbörse und Unternehmenswebseite. Die Internet-Stellenbörse bietet dabei für Kandidat*innen einen guten Überblick über das Angebot von unterschiedlichen Unternehmen, wohingegen Unternehmenswebseiten ausführliche Informationen über Stellen und Unternehmen bereitstellen können. Daher wird über diese Kanäle auch der größte Teil der Neueinstellungen durch Unternehmen generiert.

MOBILE RECRUITING

Mobile Recruiting, also die Verwendung mobiler Endgeräte wie etwa Smartphones zur Suche nach und Bewerbung auf Stellenanzeigen, ist ein starker Trend in der modernen Personalbeschaffung. Viele Angebote sind inzwischen für mobile Endgeräte optimiert, so dass Kandidat*innen zunehmend auch mit dem Smartphone oder Tablet nach Stellenanzeigen suchen oder entsprechende Apps nutzen können. Ein PC ist nicht mehr zwingend notwendig.

Neben den Kanälen zur Veröffentlichung von Stellenanzeigen haben sich auch die Bewerbung selbst sowie die Auswahlverfahren von Unternehmen verändert. Grundsätzlich können Bewerbungen über unterschiedliche Kanäle an Unternehmen übersendet werden. Hierzu zählen die papierbasierte Bewerbung, die E-Mail-Bewerbung und die Formularbewerbung. Die tatsächlichen Möglichkeiten der Kandidat*innen hängen jedoch von den Vorgaben der Unternehmen ab. 67,6 Prozent der Top-1.000-Unternehmen präferieren eine Bewerbung per Formular, 23,8 Prozent per E-Mail und 6,7 Prozent über andere Kanäle. Nur 1,9 Prozent wünschen sich eine papierbasierte Bewerbung. Die Mehrheit der Top-1.000-Unternehmen bevorzugt somit eine Bewerbung per (Online-)Bewerbungsformular.

Eine neue Form der Bewerbung, die insbesondere im Rahmen von Mobile Recruiting diskutiert wird, stellt die sogenannte One-Click-Bewerbung dar. Dabei kann man aus einem Karrierenetzwerk oder einer Lebenslaufdatenbank sein aktuelles Profil mit nur einem Klick in die Datenbank des Wunscharbeitgebers importieren oder per E-Mail versenden. Daraus resultiert ein standardisiertes und beschleunigtes Bewerbungsverfahren, das auf viele herkömmliche Instrumente, wie beispielsweise ein Anschreiben verzichtet. Die Idee ist, dass man sich einfach per mobilem Endgerät bei einem Unternehmen bewerben kann. Dies wird aktuell vor allem in Großunternehmen diskutiert und sowohl Unternehmen als auch Kandidat*innen sammeln erste Erfahrungen mit dieser neuen Form der Bewerbung.

Hinsichtlich der Bewerbungsphase müssen sich Kandidat*innen somit mit standardisierten Instrumenten der Bewerbung auseinandersetzen. Die Vorteile aus Unternehmenssicht liegen auf der Hand: Die (teil-)automatisierte Weiterverarbeitung ist vor allem bei großen Unternehmen mit hohem Bewerbungsaufkommen relevant, die durch standardisierte Verfahren Bewerbungen schneller bearbeiten und dann auch zeitnah den Kandidat*innen ein Feedback geben können.

Für Kandidat*innen bedeutet dies, dass in Bewerbungsdokumenten und beim Ausfüllen von Bewerbungsformularen die richtigen Stichworte verwendet werden müssen, die Unternehmen nutzen, um die Passgenauigkeit einer Bewerbung mit einer offenen Stelle zu bewerten. Das erfolgt als rein technisches Verfahren. Hierzu zählen unter anderem auch die Begriffe, die Unternehmen selbst in der Stellenanzeige verwenden, um die gesuchte Person oder die jeweilige Tätigkeit zu beschreiben. Diese Sprache und Begriffe sollten Kandidat*innen in ihren Bewerbungen verwenden und hierüber den Bezug zu ihrer Person herstellen.

ACTIVE SOURCING

Der zweite Weg ist das Active Sourcing, welches insbesondere für Stellen verwendet wird, für die Unternehmen keine hohe Anzahl an Bewerbungen erwarten: Unternehmen suchen selbst nach Kandidat*innen, die ihre Profile in Karrierenetzwerken wie XING oder LinkedIn sowie Lebenslaufdatenbanken^{*)} von Internet-Stellenbörsen veröffentlichen. Dieser Weg ist nicht nur für Großunternehmen relevant. Auch kleinere Unternehmen und der

öffentliche Dienst können so Kandidat*innen erreichen, die sich von sich aus nicht für das Unternehmen oder die Tätigkeit interessiert hätten.

Die Top-1.000-Unternehmen sprechen bei 26,3 Prozent der offenen Stellen die Kandidat*innen direkt an, bei 4 Prozent der offenen Stellen wird ausschließlich aktiv gesucht. Aus Kandidatensicht ist zu erkennen, dass mehr als die Hälfte lieber von einem Unternehmen angesprochen werden möchte, als sich selbst dort zu bewerben. Unter den Top-1.000-Unternehmen sind Karriere-Events für Studierende und/oder Absolventen sowie Personalmessen die am häufigsten genutzten Kanäle zur Identifikation und Direktansprache interessanter Kandidat*innen. Etwa zwei von zehn der Unternehmen nutzen für diesen Zweck häufig das persönliche Netzwerk, Karrierenetzwerke oder den eigenen Talent-Pool. Kandidat*innen denken, dass sie vor allem über Profile in einer Lebenslaufdatenbank oder einer Internet-Stellenbörse, Profile in einem Karrierenetzwerk wie XING oder LinkedIn, Empfehlungen durch Bekannte, Profil in Lebenslaufdatenbanken von Unternehmen und Personalvermittlungen gute Chancen haben, von Unternehmen gefunden zu werden.

Wenn Unternehmen Internet-Kanäle nach potenziellen Kandidat*innen durchforsten, suchen sie vor allem nach der Qualifikation, der Berufserfahrung und Angaben zur Ausbildung. Es folgen Referenzen und Fähigkeiten, Sprachkenntnisse, Angaben von „Ich suche“ und „Ich biete“ sowie die Vollständigkeit des Profils. Weniger wichtig für die Direktansprache sind nach Einschätzung der Unternehmen die Anzahl an Kontakten, Gruppenmitgliedschaften und Gruppenmoderationen. Für Kandidat*innen ist es daher wichtig, die entsprechenden Informationen in ihren Online-Profilen aktuell zu halten und in den unterschiedlichen Textbausteinen eines Online-Profiles die Begriffe zu verwenden, die auch Unternehmen benutzen, um nach entsprechenden Personen zu suchen.

Kandidat*innen sollten jedoch berücksichtigen, dass die Online-Kanäle nicht der erste Weg sind, in denen Unternehmen aktiv suchen. Es ist wichtig, frühzeitig die eigenen Netzwerke zu Unternehmen und deren Recruiting-Verantwortlichen sowie Mitarbeiter*innen aufzubauen, um sich so die Chance zu eröffnen, angesprochen zu werden. Hierzu zählt der Besuch von Messen und Kongressen, um neue Kontakte knüpfen zu können, aber auch das Pflegen von bestehenden Beziehungen. Viele Kandidat*innen berichten, dass über Empfehlungen von Bekannten und über die eigenen Netzwerke große Chancen bestehen, einen neuen Job zu finden. Daher ist dies eine wichtige, langfristige Strategie, um bei der Suche nach einem Arbeitgeber erfolgreich zu sein.

^{*)}Viele Online-Jobbörsen bieten Lebenslauf – bzw. CV-Datenbanken an, in denen Bewerber*innen ihren Lebenslauf hochladen können. Einige Unternehmen suchen erst in diesen Datenbanken, bevor sie die Stelle öffentlich ausschreiben.



Professor Dr.
Sven Laumer,
Schöller Stiftungs-
professur für Wirt-
schaftsinformatik,
insbesondere
Digitalisierung in Wirt-
schaft und Gesellschaft
an der Friedrich-
Alexander Universität
Erlangen-Nürnberg

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Details zu den Studien und Downloadmöglichkeiten finden Sie unter:

<https://arbeitsgeber.monster.de/recruiting/studien.aspx>

Arbeiten in Europa: Internationale Vermittlung durch ZAV und EURES-Netzwerk

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) ist eine Dienststelle in der Bundesagentur für Arbeit. Im Virtuellen Welcome Center (VWC) berät sie unter anderem Arbeitskräfte aus dem Ausland, die in Deutschland arbeiten möchten. Darüber hinaus ist die ZAV auch international tätig und vermittelt Arbeitskräfte ins Ausland. Innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR*) und der Schweiz arbeitet die ZAV mit ihren Partnerverwaltungen eng im EURES-Netzwerk (EUROPEAN Employment Services) zusammen.

VIRTUELLES WELCOME CENTER

Dies ist für Fachkräfte interessant, die mit einer deutschen Entsendeorganisation im Entwicklungsdienst waren und nach ihrer Rückkehr in Deutschland, einem anderen Land der EU oder des EWR leben und arbeiten möchten: Sie können sich im Virtuellen Welcome Center über entsprechende Möglichkeiten informieren oder sich bei Bedarf den Kontakt zu EURES-Berater*innen in ihren Wunschländern vermitteln lassen.

Auch wer Informationen zum und Unterstützung beim Übertrag von erworbenen Ansprüchen bei Arbeitslosigkeit und für die Altersvorsorge in ein anderes Land der EU oder des EWR benötigt, kann sich an die EURES-Beratung wenden.

Die ZAV hat ihren Hauptsitz in Bonn, darüber hinaus ist sie an Standorten in weiteren 18 Städten vertreten.

Die Berater*innen des VWC sind **montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr telefonisch und per E-Mail** zu erreichen. Auf **www.make-it-in-germany.com** können über **Textchat von 9 bis 15 Uhr** Fragen gestellt werden, vertiefte Beratungsgespräche sind bei Bedarf auch als Videochat über Skype möglich.

Die Beratung erfolgt auf Deutsch und auf Englisch, in Einzelfällen auch in anderen Sprachen.

*) Zum EWR zählen die Mitgliedsstaaten der EU, Island, Liechtenstein und Norwegen.

VWC – DAS VIRTUELLE WELCOME CENTER

Zu erreichen ist das VWC per

- Telefon: +49 (0) 228 713-1313,
- E-Mail: zav@arbeitsagentur.de,
- www.make-it-in-germany.com.

Arbeitslosengeld in EU-Ländern beantragen

Dienstzeiten von Entwicklungshelfer*innen können für die Erfüllung der Anwartschaftszeit auf Arbeitslosengeld in einem anderen EU-Land als Deutschland herangezogen werden. Wer nach seinem Dienst nicht nach Deutschland, sondern in ein anderes EU-Land zurückkehrt, muss dafür einerseits die zuständige Stelle für Arbeitslosigkeit im jeweiligen EU-Land kontaktieren. Andererseits ist ein Antrag auf Ausstellung eines PD U1 (Bescheinigung deutscher Zeiten) vom Entwicklungshelfer*in bei der Arbeitsagentur in Deutschland einzureichen und eine Dienstbescheinigung der Entsendeorganisation beizufügen. Dies ist notwendig, damit die Arbeitsagentur der zuständigen Stelle im europäischen Ausland einen Anspruch auf ALG1 in Deutschland bescheinigen kann.

Das Formular zum Antrag auf Ausstellung eines PD U1 erhält man bei der Agentur für Arbeit.

Rückkehrende, die ALG1 in Deutschland beziehen, können diesen Leistungsanspruch zur Arbeitssuche im europäischen Ausland mitnehmen. Nähere Informationen bietet das Merkblatt 20 „Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung“ der Arbeitsagentur. Das Merkblatt steht als kostenloser Download auf der Homepage der Arbeitsagentur zur Verfügung. Man findet es über die Suchfunktion.

Weitere Infos und Wichtiges zum Vertragsende finden Sie außerdem unter

www.agdd.de/vertragsende

Rentenansprüche ins Heimatland übertragen

Innerhalb der EU und dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehen in Deutschland erworbene Ansprüche aus der Sozialversicherung nicht verloren. Den Beschäftigten kann ab Erreichen des Rentenalters jeder EU- oder EWR-Mitgliedstaat, in dem sie gearbeitet haben, eine Rente nach den jeweiligen Voraussetzungen zahlen. Gleiches gilt für die Schweiz. Für eine deutsche Rente gelten jedoch immer die deut-

schen Vorschriften zum Renteneintrittsalter, nicht die des Heimatlandes.

Die Regelungen sind zum Beispiel im Ratgeber „Arbeiten in Deutschland“ von „Make it in Germany“ zu finden.

www.make-it-in-germany.com/fileadmin/content/make-it-in-germany/PDF/Ratgeber-Arbeiten-in-Deutschland_dt.pdf

„Ihr Europa“

Das Portal „Ihr Europa“ der Europäischen Kommission informiert Angehörige eines EU Landes und ihre Familien rund um das Thema „Leben und Arbeiten in der EU“. Unter dem Stichwort „Arbeitsplatzsuche im Ausland“ stehen zum Beispiel hilfreiche Informationen zur „Übertragung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit“ zur Verfügung.

Auch zu weiteren Themen wie Wohnsitzformalitäten, Gesundheit, Ausbildung und Reisen bietet die Plattform umfangreiche Auskünfte und Tipps.

Die Seite ist in verschiedenen Sprachen verfügbar.

https://europa.eu/youreurope/citizens/index_de.htm

Zahlen zum europäischen Arbeitsmarkt

In ihrer Broschüre „Der europäische Arbeitsmarkt im Vergleich“ stellt die Bundesagentur für Arbeit aktuelle Zahlen und Entwicklungen vor. Die Broschüre steht auf der Webseite der Bundesagentur zum kostenlosen Download bereit. Man findet sie über die Suchfunktion auf:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/>



Tipps für die Arbeitssuche in Europa

NIEDERLANDE

UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) ist die Trägeranstalt für Arbeitnehmerversicherungen in den Niederlanden und für die Auszahlung von Arbeitslosengeld, Krankengeld und Erwerbsunfähigkeitsleistungen zuständig: www.uwv.nl

Infos zur Stellensuche findet man unter:

www.werk.nl/werk_nl/werknemer/eu/arbeiten-niederlanden

ACCESS (Administrative Committee to Coordinate English Speaking Services) unterstützt Expats, die in den Niederlanden leben, mit Informationen zu Themen wie Wohnen, Arbeiten und Gesundheitssystem.

www.access-nl.org

Wer im Bereich der EZ arbeiten möchte, findet Informationen bei Partos, der Plattform zivilgesellschaftlicher Organisationen in den Niederlanden: www.partos.nl

FRANKREICH

Wer nach der Rückkehr in Frankreich arbeiten möchten kann sich auf der Webseite der französischen Arbeitsverwaltung Pôle emploi über offene Stellenausschreibungen informieren: www.pole-emploi.fr

Die NGO-Plattform „Coordination Sud – Solidarité Urgence Développement“ bietet eine Suchfunktion zu offenen Stellen in den Bereichen Nothilfe und Entwicklungszusammenarbeit: www.coordinationsud.org

Auf <http://retour-en-france.simplicite.fr> können sich Rückkehrende einen Überblick über die notwendigen Schritte und Behördengänge erstellen lassen, die für die Rückkehr nach Frankreich zu erledigen sind. Das dort angebotene Tool sollte vor der geplanten Rückkehr genutzt werden, damit alle Vorbereitungen rechtzeitig getroffen werden können.

ÖSTERREICH

Der Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich bietet neben Stellenangeboten Informationen und Beratung zur Stellensuche, Qualifizierung und finanzieller Förderung: www.ams.at

SCHWEIZ

Auf der Seite der Schweizer Arbeitsmarktbehörde finden sich Informationen zur Stellensuche, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarkt in der Schweiz:

www.arbeit.swiss

Über Stellen in der EZ informiert die Jobbörse der Schweizer Organisation Cinfo: www.cinfo.ch

IRLAND

Das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit umfasst auch die Arbeitsvermittlung: www.jobsireland.ie

Die irische Organisation Comhlámh bietet Informationen für (zurückgekehrte) Fachkräfte und Freiwillige:

www.comhlamh.org

SPANIEN

Die staatliche spanische Arbeitsverwaltung Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) bietet neben Stellenbörsen und Beratung auch Weiterbildungen an:

www.sepe.es

Die spanischen Regionen haben außerdem auch noch eigene Arbeitsverwaltungen (Servicios Públicos de Empleo). Zusammen mit dem SEPE bilden sie das Sistema Nacional de Empleo:

www.sistemanacionalempleo.es

Entwicklungsdienst in Bildern



© pavel_shishkin - stock.adobe.com

2019 wird das Entwicklungshelfer-Gesetz 50 Jahre alt. Dies möchten wir zum Anlass nehmen und planen im Jubiläumsjahr einen Foto-Wettbewerb auszusprechen.

Mehr als 50 Jahre Ent-

wicklungsdienst – wir suchen die schönsten Erinnerungen an Ihre Arbeit als Fachkraft, interessante Begegnungen, die Sie während des Dienstes gemacht haben oder an Ihre Projekte. Weitere Informationen werden auf unserer Homepage bekannt gegeben.

Datenschutz in der AGdD



Im Förderungswerk der AGdD arbeiten wir täglich mit personenbezogenen Daten und nehmen das Thema Datenschutz des-

halb sehr ernst. Vor dem Hintergrund der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die im Mai 2018 in Kraft getreten ist, überprüfen auch wir unsere Arbeitsweise.

Als Beratungs- und Informationsstelle für (rückkehrende) Fachkräfte im Entwicklungsdienst/Zivilen Friedensdienst ist für uns wichtig, dass wir Kontaktdaten erheben, um uns unsere Zielgruppe erschließen und diese über unsere kostenlosen Angebote informieren zu können. Auch pflegen wir unsere Kontakte und unser über die Jahre gewachsenes Netzwerk ist das Herzstück unserer Arbeit. Personenbezogene Daten werden von der AGdD nicht an Dritte weitergegeben, außer nach vorheriger Absprache und mit Zustimmung der betreffenden Person.

Was mit Ihren personenbezogenen Daten bei der Nutzung unserer Online-Angebote passiert, können Sie in unserer Datenschutzerklärung (www.agdd.de/datenschutz) nachlesen. Bevor Sie dieser nicht zugestimmt haben, verarbeiten wir personenbezogene Daten grundsätzlich nicht. Auch offline und bei unserer täglichen Arbeit ist uns der Schutz Ihrer Daten sehr wichtig. Durch interne Schulungen und mithilfe eines externen Experten sensibilisieren wir unsere Mitarbeiterinnen für den Umgang mit personenbezogenen Daten und verankern die für die AGdD zutreffenden Richtlinien in einem Datenverarbeitungshandbuch.

Sollten Sie Fragen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten haben, schreiben Sie uns:

datenschutz@agdd.de

Praktikum bei der AGdD



Praktikantin Radia Al Ghaddioui (links) am AGdD-Infostand in Berlin.

Als ich die Ausschreibung für ein Praktikum bei der AGdD entdeckte, musste ich nicht lange überlegen und bewarb mich sofort. Ich wurde nicht enttäuscht. Von Anfang an war ich ein Teil des Teams und durfte spannende Aufgaben übernehmen – vor allem in den Bereichen Seminare und Beratung. Dies gab mir tiefe Einblicke in die Welt der Fachkräfte und in die Arbeit mit ihnen.

Bei meinem ersten großen Projekt beteiligte ich mich an der Organisation eines Fachgesprächs zur psychosozialen Begleitung von Fachkräften. Mit Mitarbeiter*innen der Dienste und andere Experten*innen arbeiteten wir gemeinsam daran, den Bedarf psychosozialer Begleitung von Fachkräften zu klären. Es war ein spannender und lehrreicher Austausch, der nicht nur erkenntnisreich für mich war, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen für die weitere Arbeit mit Fachkräften eröffnete.

Ich war auch beteiligt an der Organisation und Begleitung des „ProfilPASS-Workshops: Wie qualifiziert der Entwicklungsdienst?“. Dabei erarbeiteten Rückkehrer*innen die Kompetenzen und Interessen, die sie im Entwicklungsdienst erlangt oder vertieft haben. Es war sehr interessant zu sehen, welche vielfältigen und abwechslungsreichen Kompetenzen im Laufe des Entwicklungsdienstes erworben wurden. Besonders stolz bin ich, dass ich Fachkräfte dabei unterstützen konnte, tiefer zu graben und längst vergessene Kompetenzen neu zu entdecken.

Darüber hinaus beteiligte ich mich an der täglichen Arbeit in der Geschäftsstelle. Ich übernahm Rechercharbeiten, war verantwortlich für die Planung des Infostands beim Tag der offenen Tür im BMZ, konnte an In-house-Workshops teilnehmen und vieles mehr.

Insgesamt war dieses Praktikum für mich eine neue und herausfordernde Erfahrung, mit tollen Kolleginnen und dem richtigen Maß an Aufmerksamkeit – überaus lehrreich und sehr wertschätzend.

Radia Al Ghaddioui

Praktikant*innen gesucht

Wir bieten regelmäßig Praktikumsplätze in unserer Geschäftsstelle an. Die Arbeit in unserem kleinen Team ist vielfältig und eröffnet Einblicke rund um die Themen „Entwicklungsdienst“ und „Rückkehr“.

Schicken Sie uns Ihre Anfrage an info@agdd.de oder informieren Sie sich auf unserer Webseite:

www.agdd.de/stellen-ausschreibungen

Personalmesse Zukunft Personal Europe



Um Sie mit unseren Angeboten bei Ihrer Stellensuche und beruflichen Entwicklung bestmöglich unterstützen zu können, informieren wir uns kontinuierlich über Trends

und Entwicklungen auf dem Arbeits- und Bewerbermarkt. Auf der Messe „Zukunft Personal Europe 2018“ in Köln hat sich unsere Kollegin Sabine Maier, Referentin für berufliche Veränderungsprozesse und Beratung, einen Überblick über aktuelle Themen verschafft und neue Impulse für unsere Arbeit mitgebracht.

Ein wichtiges Thema dort war die Suche nach geeigneten Arbeitnehmer*innen – diese wird mit Blick auf Fachkräft-

te-Mangel und positiver Arbeitsmarktentwicklung immer wichtiger und stellt gleichzeitig eine Herausforderung für die Arbeitsgeberseite dar. Die Anzahl von Stellenbörsen ist steigend, besondere Bedeutung bei der Stellensuche hat das sogenannte „Matching“, das sicherstellen soll, dass Bewerber*in-Profil und Anforderungen eines Unternehmens möglichst genau zueinander passen.

Außerdem ließen sich auf der Personalmesse zwei wichtige Trends beobachten: Der Aspekt „Gesundheit der Mitarbeitenden“ wird in Unternehmen immer wichtiger, um als Arbeitgeber*in attraktiv zu sein und die Leistungsstärke des Personals zu fördern.

Und auf dem Weiterbildungs- und Trainingsmarkt nimmt die Digitalisierung an Bedeutung zu, Formate wie zum Beispiel Blended learning oder Massive Open Online Courses kommen immer häufiger zum Einsatz.

Links zu verschiedenen Job-Börsen finden Sie unter:

www.agdd.de/stellensuche-bewerbung

Neues Seminarprogramm AGdD-Veranstaltungen in 2019

Im Jubiläumsjahr 2019 blicken wir zurück auf 50 Jahre Entwicklungshelfergesetz und einige unserer Mitgliedsorganisationen feiern ebenfalls einen runden Geburtstag. Mehrere unserer Veranstaltungen haben einen direkten Bezug zu diesen Jubiläen. Immer geht es aber um Sie.

In unseren Seminaren, Webinaren und Austauschforen bekommen Sie Gelegenheit, sich mit Ihrer Zeit im Entwicklungsdienst auseinanderzusetzen, mit anderen Rückkehrer*innen, Referent*innen und mit uns diese besonderen Erfahrungen zu reflektieren und daraus Impulse für Ihre weitere persönliche und berufliche Entwicklung zu gewinnen. Dabei werden Sie von Fachleuten methodisch unterstützt und erhalten viele Tipps sowie aktuelle, branchenspezifische Informationen. Im Fokus unserer Veranstaltungen stehen die Zeit nach der

Rückkehr und die damit einhergehende persönliche und berufliche (Neu-)Orientierung.

Bei unseren Wochenendseminaren können Sie Ihre Kompetenzen bilanzieren, interessante Arbeitsfelder entdecken und Ihre Ideen für den weiteren Weg entwickeln.

Einstündige Webinare zu Fragen der Rückkehr, Vernetzung und Stellensuche ergänzen das Programm und können auch weltweit und noch während des Dienstes genutzt werden. Neu sind Austauschforen für ausgewählte Zielgruppen, die sich mit dem Prozess des (Wieder-)Ankommens aus verschiedenen Blickwinkeln beschäftigen.

Unser ausführlicher Seminarflyer steht zum Download zur Verfügung unter www.agdd.de/seminare.

FEBRUAR

KOMPETENZBILANZ: BERUFLICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN ERKENNEN

22.-24.02.2019 in Heppenheim

MÄRZ

APPLYING SUCCESSFULLY FOR A JOB (IN ENGLISH)

15.-17.03.2019 in Königswinter

APRIL

ALS CONSULTANT UND BERATER*IN IN DER EZ

05.-07.04.2019 in Siegburg

MAI

INTEGRATIONSARBEIT ALS BERUFLICHE OPTION

10.-12.05.2019 in Siegburg

JUNI

KOMPETENZBILANZ: BERUFLICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN ERKENNEN

28.-30.06.2019 in Königswinter

AUGUST

AUSTAUSCHFORUM FÜR MIT-GEREISTE PARTNER*INNEN

31.08.2019 in Bonn

SEPTEMBER

KOMPETENZEN ENTDECKEN MIT DEM PROFILPASS

13.-15.09.2019 in Königswinter

OKTOBER

GUT VERNETZT IST HALB GEWONNEN: NETZWERKE SINNVOLL NUTZEN

11.-13.10.2019 in Bonn

NOVEMBER

ÜBERGÄNGE GESTALTEN: GELINGENDES (WIEDER-)ANKOMMEN

15.-17.11.2019 in Heppenheim

AUSTAUSCHFORUM FÜR FRIEDENSFACHKRÄFTE

November 2019 in Berlin

Unsere Mitglieder:



Dienste in Übersee

Dienste in Übersee gGmbH ist eine 100%ige
Tochter des Evangelischen Werkes für
Diakonie und Entwicklung e.V. mit der Marke

Brot
für die Welt



Christliche Fachkräfte International



Alle Informationen auf:
www.agdd.de

Mit finanzieller Unterstützung des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung