



Die Begleitung von pbi-Freiwilligen in der internationalen Friedensarbeit

- Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Freiwilligeneinsätzen -

Autorin

Suhela Behboud, Kulturwissenschaftlerin – M.A., seit 1999 aktiv für pbi – Deutscher Zweig e. V.

Redaktion

Suhela Behboud, pbi – Deutscher Zweig e. V.

Doris Erdmann, pbi Referat Öffentlichkeitsarbeit

Cathrin Schmock, pbi Referat Freiwilligenbegleitung

Lektorat

Dagmar Kronenberg und Christel Köhler, pbi – Rundbriefredaktion

ViSdP

Adam Muminovic, pbi Referat Öffentlichkeitsarbeit

Fotoredaktion

Suhela Behboud, pbi – Deutscher Zweig e. V.

Doris Erdmann, pbi Referat Öffentlichkeitsarbeit

Fotos

pbi-Archiv

Titelfoto

pbi-Freiwillige auf dem Weg zur afrokolumbianischen Friedensgemeinde CAVIDA
(Gemeinschaft für Selbstbestimmung, Leben und Würde am Cacarica-Fluss)

Layout

CREALUX Kommunikationsdesign, Hamburg

Druck

Druckwelten GmbH, Hamburg

Inhalt

1. Einleitung	5
1.1. Hintergrund für die Entstehung dieser Broschüre	6
2. Kurzvorstellung peace brigades international (pbi)	8
2.1. Rahmenbedingungen für einen pbi-Einsatz	10
3. Begriffsklärungen von Nachbereitung / Debriefing, Trauma und Burnout	12
3.1. Nachbereitung oder Debriefing?	12
3.2. Trauma	14
3.2.1. Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)	15
3.3. Burnout	17
4. pbi-Begleitkonzept von Friedensfachkräften	18
4.1. Die Arbeitsgruppe „Freiwilligenbegleitung, pbi – Deutscher Zweig e. V.“	18
4.1.2. Die Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung auf internationaler Ebene	18
4.2. pbi-Studie 1: Motivation und Arbeitsbedingungen von Friedensfachkräften – Methoden und Konzepte zu ihrer Betreuung	20
4.3. Fortbildungen und Workshops	20
4.4. Diversity und Gender-Mainstreaming	21
5. Begleitung vor der Ausreise	24
5.1. PatInnenkonzept	24
5.2. Vorbereitung auf den Einsatz: Seminare, Workshops und Coachings	26
6. Begleitung während des Einsatzes	27
6.1. Gesonderte Begleitmaßnahmen mit dem Zivilen Friedensdienst (ZFD) und dem Programm „weltwärts“	28
6.2. Begleitung der Friedensfachkräfte im Projektland	29

7.	Rückkehr nach dem Friedenseinsatz	32
7.1.	Vorbereitung auf die Rückkehr	32
7.1.1.	„Die Schwierigkeiten der Rückkehr“ und der „umgekehrte“ Kulturschock	32
7.1.2.	Rückkehr ins Herkunftsland	35
7.2.	Methoden der Begleitung von Friedensfachkräften nach einem Auslandseinsatz	37
7.2.1.	Nachbereitungsgespräch	37
7.2.1.1.	Umgang mit Sekundärtraumatisierung: Erste Hilfe	37
7.2.2.	Advocacyarbeit	39
7.2.3.	Öffentlichkeitsarbeit	39
7.2.4.	Mitarbeit an Weiterbildungsseminaren	40
7.2.5.	Menschenrechtsbildung in der Arbeit von pbi: das Schulprojekt	40
7.2.6.	Besonderheiten in der Nachbereitung mit dem ZFD	41
7.2.6.1.	RückkehrerInnenstelle	41
7.2.6.2.	Besonderheiten mit dem Programm „weltwärts“	42
7.3.	RückkehrerInnenseminar	42
7.3.1.	Beispiel für den Ablauf eines RückkehrerInnenseminars	43
7.3.2.	Zukunftsorientierung: Einbeziehung der Einsatzerfahrungen für die berufliche Zukunft	44
7.4.	„Wie kann eine gute Nachbereitung gestaltet werden?“ Beispiel für ein Nachbereitungskonzept	44
7.4.1.	„Wie gestalte ich als NachbereiterIn ein lernendes Nachbereitungsgespräch?“	45
7.4.1.1.	Gesprächsinhalte, Gesprächsführung, Setting	46
7.4.2.	Aufbau eines Nachbereitungsseminars / RückkehrerInnenseminar	46
7.4.3.	Die „Mindmapping“-Methode	48
7.4.4.	„Tabuthemen“ und „kleine Geheimnisse“ während eines Projekteinsatzes	48
7.5.	Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen für die Nachbereitung	51
7.5.1.	Worauf sollten NachbereiterInnen von Friedensfachkräften achten?	51
7.5.2.	Kommunikationsformen	51
7.5.3.	Verhaltensweisen	53
7.6.	Wie können sich NachbereiterInnen vor möglichen Überforderungen schützen?	53
8.	Ausblick	54
9.	Literaturliste	57
9.1.	pbi-Schriften	58
10.	Verzeichnis der Anhänge	
	Anhang 1: Auswertung pbi-Projekteinsatz	60
	Anhang 2: „Posttraumatic Diagnostic Scale“	61
	Anhang 3: Strategien der Selbstfürsorge	62
	Anhang 4: Erfahrungsbericht einer pbi-Freiwilligen aus dem Kolumbienprojekt (2008)	63

„Es kann nicht alles getan, aber es kann einiges erreicht werden.“
 (Dr. Francesco Tullio, Mitbegründer des interuniversitären
 Zentrums für Frieden und Konfliktforschung in Italien)

1. Einleitung

Ursprünglich sollte diese Broschüre einen Beitrag zur Begleitung von Friedensfachkräften nach einem Einsatz leisten. Das pbi-Konzept zur Personalbegleitung orientiert sich jedoch an einem ganzheitlichen Ansatz: Der Einsatz wird als Prozess erfasst und entsprechend werden die drei Phasen vor dem Einsatz, während des Einsatzes und nach dem Einsatz einbezogen. Die RückkehrerInnenbegleitung ist also „Teil des Ganzen“, wird aber ein Schwerpunkt dieser Broschüre sein.

Im Folgenden benutzen wir die Bezeichnungen Fachkräfte, Freiwillige und Friedensfachkraft synonym. Offiziell als „Friedensfachkraft“ bezeichnet werden allerdings nur diejenigen, die die Vorbereitungs- und Fortbildungskurse im Rahmen des Programms „Ziviler Friedensdienst“ (ZFD) gemacht haben. pbi möchte aber den Frauen und Männern, die einen Freiwilligendienst mit pbi ohne ZFD-Vertrag machen, diese Bezeichnung nicht vorenthalten, da der Einsatz unabhängig von dem Vertrag in den gleichen international zusammengesetzten pbi-Teams erfolgt.

Die internationale Menschenrechts- und Friedensorganisation peace brigades international (pbi) verfügt über eine nahezu 30jährige Erfahrung in der Entsendung von Friedensfachkräften in Krisen- und Konfliktgebiete. In dieser Zeit waren mehr als 600 Fachkräfte im Einsatz. Rund 80 Fachkräfte im Jahr sind derzeit in Indonesien, Kolumbien und Mexiko im Einsatz, seit 2002 auch wieder in Guatemala und seit 2005 in Nepal. Neben unmittelbaren Schutzmaßnahmen für MenschenrechtsverteidigerInnen gehören Ausbau und Pflege von Informations- und Unterstützungsnetzwerken, Bildungsarbeit, Training und Beratung zum Aufgabenfeld der pbi-Fachkräfte und pbi-ExpertInnen. Mit einem Einsatz leisten die pbi-Friedensfachkräfte einen konkreten Beitrag für Friedensförderung und Menschenrechte und fördern die gewaltfreie Konfliktbewältigung. Durch die Arbeit im Projektland sammeln sie zudem Erfahrungen im internationalen Kontext. Die Erfahrung in einem anderen soziokulturellen Umfeld und in einem interkulturellen Team ermöglicht es den Freiwilligen, sich neue Sozial- und Sprachkompetenzen

anzueignen, die ihnen für den späteren Lebensweg von großem Nutzen sein können. Teamfähigkeit wird gestärkt und der Kontakt und das Zusammenleben mit Menschen aus verschiedenen Kulturen erweitern den eigenen Horizont. Die praktische Ausbildung in Bereichen wie z. B. Gewaltfreiheit, Konfliktbewältigung, Umgang mit Angst und Stress, internationales humanitäres Recht und Menschenrechte vermittelt ein Wissen, das auch nach dem Einsatz angewendet werden kann, sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld.

So ist ein Freiwilligendienst in einem pbi-Projekt in verschiedener Hinsicht eine große Herausforderung, in der die Friedensfachkräfte vielfältige, sowohl interessante und bereichernde als auch schwierige Erfahrungen sammeln: Der Aufenthalt in einem fremden Land, das Zusammenleben und Arbeiten in einem internationalem Team, das enorme Arbeitspensum, das Zurückstellen persönlicher Interessen und die psychische Belastung, die eine Arbeit in Konfliktgebieten mit sich bringt. Das bedeutet eine hohe Anforderung an die psychische und physische Belastbarkeit der Friedensfachkräfte. pbi sieht sich ihnen gegenüber daher in der Verantwortung, sie optimal auf ihren Einsatz im Projekt vorzubereiten und dafür zu sorgen, dass eine gute Begleitung über den gesamten Prozess vor, während und nach dem Freiwilligeneinsatz gewährleistet ist.

Zu diesem Zweck hat pbi aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung als Entsendeorganisation von Friedensfachkräften ein umfangreiches Auswahl- und Qualifizierungsverfahren entwickelt. Auch für diese sorgfältige Vorbereitung von Fachkräften erhielt pbi – Deutscher Zweig e. V. bereits zum zweiten Mal das von der Robert Bosch Stiftung ins Leben gerufene Quifd-Gütesiegel (Qualitätssiegel für Freiwilligendienste).

Ebenso wie andere Organisationen in der Entwicklungszusammenarbeit, humanitären Hilfe und Menschenrechts- und Friedensarbeit entwickelt pbi ihre Instrumente der Begleitung von Personal, das in Kriegs- und Krisengebieten tätig ist, weiter.

In 2004 hat sich in der deutschen Ländergruppe von pbi die Arbeitsgruppe „Freiwilligenbegleitung“ gegründet. 2005 formierte sich auf internationaler Ebene die „Volunteer Support Working Group“. Beide haben das Ziel, die Begleitung von Freiwilligen zu verbessern. (siehe Kapitel 4.)

Die Arbeitsgruppe der deutschen Ländergruppe gründete sich in Anlehnung an die pbi-Studie 1 – „Motivation und Arbeitsbedingungen von Friedensfachkräften – Methoden und Konzepte zu ihrer Betreuung“ (2003, aktualisierte Fassung 2005). In 2005 hat die Arbeitsgruppe die vorhandenen Ansätze zur Begleitung von Friedensfachkräften zusammengetragen, strukturiert und neue Instrumente entwickelt. Damit liegt in deutscher und übersetzt in englischer Sprache ein Leitfaden vor, der den neuesten Standards der Begleitung angepasst ist. Er ermöglicht eine umfassende Begleitung der Friedensfachkräfte vor, während und nach der Einsatzzeit (vgl. Handbuch Freiwilligenbetreuung, Hrsg. pbi – Deutscher Zweig e.V., 2005). Das Handbuch dient als Informationsgrundlage für begleitende Ländergruppenmitglieder und zu begleitende Fachkräfte und wird fortlaufend aktualisiert. Im Kontext der Arbeitsgruppe wurde 2006 bei pbi Deutschland die Stelle einer Referentin für Freiwilligenbegleitung geschaffen.

Viele Organisationen arbeiten an Konzepten zur Begleitung von Friedensfachkräften, bislang gibt es jedoch keinen einheitlichen Rahmen und nur sehr wenige empirische Untersuchungen zum Thema. Mit dieser Broschüre möchte pbi Deutschland ihre Instrumente der Begleitung aktualisiert vorstellen, einen Beitrag zur Verbesserung der Begleitung von Personal, das in Kriegs- und Krisengebieten tätig ist, leisten und Anregungen zur Thematik geben. Die Begleitmaßnahmen anderer Organisationen wurden darin einbezogen.



■ Die erste Friedensfachkraft, Christiane Schwarz (re.), die mit dem Programm des Zivilen Friedensdienstes ins Ausland ging, arbeitete von 1999 bis 2001 im pbi-Kolumbienprojekt. Hier mit einem Mitglied der afrokolumbianischen Gemeinde „Nueva Vida“. Die afrokolumbianische Gemeinde war 1997 durch eine gemeinsame Militäraktion der kolumbianischen Streitkräfte und Paramilitärs von ihrem Land im Bundesstaat Chocó vertrieben worden. Nach der Rückkehr bauen sie ein neues Dorf auf und nennen es Nueva Vida – Neues Leben.

1.1. Hintergrund für die Entstehung dieser Broschüre

2007 fand in Kooperation zwischen der Plattform Zivile Konfliktbearbeitung, dem Deutschen Entwicklungsdienst (DED) und der Evangelischen Akademie Iserlohn im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in Bonn der Studientag „Der Verantwortung gerecht werden. Reintegration und Debriefing von Fachkräften der internationalen Friedensarbeit“ statt. Daran haben Organisationen wie Peace Watch Switzer-

land, Carea, Evangelischer Entwicklungsdienst (eed), Deutscher Entwicklungsdienst (DED), Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH), EIRENE (Internationaler Christlicher Friedensdienst e. V.), Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF), Ev. Akademie Iserlohn, Ökumenischer Dienst (Schalomdiakonat), forumZFD (Ziviler Friedensdienst), Plattform Zivile Konfliktbearbeitung sowie pbi Deutschland teilgenommen.



■ Heike Kammer ist seit 20 Jahren bei pbi. Sie lernte pbi 1986 in Guatemala kennen, beteiligte sich an den pbi-Teams in El Salvador, Guatemala und Kolumbien und über 6 Jahre am SIPAZ-Team in Chiapas, Mexiko. 1999 bekam sie den Menschenrechtspreis der Stadt Weimar verliehen. Seit dem 2007 arbeitet sie für pbi Deutschland in der Friedenserziehung mit Methoden der Theaterpädagogik.

Der Studientag richtete sich vor allem an MitarbeiterInnen von Organisationen, die Friedensfachkräfte vorbereiten, entsenden, eine Auswertung ihres Aufenthaltes vornehmen und Hilfestellung bei der Rückkehr leisten. Die Trägerorganisationen konnten sich über Ziele, Konzepte und Methoden der Nachbereitungsangebote, über die Erfahrungen, die Entsendeorganisationen mit Konzepten der Begleitung gemacht haben, sowie über die

Erwartungen und Bedürfnisse der entsandten Fachkräfte austauschen. Außerdem wurde diskutiert, wie das Wissenspotential der Fachkräfte in der entwicklungs- und friedenspolitischen Arbeit genutzt werden kann und wie diese Arbeit verbessert werden kann.

Susanne Thiele, (Referentin für Personalentwicklung für Fachkräfte, AGEH) berichtete in ihrem Einführungsvortrag, dass ihre Organisation die Vorbereitung und RückkehrerInnenarbeit als Einheiten, die miteinander verbunden sind, ansieht. Dies ähnelt dem Begleitkonzept von pbi Deutschland. (unveröffentlichtes Protokoll Studientag 2007)

Als Ergebnisse dieses Studientags können festgehalten werden: Alle Organisationen arbeiten an der Verbesserung der Begleitung von Fachkräften vor, während und nach einem Einsatz. Es besteht Handlungsbedarf in der Verbesserung der Instrumente zur Begleitung.

In Anlehnung an den o. g. Studientag entstand die Idee, gemeinsam mit Carea, Peace Watch Switzerland und pbi Deutschland eine Fortbildung zu organisieren. Darin wollten wir uns gezielt darüber austauschen und lernen, wie eine gute Nachbereitung in Gruppen oder Einzelgesprächen stattfinden kann und was diese beinhalten sollte. Ein Jahr später fand das Weiterbildungsseminar für BegleiterInnen von Friedensfachkräften nach einem Projekteinsatz „Wie kann eine gute Nachbereitung gestaltet werden?“ in Kooperation von Carea e. V. und pbi Deutscher Zweig e. V. in Berlin statt. Ein Teil der Ergebnisse des Seminars wird in Kapitel 7.4. vorgestellt.

Auch Literaturrecherchen zeigen Defizite im Themenbereich Begleitung von Fachkräften nach einem Friedenseinsatz. Es sind nur wenige Veröffentlichungen im deutsch- und englischsprachigen Raum vorhanden. Dazu gehören u. a. die im Auftrag des eed erstellte Studie von Petra Wünsche zu den psycho-sozialen Aspekten der Begleitung in „Unterstützende Begleitung und Nachbetreuung von Fachkräften im Zivilen Friedensdienst. 1999“, Scriptum 3 des eed „Wenn die Welt zerbricht“, 2005, die Abhandlungen von Beristain und Donà: Psychology: In humanitarian assistance, 2001, der Entwurf zur Begleitung von Friedensfachkräften von EIRENE und die Qualitätsstandards zur Vorbereitung, Qualifikation und Auswahl für Fachkräfte im Zivilen Friedensdienst (ZFD – Standards und Qualitätsmanagement der Träger 2001) sowie die pbi-Studie 1 (siehe auch Literaturliste im Kapitel 9.). Neben den genannten Quellen und in der Literaturliste aufgeführten Publikationen, sind die Protokolle des Studientags in Bonn (2007) sowie des Seminars in Berlin (2008) und die langjährigen pbi-Erfahrungen in die vorliegende Broschüre integriert.

2. Kurzvorstellung

peace brigades international (pbi)

peace brigades international (pbi) ist eine von den Vereinten Nationen anerkannte Menschenrechtsorganisation, die seit 1981 in Krisengebieten tätig ist. Auf Anfrage begleiten international zusammengesetzte pbi-Teams von Friedensfachkräften MenschenrechtsverteidigerInnen (z. B. Flüchtlinge und intern Kriegsvertriebene, Friedensgemeinden, RechtsanwältInnen, Mitglieder von Bauernverbänden und Frauenorganisationen sowie Indigenengemeinschaften, die aufgrund ihrer Arbeit in Lebensgefahr sind). Somit werden Handlungsräume für eine gewaltfreie Konfliktbearbeitung und Raum für die politische Arbeit der Friedens- und MenschenrechtsverteidigerInnen erhalten bzw. geschaffen. Beide Seiten – Beschützte und Begleitende – sind durch ein weltweites Alarmnetz mit Kontakten zu Politik, Diplomatie und Zivilgesellschaft abgesichert. Beziehungen zu allen Regierungsstellen, Botschaften, internationalen und nationalen Organisationen sind wichtig, um die Sicherheit der pbi-Teams und der begleiteten Menschen und Organisationen zu erhöhen. Das Sammeln und Weitergeben von Informationen zur Menschenrechtssituation gehört ebenfalls zu den grundlegenden Tätigkeiten der pbi-Teams. Benötigt werden diese Informationen für die Risikoanalyse und ständige Anpassung bzw. Weiterentwicklung von Einsatzstrategien. pbi arbeitet dabei nach verschiedenen Grundsätzen: Sie wird nur auf Anfrage aktiv. Sie arbeitet gewaltfrei. Sie mischt sich nicht in die inhaltliche Arbeit der begleiteten Personen und Organisationen ein. Sie nimmt Partei für die Menschenrechte, jedoch nicht für eine bestimmte politische oder religiöse Weltanschauung. Sie trifft alle politischen Entscheidungen im Konsens.

Der Einsatz der pbi-Freiwilligen in den Projektländern wird vor allem von den 18 bestehenden Ländergruppen in Europa, Nordamerika, Australien und Indien getragen. Die Ländergruppen nehmen Aufgaben wahr, die für die schützende Begleitung von MenschenrechtsverteidigerInnen notwendig sind: Sie unterstützen die Einsatzprojekte durch die Anwerbung, Vorbereitung und Begleitung von Freiwilligen, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, Advocacy und Netzbildung. Die kontinuierliche Arbeit der Ländergruppen ist Voraussetzung für ein funktionierendes Alarm- und Unterstützungsnetz. (vgl. Kapitel 7.2.2.)

In Deutschland ist pbi Deutscher Zweig e. V. seit 1991 ein anerkannter gemeinnütziger Verein. Der Deutsche Zweig ist Mitglied in Dachverbänden wie z. B. Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF), Forum Menschenrechte, Eine-Welt-Netzwerk Hamburg e. V. und Plattform Zivile Konfliktbearbeitung und ist anerkannter Träger im Programm „Ziviler Friedensdienst“ (ZFD)¹. pbi wirkte mit anderen NROs an der Konzeptentwicklung des neuen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „weltwärts“ in 2006/07 mit.²

Menschenrechtsbildung

In der Bildungsarbeit bietet pbi Deutschland jährlich eine Reihe von Wochenendseminaren als Einstieg zu Themen wie internationale Präsenz und Menschenrechtsschutz, Grundlagen der Gewaltfreiheit, Teamarbeit, Umgang mit Belastungen und Angst an. Zudem beteiligt sich pbi an Kursangeboten anderer Träger zu Themen wie internationale Menschenrechtsbeobachtung, Konflikt- und Wirkungsanalyse am Beispiel von Do-no-harm.

¹ Die Regierungskoalition von SPD und Bündnis 90 / Die Grünen erklärte in ihrer Koalitionsvereinbarung von 1998 den Einsatz für die Menschenrechte zur Querschnittsaufgabe ihrer Politik. Sie verpflichtete sich zum Aufbau einer Infrastruktur zur Krisenprävention und zivilen Konfliktbearbeitung. Hierzu gehören die finanzielle Förderung der Friedens- und Konfliktforschung und die Vernetzung bestehender Initiativen. Die juristischen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen für die Ausbildung und den Einsatz von Friedensfachkräften und -diensten (z. B. Ziviler Friedensdienst) sind zu verbessern. Vgl. auch www.forumzfd.de Die erste ZFD-Friedensfachkraft, die das BMZ 1999 im Rahmen des neu geschaffenen Programms finanziert hat, war die pbi-Freiwillige Christiane Schwarz (Kolumbien), damals noch in Zusammenarbeit mit dem anerkannten Entwicklungsdienst EIRENE.

² „weltwärts“ ist der neue entwicklungspolitische Freiwilligendienst des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Er wird von einer Vielzahl von zivilgesellschaftlichen Entscheiderorganisationen im partnerschaftlichen Dialog mit den ProjektpartnerInnen vor Ort durchgeführt. Der Freiwilligendienst ermöglicht Menschen im Alter zwischen 18 und 28 Jahren, sich mit finanzieller Unterstützung für 6 bis 24 Monate ehrenamtlich in Ländern des Trikont zu engagieren. Info: www.weltwaerts.de

Auf Anfrage bietet pbi auch Seminare und Trainings u.a. zu Sicherheitsfragen oder zur Aufarbeitung von Traumata für lokale Menschenrechtsgruppen und MultiplikatorInnen in den Projektländern an. (vgl. Beristaín 2000)

Seit 2004 bietet pbi mit Hilfe eines interaktiven Puppentheaters Kindern in Grundschulen und Kindergärten die Möglichkeit, Themen wie Gewalt und Ungerechtigkeit sowie eigenes Konfliktverhalten zu reflektieren. Die Kinder lernen auf diese Weise auch, über sich und ihre Beziehung zu Kindern aus anderen Ländern nachzudenken. Das Puppentheater ist aus Erfahrungen in der Friedensarbeit in Chiapas, Mexiko, entstanden. Es wird von einer erfahrenen pbi-Rückkehrerin eingesetzt, die als Referentin für Friedenserziehung mit Methoden der Theaterpädagogik für pbi Deutschland arbeitet. Diese arbeitet mit dem pbi-Bildungsprojekt zusammen.

Ebenfalls seit 2004 gibt es in Deutschland das pbi-Bildungsprojekt „pbi macht Schule – Menschenrechte lernen & leben“. In Workshops, Unterrichtseinheiten und Vorträgen an Schulen (bundesweit) werden Ideen und das Wissen von pbi für Jugendliche angeboten. Damit soll Themen wie Konfliktlösung, Gewaltfreiheit und Menschenrechte auch im Inland mehr Aufmerksamkeit verschafft werden. Zurückgekehrte pbi-Friedensfachkräfte berichten von ihrer Arbeit in den Konfliktgebieten. Sie begleiten MenschenrechtsverteidigerInnen, die in Deutschland auf Besuchsreisen sind, in die Schulen, damit sie über ihr Engagement erzählen. (Kapitel 7.2.5.)

■ Alexander Blessing war mit dem ZFD als pbi-Freiwilliger im Mexikoprojekt, danach u. a. Trainer für das Mexikoprojekt: Z. Zt. arbeitet er für EIRENE (Internationaler Christlicher Friedensdienst e. V.)



2.1. Rahmenbedingungen für einen pbi-Einsatz

==> **Qualifizierung für die Bewerbung**

Auf die Bewerbung für ein pbi-Projekt folgt zunächst die Teilnahme an einem einführenden **Wochenend-Informationseminar**. Vermittelt werden Informationen über Grundsätze und Struktur der Organisation, Rahmenbedingungen des Einsatzes, die Arbeitsweise, Mandat und Aufgabenfelder von pbi, Möglichkeiten und Grenzen eines freiwilligen Friedenseinsatzes sowie Informationen über die einzelnen Projekte. Ein Teil der ReferentInnen sind in der Regel ehemalige Freiwillige. Dadurch bietet dieses Wochenendseminar eine gute Möglichkeit, Erfahrungen aus dem Lebens- und Arbeitsalltag als pbi-Freiwillige „aus erster Hand“ zu erhalten.

Im Anschluss an das Wochenendseminar finden ausführliche Gespräche mit ehemaligen Freiwilligen und der Referentin für Freiwilligenbegleitung in der Hamburger Geschäftsstelle statt.

Die Gespräche dienen dem gegenseitigen Kennenlernen und bieten sowohl für die BewerberInnen als auch für pbi die Gelegenheit zur Klärung von Fragen (Motivation, Erwartungen, Zweifel, Arbeits- und Lebensalltag im Team, mögliche Schwierigkeiten, organisatorische Einzelheiten). Auf Grundlage des ausführlichen Gespräches spricht pbi – Deutscher Zweig e. V. gegenüber dem jeweiligen internationalen Projektbüro eine Empfehlung aus. Parallel hierzu senden die BewerberInnen eine schriftliche Bewerbung an das betreffende internationale Projektbüro.³

==> **Intensiver Auswahl- und Vorbereitungsprozess nach der Bewerbung**

Nach Eingang der Bewerbung führt ein Mitglied des Trainingsteams in der Landessprache des Projektes ein Telefoninterview mit der BewerberInnen durch. Danach wird entschieden, ob die BewerberInnen zum internationalen Projekttraining eingeladen wird. Schließlich nehmen die BewerberInnen gemeinsam mit BewerberInnen aus anderen pbi-Ländergruppen an einem intensiven sieben- bis zehntägigen projektspezifischen Vorbereitungstraining des internationalen Projektbüros teil.⁴ Sie dienen der end-

gültigen Auswahl geeigneter Teammitglieder und der Vorbereitung auf den Einsatz. Auf der Grundlage eines abschließenden Gespräches zwischen BewerberInnen und TrainerInnen wird eine gemeinsame Entscheidung über die Eignung für einen Freiwilligeneinsatz getroffen.⁵

==> Insgesamt verpflichten sich die Freiwilligen, an allen Veranstaltungen teilzunehmen, die Bestandteil des Qualifizierungs- und Auswahlverfahrens von pbi sind.

Dazu gehören **mindestens zwölf Vorbereitungsstage**, fünf Qualifizierungstage **vor Ort im Projekt**, fünf Nachbereitungstage **nach der Rückkehr** und drei von pbi flexibel einsetzbare Tage. Auch müssen regelmäßige Berichte und eine abschließende Projektbeschreibung verfasst werden. (vgl. Kapitel 4.-7.)

==> **Voraussetzung für einen Einsatz** sind sehr gute Sprach- und Landeskenntnisse. Erforderlich ist auch die Fähigkeit zur politischen Analyse, Fähigkeit bzw. Erfahrung im Zusammenleben mit einer internationalen Gruppe und in der Arbeit mit internationalen Organisationen, Flexibilität und Anpassungsbereitschaft sowie soziale Kompetenz und kulturelle Sensibilität. Ein sicheres Auftreten bei VertreterInnen von Behörden und lokalen Menschenrechtsorganisationen ist sehr wichtig, so dass hier eine gewisse Lebenserfahrung vorausgesetzt wird. Daher empfehlen wir bei Interesse die Bewerbung ab einem Mindestalter von etwa 24 Jahren. Die Freiwilligen müssen mit Stresssituationen psychisch und physisch umgehen können und bereit sein, unter einfachsten Bedingungen zu leben. Erfahrungen in Öffentlichkeitsarbeit, mit Methoden der Gewaltfreiheit und dem Konsensprinzip, sowie Computerkenntnisse sind von Vorteil.

pbi unterscheidet derzeit bei der Entsendung von Friedensfachkräften zwei verschiedene Formen des Freiwilligendienstes:

1. Der einjährige Freiwilligendienst (mit Option auf Verlängerung auf max. 2 Jahre), wird überwiegend aus

³ Der Bewerbung ist ein Referenzgutachten zur persönlichen Eignung beizufügen (entsprechende Vorlagen für Bewerbung und Referenzgutachten sind über die Geschäftsstelle erhältlich).

⁴ Trainings werden je nach Projekt zwei- bis dreimal pro Jahr angeboten. Die Vorbereitungstrainings werden bereits in der jeweiligen Projektsprache durchgeführt. Der Veranstaltungsort variiert; die Trainings finden gleichermaßen in Deutschland wie in anderen europäischen Ländern, sowie in den USA und in Asien statt.

⁵ Danach vertiefen die BewerberInnen ihre Kenntnisse in Form eines schriftlichen Vorbereitungskurses für das konkrete Projekt (Fernkurs mit bis zu acht Materialsendungen zum Selbststudium). Sie werden hierbei von der deutschen Landesgruppe sowie von TrainerInnen des jeweiligen Projektes unterstützt. Der Zeitpunkt der Ausreise richtet sich nach den Erfordernissen des Projektes, den Visaformalitäten sowie nach den Wünschen der BewerberInnen.

pbi-eigenen Mitteln finanziert. Für Menschen bis 28 Jahre wird der Freiwilligendienst vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) über das Programm „**weltwärts**“ kofinanziert. Das Modellprogramm der Intergenerativen Freiwilligendienste (IFL), mit dem pbi ebenfalls Freiwillige entsenden konnte, ist Ende 2008 ausgelaufen.

2. Der zweijährigen ZFD – Freiwilligendienst wird aus dem Programm „Ziviler Friedensdienst“ (ZFD) des Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert.

Die Entsendung von Freiwilligen in die pbi-Projekte erfolgt über die als Entsendeorganisation anerkannte Trägerorganisation pbi – Deutscher Zweig e. V.. In der Praxis werden alle pbi-Freiwilligen unabhängig von der Form ihres Freiwilligendienstes gemeinsam in den gleichen international zusammengesetzten pbi-Teams eingesetzt. Alle pbi-Freiwilligen weltweit sind im Rahmen einer Gruppenversicherung des Evangelischen Entwicklungsdienstes (eed) kranken-, unfall und haftpflichtversichert.⁶

==> BewerberInnen für den ZFD-Freiwilligendienst müssen noch ein zusätzliches Auswahl- und Qualifizierungsverfahren beim Evangelischen Entwicklungsdienst (eed) nach den Kriterien des EntwicklungshelferInnengesetzes absolvieren.

Es gibt fünf wesentliche Unterschiede zwischen dem einjährigen Freiwilligendienst (pbi / weltwärts) und dem zweijährigen Zivilen Friedensdienst:

1. Die Dauer des Einsatzes beträgt mindestens ein Jahr, beim ZFD-Freiwilligendienst mindestens zwei Jahre (zzgl. einer etwa dreimonatigen Vorbereitungszeit). Der Vertrag kann auf Antrag um ein weiteres Jahr verlängert werden.

2. Der einjährige Freiwilligendienst wird von pbi teilweise als „ungeregelter Freiwilligendienst“, teilweise auf Grundlage der jeweiligen Programmrichtlinien organisiert und kofinanziert. Der ZFD-Freiwilligendienst wird aus Mitteln

des ZFD-Programms des Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert und organisatorisch in Kooperation mit dem Evangelischen Entwicklungsdienst (eed) durchgeführt. Dem eed obliegt vor allem die Prüfung der formellen Eignung und die sozialversicherungspflichtige Meldung der ZFD-Freiwilligen.

3. ZFD-Freiwillige müssen höhere persönlichere Anforderungen erfüllen (Mindestalter 30 Jahre, abgeschlossene Berufsausbildung, mindestens dreijährige Berufserfahrung).

4. ZFD-Freiwillige müssen zusätzlich zum pbi-eigenen Auswahl- und Qualifizierungsverfahren das Auswahlverfahren des ZFD-Programms absolvieren. Das eed-Auswahlverfahren des ZFD umfasst die Teilnahme an einem Orientierungsseminar, ein Auswahlgespräch, eine tropenmedizinische Untersuchung sowie eine dreimonatige Vorbereitungszeit mit verschiedenen Vorbereitungs- und Fortbildungskursen. Die Kurse werden für jede Friedensfachkraft individuell zusammengestellt. In Absprache mit pbi und dem eed können auch Sprachkurse und Kurse zu pbi-relevanten Themen besucht werden. Die Vorbereitungszeit wird mit einem dreieinhalbwöchigen Ausreisekurs abgeschlossen.

5. ZFD-Freiwillige erhalten umfangreichere Leistungen im Bereich der sozialen Absicherung (Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung).

pbi-D ist bemüht, die ZFD-Mittel, die das ZFD-Programm für Einzelpersonen vorsieht, dem ganzen Team zu Gute kommen zu lassen und Friedensfachkräfte mit und ohne ZFD-Vertrag gleich zu behandeln. (vgl. Kapitel 6.1., 7.)

Für „**weltwärts**“-Freiwillige sind ebenfalls gesonderte Begleitmaßnahmen vorgesehen. (vgl. Kapitel 6.1.)

⁶ Weitere detaillierte Informationen über persönliche Voraussetzungen, Ablauf des Qualifizierungs- und Auswahlverfahrens sowie Leistungen finden Sie in unserem Infoblatt und unserer Broschüre „Friedensdienste mit peace brigades international“, zum Download im Internet www.pbi-deutschland.de oder über unsere Hamburger pbi-Geschäftsstelle. Ansprechpartnerin für alle Fragen zur Bewerbung im Freiwilligeneinsatz ist die pbi-Referentin für Freiwilligenbegleitung Cathrin Schmock, die Sie über die pbi-Geschäftsstelle oder per E-Mail catrin.schmock@pbi-deutschland.de erreichen.

3. Begriffsklärungen von Nachbereitung / Debriefing, Trauma und Burnout

Friedensfachkräfte machen während ihres Einsatzes neben vielen positiven und bereichernden Erfahrungen auch schwierige, zum Teil extrem belastende Erfahrungen. Sie arbeiten häufig mit Menschen, die von politisch motivierter Gewalt, Entführung, Ermordung oder Massakern bedroht und traumatisiert sind.⁷ Auch die Sorge um die Sicherheit der MenschenrechtsverteidigerInnen kann sehr belastend für die Freiwilligen sein. Diesen Belastungssituationen begegnen die Freiwilligen unterschiedlich. Eine wichtige Basis für Friedensarbeit ist neben der Fähigkeit, notwendige Distanz einzunehmen die Fähigkeit, sich auf andere Menschen einzulassen und mitzufühlen. Dies birgt die Gefahr, selbst (sekundär) traumatisiert zu werden. (eed 2005:5) „Solche Zustände über längere Zeit mitzuerleben, ohne viel dagegen ausrichten zu können,

ist so belastend, dass sie zu sekundärer Traumatisierung führen können.“ (Wünsche 1999:2; vgl. auch Beristaín / Donà 2001: 24ff) In der Vorbereitung auf ihren Einsatz werden pbi-Freiwillige auf diese belastenden Situationen vorbereitet. Information und Aufklärung über psychologische Aspekte und deren mögliche Auswirkungen und Prävention können im Umgang mit diesen hilfreich sein. (vgl. Kapitel 5.2.)

Die Themen Trauma und Burnout, die im Dienstalltag von Friedensfachkräften mehr oder weniger eine Rolle spielen (können), sind so umfangreich, dass eine ausführliche Darstellung im Rahmen dieser Broschüre nicht möglich ist. Dennoch soll hier zum besseren Verständnis auf Begriffe wie Trauma, Burnout und Nachbereitung / Debriefing eingegangen werden.

3.1. Nachbereitung oder Debriefing?

Während einiger Diskussionen im Kontext der pbi-Freiwilligenbegleitung ergab sich die Frage, ob wir als BegleiterInnen von zurückgekehrten Friedensfachkräften ohne psychologische Ausbildung, von „Nachbereitung“ oder „Debriefing“ sprechen sollten. Hierzu gibt es zumindest innerhalb von pbi keine einheitliche Meinung.

Die Autorin vertritt die Ansicht, dass nur im psychologischen Fachkontext von „Debriefing“ gesprochen werden sollte. In unserem Bereich sollte nur von „Nachbereitung“, allenfalls von „didaktischem Debriefing“ (s. u.) gesprochen werden. Auch wenn der Autorin die Problematik der Definitionsmacht einiger Fächer im wissenschaftlichen Diskurs bekannt ist, plädiert sie für eine klare Abgrenzung und begründet dies wie folgt:

==> Als entsendende Organisation verstehen wir unter Begleitung im psychosozialen Bereich die soziale und

kollegiale Unterstützung von Friedensfachkräften vor, während und nach einem Einsatz. Diese Begleitung dient zur Gesunderhaltung und ersten Krisenintervention. Ohne diese Unterstützung und den sozialen Kontakt mit anderen wären die psychischen Verarbeitungskapazitäten schnell erschöpft. Die entscheidenden Funktionen sozialer Unterstützung liegen neben der Befriedigung sozialer Bedürfnisse und dem Teilen von intensiven Erfahrungen im Schutz vor Belastungen und in der Hilfestellung bei ihrer Verarbeitung. Lassen sich Belastungen nicht vermeiden, soll zumindest ein adäquater Umgang mit ihnen ermöglicht werden. Das soziale Bezugssystem stellt unverzichtbare Ressourcen zur Bewältigung von Stress dar. Bereits das Wissen darüber, dass es Menschen bzw. Bezugspersonen gibt, an die sich die Freiwilligen in schwierigen oder unsicheren Situationen wenden können, bietet psychisch-emotionale Sicherheit und Stabilität

⁷ Der tägliche Umgang mit diesen Menschen und das Kennenlernen ihrer Arbeit macht pbi-Freiwilligen aber auch Mut und wirkt Ohnmachtsgefühlen entgegen. Es ist eine Arbeit mit Opfern, die über ihre Identität als Opfer hinaus gewachsen sind und als AkteurInnen für soziale Gerechtigkeit handeln. (pbi-Studie 1 2005)

(pbi-Studie 1 2005:26; Wünsche 1999:20ff). Die Krisenintervention hat zum Ziel, dem/der Betroffenen zu helfen, sein/ihr psychisches Gleichgewicht wiederzufinden, persönliche Bewältigungsmechanismen zu mobilisieren und ggf. weitere Unterstützung zu planen. In einem pbi-Nachbereitungsgespräch, das in der Regel von der Referentin für Freiwilligenbegleitung durchgeführt wird, soll eine fachliche und berufsbezogene Auswertung der Einsatzerfahrung gemeinsam mit der Friedensfachkraft vorgenommen werden. Ein zweiter Schwerpunkt liegt darin, gemeinsam mit der Friedensfachkraft zu klären, wie sie ihren allgemeinen und psycho-sozialen Gesundheitszustand wahrnimmt. Wünscht sie eine weitere Unterstützung durch pbi bei der Verarbeitung des Erlebten? Hat sie einen über die Möglichkeiten von pbi hinausgehenden Bedarf an Auseinandersetzung mit dem Erlebten? Wie kann ein solcher Bedarf gedeckt werden?

Diese Form der Begleitung ist weder eine Therapie noch ein Ersatz für therapeutische Maßnahmen. pbi informiert die Ausreisenden vor, während und nach ihrer Einsatzzeit über psychologische Aspekte und Anforderungen, über deren mögliche Auswirkungen und über geeignete Stressbewältigungsstrategien. Die Teamsitzungen, Workshops, Supervisionen und – bei Bedarf – Einzelgespräche im Einsatzland helfen, mit unerwarteten Bedingungen und Reaktionen umzugehen. (vgl. Kapitel 4.3., 6.2.)

==> Für ein Debriefing im psychologischen Sinn bedarf es einer entsprechenden Aus- oder Fortbildung. Der Begriff des „Debriefing“ bezeichnet im umgangssprachlichen Sinne „darüber reden, was passiert ist“. Diese Herangehensweise beinhaltet schon in dieser Form einige wichtige Aspekte des Debriefing, wie es im fachlichen, psychologischen Sinn gebraucht wird. So stellt auch bereits das „Darüberreden“ eine Art Rückblick über gemachte Erfahrungen dar, um eine gewisse Ordnung und Bedeutunghaftigkeit darin zu entdecken. Konkret bezeichnet der Begriff des psychologischen Debriefing im fachlichen Sinn genau einen solchen Rückblick zur Ordnung und Verarbeitung gemachter Erfahrungen. Er impliziert allerdings auch schon ein spezifisches, aktives Interventionsprogramm, um diese Ordnung und Verarbeitung zu erreichen (Raphael & Wilson, 1993).⁸ Eine wesentliche Unterscheidung besteht zwischen dem „didaktischen“ Debriefing und dem „emotionalen oder psychologischen“ Debriefing. Im didaktischen Debriefing stehen in erster Linie Informati-

onen über Stress, Stressreaktionen- und management zur Verfügung. Das psychologische Debriefing legt dagegen mehr Gewicht auf die kognitive Bewertung des Geschehens, z. B. eine Besprechung der erlebten Erfahrungen, Reaktionen und Gefühle (Wünsche 1999:25). Das eigentliche psychologische Debriefing entstand in den siebziger Jahren und geht vor allem auf Jeffrey Mitchell zurück, einen der Pioniere auf diesem Gebiet. Das von Mitchell entwickelte Modell des Debriefing ist bekannt als „Critical Incident Stress Debriefing“ (CISD) und hat eine klar geregelte Struktur. Mögliche Wirkmechanismen sind frühe Intervention, Bereitstellung psychologischer Unterstützung, emotionale Entlastung, Gelegenheit zur Verbalisierung des Traumas, strukturiertes Vorgehen, psychologisch fundierter Aufbau der Maßnahmen, Handlungsorientierung, Information über Stress und Stressmanagement, Unterstützung durch die Gruppe und KollegInnen sowie Nachsorgemöglichkeit. Das Modell wurde für eine stressreduzierende Umgehensweise mit belastenden Erfahrungen für Notfalleinsatzkräfte wie SanitäterInnen, Feuerwehrleute und PolizistInnen entwickelt. (Mitchell 1983; Mitchell und Everly 2001, Mc Nally 2004, vgl. auch Wünsche 1999:21ff, pbi-Studie 1 2003/2005)

Einige KollegInnen aus dem Bereich der Nichtregierungsorganisationen verbinden mit Debriefing vor allem das siebenstufige Gesprächsmodell von Mitchell und Everly. Dabei soll ein Debriefing vor allem zeitnah, vor Ort und professionell durchgeführt werden (Susanne Thiele, AGEH, Studientag 2007; andere Debriefing-Modelle vgl. Wünsche 1999:25).

⁸ In der wissenschaftlichen Literatur wird die Effektivität von Debriefing kontrovers diskutiert und es gibt nur wenige empirische Belege für die klinische Effektivität des Debriefings in Bezug auf die Verringerung von Symptomen. (Wünsche 1999:26)

3.2. Trauma

Wie unter 3. beschrieben, besteht auch für Fachkräfte des Entwicklungs- oder Friedensdienstes, die in besonders schwierigen Situationen arbeiten, vor allem im Rahmen der Konfliktbearbeitung die Gefahr, selbst unter (Sekundär-) Traumatisierungen zu leiden. (Wünsche / Döhne 2006; Beristáin / Donà 2001:24) (vgl. Kapitel 7.2.1.1.) Grundsätzlich ist es deshalb wichtig - Friedensfachkräfte und NachbereiterInnen, die im Umfeld traumatisierter Gruppen arbeiten, über Grundzüge von Traumatisierungsprozessen und ihre Auswirkungen zu informieren. Innerhalb von pbi ist es bereits obligatorisch. Denn MitarbeiterInnen, die über diese und andere spezielle Problematiken informiert sind, werden befähigt, mit Geduld, Einfühlung und Verständnis auf andere einzugehen. In diesem Zusammenhang sind auch „kulturelle Spezifika von Traumaerleben und -verarbeitung“ wichtig! (Scherg 2003:23;30) Zudem können MultiplikatorInnen, die entsprechend ausgebildet bzw. fortgebildet sind, ihr Wissen an andere Personen, die in der Nachbereitung tätig sind, weitergeben.

In diesem Abschnitt kann nicht auf die unterschiedlichen Standpunkte der internationalen Diskussion zur Traumabearbeitung und Traumakonzeptionen eingegangen werden. (vgl. u. a. Scherg 2003, Becker 2006, Teegen 2000). Ebenso wenig kann auf die vielfältigen körperlichen Prozesse in/nach einer traumatischen Situation, wie beispielsweise Prozesse im Gehirn, eingegangen werden.

Der Begriff „Trauma“ wird in verschiedenen Kontexten unterschiedlich benutzt, nachfolgend eine allgemeine Darstellung:

pbi hebt besonders den gesellschaftspolitischen Aspekt von Trauma(bearbeitung) im politischen Kontext hervor: Trauma bezieht sich – gleichgültig, welcher theoretischen Konzeption wir anhängen – immer auf eine soziale Realität und auf eine kulturspezifisch geprägte psychische Struktur und wirkt sich deshalb in verschiedenen sozialen und kulturellen Kontexten unterschiedlich aus. Es ist also wichtig, die einzelnen Personen in ihren jeweiligen



■ Feliciana Marcario der Organisation CONAVIGUA (Nationaler Zusammenschluss der Witwen Guatemalas) und Marina Comandulli (pbi) während der Begleitung zu einer Beerdigung im Quiché, Guatemala



■ CONAVIGUA befasst sich u. a. mit Exhumierungen und Begräbnissen der Opfer des bewaffneten Konfliktes. pbi begleitet sie in ihrem Büro in der Hauptstadt, sowie bei Exhumierungen und Zeugenaussagen auf dem Land.

Kontexten zu sehen. Dabei muss bestimmt werden, wer, wie, was, wo und unter welchen Umständen traumatisch gebrochen wurde (Becker 2006). D. h. die kontextspezifischen intra- und interpsychischen, individuellen und sozialen Dimensionen sind für eine Bearbeitung bedeutsam. Die Ursachen von Trauma können nicht außerhalb des verursachenden politischen Kontextes gedacht und behandelt werden (vgl. Becker 1999; Beristain 2001; Brune 1999). Das Trauma beeinträchtigt das Individuum oder die Gruppe nicht nur in ihrem/seinem psychischen Erleben, sondern auch in ihrem/seinen sozialen Beziehungen und Funktionen. Ein Trauma ist demnach eng mit dem jeweiligen spezifischen Kontext verbunden und verstehbar. Dieses weicht ab von der klinischen Definition von Trauma im psychologisch-psychiatrischen individualisierten Kontext.

Ein „Trauma“, aus dem Griechischen Wort „Wunde / Verletzung“, wird verursacht durch ein einschneidendes, oft lebensbedrohliches Erlebnis, welches die Möglichkeiten der Verarbeitung durch die menschliche Psyche überfordert. Ein weiteres besonderes Kennzeichen ist, dass der Mensch sich vollkommen hilflos fühlt und das Ereignis bzw. die Situation nicht beeinflussen kann. Flucht oder Verteidigung sind in der traumatischen Situation nicht möglich oder führen nicht zu einem Nachlassen der Bedrohung. Erlebnisse wie z. B. Kriege, Unfälle, Vergewaltigungen, Folter, Vertreibungen (sogenannte „man-made disaster“, d.h. von Menschenhand ausgelöste Katastro-

phen) oder Naturkatastrophen können ein Trauma auslösen. Ein Trauma ist die Erfahrung von extremem Stress. Die traumatische Situation geht mit intensiver Angst, Hilflosigkeit oder Entsetzen einher. Die Auswirkungen solcher traumatischer Erfahrungen sind vielschichtig. Neben der bekannten „posttraumatischen Belastungsreaktion“ (PTBS, s. u.) kann es zu tiefgreifenden Veränderungen des Selbst- und Weltverständnisses, zur Erschütterung lebenstragender Grundannahmen sowie zu Veränderungen in der Beziehung zu anderen Menschen kommen.

Das gilt vor allem dann, wenn es sich um über längere Zeit anhaltende und von Menschenhand ausgelöste Traumatisierungen handelt. (bzfo 2006; eed 2005; Wünsche, Döhne 2006; Teegen 2000)

Auch Belastungssituationen, die im einzelnen nicht traumatisch sind, wie z. B. die ständige Angst, dass etwas passieren kann, können zur „akkumulativen Traumatisierung“ führen.

Häufig sind Friedensfachkräfte ZeugInnen / BeobachterInnen von Menschenrechtsverletzungen, Gewalt, Hunger, Krankheit, Tod und Rechtlosigkeit. Solche Zustände über längere Zeit miterleben, kann zu traumatischen Belastungsreaktionen führen (Wünsche; Döhne 2006). Die Schwere des Traumas ist abhängig von der Art, der Häufigkeit, der Dauer und der Intensität des Ereignisses, der individuellen Bedeutungszuschreibung, den situativen Faktoren und den Vorerfahrungen der betroffenen Person (Weiterbildungsseminar Berlin 2008).

3.2.1. Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)

Die seelischen Schäden / Verletzungen nach einer traumatischen Erfahrung werden im klinischen Sinn als posttraumatische Symptome und Reaktionen bezeichnet. Die Diagnose „Posttraumatic stress disorder“ (PTSD), auf Deutsch „posttraumatische Belastungsstörung“ (PTBS), wurde 1980 als eigenständiges Krankheitsbild von der US-amerikanischen psychiatrischen Gesellschaft in ihre Klassifikation „psychischer Störungen“ aufgenommen (Teegen 2000:341). Die PTBS zählt laut Teegen zu den häufigsten psychischen Erkrankungen. Allerdings entwickelt nur ein Teil der Menschen, die mit einem potentiell traumatischen Ereignis konfrontiert wird, eine PTBS

(ebd.). Für Frauen ist das Risiko, eine PTBS zu entwickeln „mindestens doppelt so hoch wie für Männer, ein chronischer Verlauf wird bei Frauen sogar viermal so häufig beobachtet“ (ebd.). Die Traumatisierung ist ein Prozess und entsteht bzw. entwickelt sich individuell aus dem Aufeinanderfolgen von potentiell erschütternden Belastungsereignissen. Die Beeinflussung der Psyche durch das Trauma zeigt sich im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang im allgemeinen als schwere, akute oder chronische Krisenreaktion. Nach einer Zeit tritt häufig eine neue Phase des psychischen Leidens auf. Die neuen Beschwerden können nach wenigen Wochen auftreten oder manchmal

auch bis zu Jahrzehnte später. (Brune 1999; vgl. auch Wünsche 1999:28) „Nach einer sogenannten Einwirkungsphase von ein bis zwei Wochen beginnt die Eigendynamik des Traumas.“ (eed 2005:13). Aktivitätsschübe wechseln mit totaler Erschöpfung ab. Es kann zu Entwicklung von Selbstzweifeln, Schuldgefühlen, Depressionen und Gefühlen von Hoffnungslosigkeit sowie Wut kommen. Die Belastungsreaktionen verschwinden bei etwa 25-30% der Betroffenen nach den ersten vier Wochen. Wenn die Symptome zwischen einem und drei Monaten nach dem Ereignis anhalten, sprechen wir von einer posttraumatischen Belastungsreaktion. Innerhalb dieses Zeitraums erholen sich 30-40% der Personen. Nach drei Monaten kann eine Chronifizierung eintreten, die mehrere Jahre anhalten kann (ebd.).

Posttraumatische Belastungsstörungen können erst dann angemessen behandelt werden, wenn sie fachkundig diagnostiziert werden (Teegen 2000:348).

==> Mögliche körperliche und psychische Folgen, mit denen Menschen auf eine Traumatisierung reagieren, sind vielfältig und können individuell unterschiedlich sein. Es gibt jedoch Kernsymptome, die in unterschiedlicher Ausprägung bei allen Traumatisierten zu beobachten sind:

Übererregung

Als Folge des traumatischen Stresses bleibt der Körper in „Alarmbereitschaft“. Dies äußert sich in Reizbarkeit oder Wutausbrüchen, Schlafstörungen mit Alpträumen, übertriebener Aufmerksamkeit und Wachsamkeit, Nervosität und erhöhter Schreckhaftigkeit, sowie in begleitenden körperlichen Reaktionen wie z. B. chronischen Schmerzen, unkontrollierbaren Erinnerungen, Konzentrations- und Gedächtnisstörungen, selbstschädigendem Verhalten, Verlust haltgebender Überzeugungen sowie Depressionen.

Intrusionen

Ein andauerndes Wiedererleben des traumatischen Ereignisses. Dies zeigt sich in unkontrollierbaren, überflutenden Erinnerungen an das traumatische Ereignis (Bilder, Gedanken, Alpträume, bei Kindern auch Spiele mit traumatischen Inhalten) oder im Handeln oder Fühlen, als ob das traumatische Ereignis sich aktuell wiederhole.

Vermeidungsverhalten

Ein Bemühen, Situationen oder Reize, die dem ursprünglichen traumatischen Ereignis ähneln oder mit diesem assoziiert sind, zu vermeiden. Dies äußert sich in einem bewussten Vermeiden von Gedanken, Gesprächen, Aktivitäten, Orten, Menschen oder Situationen, die an traumatische Inhalte erinnern. Manchmal können einzelne Aspekte oder das gesamte traumatische Ereignis, der Zeitraum seines Auftretens oder unmittelbar vorausgehende oder nachfolgende Zeitperioden nicht erinnert werden (bzfo 2006; Teegen 2000:344).

Häufig entwickeln Menschen nach einem traumatischen Erlebnis Schuld- und Schamgefühle. Menschen denken immer wieder darüber nach, was passiert ist und wie sie den Verlauf der Dinge hätten beeinflussen können. Viele machen sich Vorwürfe, dass sie bestimmte Dinge getan oder nicht getan haben oder dass sie anders hätten reagieren sollen.

Nicht alle Menschen entwickeln traumatische körperliche und psychische Beschwerden nach extrem bedrohlichen Erfahrungen. Menschen sind unterschiedlich in der Lage, mit den körperlichen und psychischen Folgen alleine oder mit Hilfe von FreundInnen, Familie und Unterstützung von ärztlichen, psychosozialen, psychotherapeutischen Fachpersonal umzugehen.⁹

Menschen, die traumatische Erlebnisse hatten, brauchen vor allem Sicherheit und Stabilität. (Dorn / Novoa 2004) „Stabilisierung in diesem Zusammenhang meint den Aufbau und die Förderung von äußeren, aber auch inneren Strukturen, die ein Erleben von Sicherheit, Orientierung, Einflussnahme, Fähigkeiten und Selbstwert sowie verlässliches und verbundenes Miteinander im Sozialen sowie Sinn, Kontinuität und Perspektive der eigenen Existenz ermöglichen.“ (ebd.). In diesem Sinn trägt ein guter Nachbereitungsprozess von Friedensfachkräften zu ihrer Stabilisierung, sozialen Einbindung und ihrem psychosozialen Wohlbefinden bei. (vgl. Kapitel 7.)

⁹ Die Risiken, eine PTBS zu entwickeln, hängen von verschiedenen Faktoren ab, wie z. B. allgemeine persönliche Verfassung, Belastungen und Stress vor dem Erlebnis, Entwicklungsstand der betroffenen Person (Kinder erleben bedrohliche Ereignisse anders als Erwachsene und sind verwundbarer), vorhergehende Traumatisierung, Lebensgeschichte, Dauer der Bedrohung, ob Menschen körperlich verletzt worden sind sowie von Reaktionen der (stabilen) sozialen Umwelt, ob beispielsweise FreundInnen Sicherheit und Halt bieten können. (Teegen 2000:342ff; eed 2005:14ff)



■ pbi-Freiwillige während eines Friedenserziehungsworkshops in Indonesien

3.3. Burnout

Das berufliche Burnout-Syndrom (wörtlich: „Ausgebrannt-sein“) meint den Zustand psychischer und physischer Erschöpfung und ist u. a. Folge von großem beruflichem Stress und dauernden Gefühlen von Überforderung.¹⁰ Besonders in der Arbeit in Kriegs- und Krisengebieten ist es wegen der bereits angeführten Bedingungen und der großen psychischen Belastung nicht ungewöhnlich, dass sich bald erste Anzeichen von emotionaler Erschöpfung bemerkbar machen. Die Friedensfachkraft fühlt sich ausgebrannt und verspürt möglicherweise nur noch wenig innerlichen Antrieb. Außerdem beanspruchen Diskussionen und Probleme innerhalb des Teams immer mehr Zeit (vgl. Sabiç 1999:59ff; Beristaín / Donà 2001:24ff). Zudem muss die Fachkraft sich in einer neuen Situation, mit einer fremden Sprache und Kultur zurechtfinden (Akkulturationsstress). Um dem Burnout entgegen zu treten und sich davor zu schützen, sind das Pflegen sozialer Kontakte, Supervision, die gegenseitige Unterstützung im Team und besonders die prozessbegleitende Reflexion der eigenen Arbeit und der eigenen Grenzen wichtig (Beristaín / Donà 2001:24ff.). (vgl. Kapitel 7.)

Burnout bleibt oft lange Zeit unbemerkt. Auftretende Probleme werden nicht als Folgen von Überlastung erkannt, sondern persönlichen Schwierigkeiten der betroffenen Person zugeschrieben. Burnout beginnt mit verstärktem Arbeitseinsatz und dem Negieren eigener Bedürfnisse nach Ruhe und Entlastung. Die eigenen Grenzen werden

nicht mehr wahr- und ernst genommen. Von anderen wird ein ähnlicher Einsatz gefordert. Es kann zu Frustrationen und Konflikten kommen, Unterstützungsangebote von FreundInnen und KollegInnen werden zurückgewiesen (vgl. Wünsche / Döhne 1999; Wünsche 1999:3ff). Zudem kann beispielsweise die eigene privilegierte Position (im Vergleich zu den Begleiteten) zu Schuldgefühlen führen, wodurch die eigenen Bedürfnisse als nichtig erscheinen. „Der tatsächliche Grad an Belastung wird nicht mehr wahrgenommen und es wird nicht rechtzeitig für Entlastung gesorgt. Solche Bedingungen und Erfahrungen vermindern die Stressresistenz, das heißt, sie erhöhen das Risiko für berufliches Burnout und machen verwundbarer für zusätzliche Belastungen.“ (Wünsche / Döhne 1999)

==> Anzeichen für Burnout können sein:

Reizbarkeit, Apathie, schnelle Ermüdung, Erschöpfung, Vergesslichkeit, Entscheidungsschwierigkeiten, Vernachlässigung der Aufgaben, Gefühl der Überforderung, eine Art „Arbeitsucht“, Unzufriedenheit, Schwermut. pbi legt großen Wert darauf, die Freiwilligen bereits vor der Ausreise auf Möglichkeiten von Stressbewältigung und Vermeidung von Burnout in Workshops vorzubereiten. (vgl. Kapitel 5.)

In den folgenden Abschnitten werden die Instrumente der Begleitung von pbi-Friedensfachkräften – vor, während und nach einem Einsatz – genauer vorgestellt.

¹⁰ Zur Entstehung und zu Möglichkeiten der Stressbewältigung können wir das folgende Buch sehr empfehlen: „Hilfen bei Stress und Belastung“ von Reiner Tausch (2008), der seit vielen Jahren am Psychologischen Institut der Universität Hamburg arbeitet. / Über Strategien der Stressprävention und -Bewältigung vgl. pbi-Studie 1:2005.

4. Begleitkonzept von Friedensfachkräften

4.1. Die Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung, pbi – Deutscher Zweig e. V.

2004 hat sich in Deutschland die pbi-Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung gegründet, die zur Verbesserung der Begleitung der Freiwilligen auf nationaler und internationaler Ebene beitragen möchte.

Beispiele hierfür sind die pbi-Studie 1 2003 / aktualisierte Fassung 2005: „Motivation und Arbeitsbedingungen von Friedensfachkräften – Methoden und Konzepte zu ihrer Betreuung“, in der ehemalige Friedensfachkräfte aus dem deutschsprachigen Raum zur Motivation für ihren Einsatz, Arbeitsbedingungen und Betreuungsbedarf befragt wurden. Die Befragungsergebnisse dienen der Aktualisierung eines Begleitkonzeptes durch die deutsche Ländergruppe.

Außerdem hat die Arbeitsgruppe die einzelnen vorhandenen pbi-Begleitkonzepte in Form eines Handbuchs zusammengetragen und neue Instrumente entwickelt. Für

die Zukunft liegt damit ein strukturierter Leitfaden vor, der eine umfassende Begleitung der Freiwilligen durch pbi Deutschland vor, während sowie nach der Einsatzzeit ermöglicht (vgl. Handbuch Freiwilligenbetreuung, Hrsg. pbi D, 2005). Zudem wurden durch die ZFD-Mittel neue Ansätze in der Vorbereitung von Freiwilligen und in der Begleitung während der Teamzeit möglich.

Ein weiteres Resultat zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Freiwilligen-Begleitung ist die in 2006 geschaffene ReferentInnenstelle für Freiwilligenbegleitung. Ansprechpartnerin für Fragen zum Freiwilligeneinsatz ist die Referentin für Freiwilligenbegleitung Cathrin Schmock. Frau Schmock hat langjährige Erfahrung als pbi-Mitarbeiterin und war 2001 als Friedensfachkraft im pbi-Mexikoprojekt tätig.

Auch die Schweizer pbi-Ländergruppe hat eine Koordinatorin eingestellt, die sich schwerpunktmäßig mit der Begleitung von Friedensfachkräften beschäftigt.¹¹

4.1.2. Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung auf internationaler Ebene

pbi arbeitet seit vielen Jahren auch auf internationaler Ebene an der Verbesserung der Begleitung von Freiwilligen. 2002 erarbeiteten pbi Großbritannien und pbi USA ein Mental-Health-Konzept mit dem Namen „How to take care of yourself before, during, and after your field service with peace brigades international“ Es hat zum Ziel, die Verantwortung für die Unterstützung der Freiwilligen in der gesamten Organisation zu verankern, diese also nicht auf Ländergruppen oder Projektebene zu belassen (Eingabe Karen Brandow für pbi-UK zum IC-Meeting

2002/2003). Im genannten Konzept sollen u. a. folgende Aspekte in der Begleitung berücksichtigt werden: Psychosoziale Vorbereitung und Training vor dem Teameinsatz, Selbsthilfestrategien zur Prävention von Burnout, Unterstützung durch Workshops, Auseinandersetzung mit Konflikten innerhalb von pbi, Selbstevaluierungen der Freiwilligen und Rückmeldung des Teams, Thematisierung möglicher sekundärer Stresserscheinungen und deren Folgen, Vorbereitung und Sensibilisierung auf die Wahrnehmung möglicher (post)traumatischer Stresssyn-

¹¹ pbi-Schweiz baut eine Partnerschaft mit der „European Association of Gestalttherapists“ auf, die im Rahmen ihres Menschenrechtsauftrages bereit sind, aufgrund der Erfahrungen von pbi-Freiwilligen ein Buddysystem zu konzipieren.



■ Cathrin Schmock, Suhela Behboud, Johanna Stöppler. pbi-Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung

drome, Unterstützung und Vernetzung mit anderen Freiwilligen nach dem Einsatz. (vgl. auch Report on issues relevant to volunteer support from IC meeting discussions. pbi UK 2006)

Mittlerweile sind alle genannten Aspekte Teil des Begleitkonzepts von pbi Deutschland. Es geht aber über diese hinaus: z.T. wurden Instrumente weiterentwickelt und Instrumente anderer Organisationen hinzugefügt.

In 2005 hat sich die internationale Arbeitsgruppe zur Unterstützung der pbi-Freiwilligen („Volunteer Support Working Group“) gegründet, an der pbi-Aktive aus England, Palästina, Kolumbien, USA, Schweiz, Spanien und Deutschland teilnehmen, um an der Verbesserung der Begleitung von Friedensfachkräften auf internationaler Ebene zu arbeiten. Auf Basis einer Evaluierung der existierenden Unterstützung für Freiwillige in den verschiedenen pbi-Ländergruppen und Projekten hat die Arbeitsgruppe 2008 Richtlinien erarbeitet, die für die gesamte Organisation als Minimalstandards gelten. Diese Mindestanforderungen wurden auf der pbi-Generalversammlung 2008 diskutiert und bestätigt.¹² Die Mindestanforderungen sind an Ländergruppen und Projekte gerichtet und fordern bestimmte Maßnahmen zur Unterstützung der Freiwilligen vor, während und nach dem Einsatz im Projekt. Des Weiteren sind Unterstützungsmaßnahmen durch das Kommunikationsforum www.mypbi.net und für Freiwillige, die keine Ländergruppe haben, vorgesehen. Eine wich-

tige Ergänzung während der Generalversammlung war die Richtlinie, dass alle pbi-Geschäftsstellen in ihrem Etat einen Posten für die Unterstützung von Freiwilligen vorsehen sollen. 2009 will die Arbeitsgruppe Mechanismen zur Überwachung und Koordination der Einhaltung dieser Standards entwickeln, die in den Richtlinien gefordert werden. Die Arbeitsgruppe koordiniert mit verschiedenen internationalen pbi-Komitees (International Personal Committee, International Finance Committee, Country Group, Development Working Group), den Projekten und Ländergruppen. Sie ist mit der Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung pbi-Deutschland vernetzt. Zur Umsetzung der minimalen Standards sucht die Arbeitsgruppe Mechanismen zu entwickeln, die die Kommunikation zwischen Ländergruppen und Projekten stärken. Außerdem soll ein Leitfaden für RückkehrerInnengespräche entwickelt werden und das Kommunikationsforum www.mypbi.net dahingehend weiterentwickelt werden, dass es der Unterstützung der Freiwilligen dient. Die Arbeitsgruppe möchte mehr Information zur Gesundheitslage der Freiwilligen (Versicherung und häufige Krankheiten) sowie generelle Information über die Freiwilligen sammeln, damit diese besser unterstützt werden können. Die Unterstützung von Freiwilligen ist künftig ein Schwerpunkt der Arbeit von pbi International. (Policy on minimum standards for providing emotional support for volunteers Approved by pbi General Assembly November 2008)

¹² Die Gruppe versteht unter Unterstützung der mentalen Gesundheit Aktivitäten, die auf internationaler Ebene existieren, um die Freiwilligen auf mentaler und sozialer Ebene, vor dem Hintergrund einer Arbeit mit hoher emotionaler und persönlicher Belastungen im Projektland zu unterstützen. Auf der pbi-Generalversammlung wurden die einzelnen Standards der Ländergruppen vorgestellt und miteinander verglichen.

4.2. pbi-Studie 1: Motivation und Arbeitsbedingungen von Friedensfachkräften

– Methoden und Konzepte zu ihrer Betreuung

Die in 2003 erstellte und 2005 aktualisierte pbi-Studie 1 entstand im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Zivilen Friedensdienst (ZFD). Die Studie ist eine Befragung von Friedensfachkräften aus dem deutschsprachigen Raum, die mit pbi zwischen 1984 und 2001 im Einsatz gewesen sind. In einem ersten Schritt wurde eine schriftliche Befragung ehemaliger Friedensfachkräfte zur Motivation für ihren Einsatz, ihren Erfahrungen mit der Personalbetreuung sowie ihren Verbesserungsvorschlägen durchgeführt. Es wurden sowohl Freiwillige befragt als auch Personen, die mit dem Programm des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) zunächst mit EIRENE, dann im Rahmen des Evangelischen Entwicklungsdienstes (eed) mit pbi im Einsatz waren. Die Studie bezieht sich auch die Verantwortung, welche die deutsche Ländergruppe von pbi als Entsendeorganisation übernehmen kann: Personalanwerbung einerseits und Betreuung vor, während und nach dem Einsatz. Zum anderen – und darin liegt der Schwerpunkt der Untersu-

chung – dienen die Befragungsergebnisse der Aktualisierung eines Konzeptes zur Personalbegleitung durch die deutsche Ländergruppe.

pbi hat in zahlreichen Anfragen potentiell Interessierter feststellen können, dass berufliche Motive bei der Entscheidung für einen Einsatz als Friedensfachkraft heute eine größere Rolle spielen als beispielsweise vor fünfzehn Jahren. Es hat also einen Wandel von einer politisch-idealistischen Motivation hin zu einer gezielten Überlegung des Einbaus in die eigene berufliche Laufbahn gegeben. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen einerseits für die Personalanwerbung und andererseits für die Begleitung und Nachbereitung eines Friedenseinsatzes. Wo bei erst eine differenzierte Forschungsarbeit diese Aussage verifizieren würde.

4.3. Fortbildungen und Workshops

pbi - Deutscher Zweig e. V. verfolgt ein ganzheitliches Konzept der Begleitung. Dazu gehören u. a. Weiterbildungen und Seminarreihen zu Themen wie zivile Konfliktbearbeitung, Umgang mit Angst und Stress, Advocacy- und Öffentlichkeitsarbeit, Konfliktraining, eigenes

Konfliktverhalten, interkulturelle Kommunikation, Gender und Bildungsarbeit zum Thema Menschenrechte. Je nach Thematik richten sich die Fortbildungen sowohl an pbi-Aktive, Interessierte, Friedensfachkräfte und BegleiterInnen von Friedensfachkräften. Auf Anfrage organisiert pbi international auch für MenschenrechtsverteidigerInnen vor Ort Trainings zu Sicherheitsfragen, Methoden zum Schutz gegen Repression, Friedenserziehung, Methoden der Konfliktanalyse, zur Aufarbeitung von Traumata, wie z. B. in Indonesien und Kolumbien.

Ein Ziel ist es, pbi-MitarbeiterInnen selbst zu TrainerInnen auszubilden. Dies ist bereits in vielen Bereichen der Fall: Interkulturelle Kommunikation, Advocacyarbeit, Menschenrechtsbildung, Do-No-Harm Methode etc.. Zurückgekehrte Friedensfachkräfte werden bereits in Ausreiseminaren und Workshops als TrainerInnen eingesetzt. Auch in Zukunft sollen Seminare zur Einführung und Vertiefung o. g. Themen durchgeführt werden. So ist in 2009 ein vertiefendes Seminar zu Gesprächstechniken für in der Nachbereitung von Friedensfachkräften Tätige geplant.



■ Julia Wältring pbi-Freiwillige mit dem ZFD im Kolumbienprojekt, hier als Trainerin für interkulturelle Kommunikation



■ Jorge López, Direktor der Organisation OASIS (Organisation zur Unterstützung Integrierter Sexualität), und Zulma Robles, Mitglied von OASIS, Guatemala. pbi begleitet insbesondere in Guatemala und Nepal Organisationen, die sich für die Anliegen und den Schutz von LGBT-AktivistInnen (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender) einsetzen

4.4. Diversity und Gender-Mainstreaming

pbi versteht Gewaltlosigkeit nicht nur als einen Prozess, direkte Gewalt zu beenden, sondern auch als Prozess, Machtverhältnisse und Diskriminierungen, die z. B. auf ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Religion, Nationalität und erlernten Fähigkeiten beruhen, zu hinterfragen.¹³ pbi ist von der universellen Gültigkeit der Menschenrechte überzeugt und tritt für interkulturellen Respekt und soziale Gerechtigkeit ein. Das Thema interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Kompetenz ist Bestandteil der Ausreiseseinare und der internationalen Ausreisetrainings. Außerdem bietet pbi Seminare zu diesem Thema an. Damit soll kultur- und gendersensibles Arbeiten gefördert werden.

Hier soll kurz auf einige Diversity- und Genderaktivitäten von pbi eingegangen werden:

==> Diversity:

Grundlage und gleichzeitig Ziel von Diversity ist die Wertschätzung jeglicher Unterschiede aufgrund von kulturellen Gründen bzw. Lebensentwürfen. Diversity will also Gesamtzusammenhänge herstellen und auf komplexe Herausforderungen und Perspektiven antworten. Es ist

ein Instrument zur Analyse von Machtverhältnissen und gesellschaftlichen Ausgrenzungsmechanismen und ein Instrument zur Bewusstseinsbildung. Diversity basiert auf der Heterogenität von gesellschaftlichen Gruppen und beschreibt die Anerkennung, Berücksichtigung und Wertschätzung von Unterschiedlichkeit und von Individualität. Unterschiedlichkeit wird dabei nicht nur als etwas Trennendes, sondern auch als etwas Verbindendes angesehen. Die besondere Anforderung ist, dass die Friedensfachkraft in ihrem Vorgehen flexibel sein muss. Sie muss eine Balance zwischen ihrem eigenen Wissen und soziokulturellen Kontext sowie der spezifischen Situation im Einsatzland finden. Dabei sollte sie ihren persönlichen Hintergrund weder über- noch unterbewerten (vgl. Brune 2002). Diversity Management im Personalbereich richtet sich zunächst gegen Benachteiligung und Diskriminierung, z. B. aufgrund von Geschlecht oder Behinderung.¹⁴ Benachteiligungen können Rechtsmittel und Entschädigungsansprüche zur Folge haben. Bei pbi gab es Bedenken, ob eine Altersbeschränkung von 25 Jahren als Eintrittsalter in den Freiwilligendienst nicht auch gegen eine Gleichbehandlung verstößt. Da es jedoch berechtigte Gründe für eine Altersbegrenzung gibt, ist sie ein

¹³ Helen Yuill und Liam Mahony: Gender and Diversity proposal (2. Proposed changes to pbi principles, 2.1. Proposed addition to principles, PP1 – Dez. 2005), pbi-IC Treffen, März 2006, London.

¹⁴ Zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat die EU im Jahre 2000 Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz richtet sich gegen Benachteiligungen aufgrund von Alter, körperlicher Behinderung, Geschlecht, Ethnie, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Weitere Dimensionen von Diversity können Nationalität, Kultur, Elternschaft, Sprache, Bildung, sozio-ökonomischer Status, Familienstand sowie Denk- und Arbeitsweise sein. Diversity beinhaltet somit auch den Umgang mit Kulturen und Subkulturen innerhalb einer Gesellschaft und bezieht unterschiedliche Berufshintergründe und individuelle Ausrichtungen mit ein. Deutschland hat im August 2006 die Richtlinie mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in deutsches Recht umgesetzt. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen in der Arbeitswelt wie auch im privaten Geschäftsverkehr zu verhindern und zu beseitigen. (Muminovic 2007)

zulässiger Grund. Allerdings soll künftig das Eintrittsalter als eine Empfehlung ausgesprochen werden (Muminovic 2007).

Soziale Gerechtigkeit ist ein Leitbild der Menschenrechtsarbeit. Vielfalt ist ein immanentes Prinzip dieser Arbeit. Die Arbeit von pbi im internationalen Kontext verdeutlicht dies: Interkulturelle Beziehungen sind häufig durch Machtasymmetrie in Bezug auf Status-, Rechtsungleichheit und Wohlstandsgefälle gekennzeichnet. Zum Verständnis von Vielfalt aus Sicht der Menschenrechtsarbeit gehört also auch immer, sich mit Ungleichheiten auseinanderzusetzen.

Deshalb hat die pbi-Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung Deutschland im Jahr 2006 gemeinsam mit zurückgekehrten Friedensfachkräften ein internes Arbeitspapier „Zur Rolle von pbi Freiwilligen in den Projekten“ als weitere Arbeits- und Diskussionsgrundlage erarbeitet. Darin geht es darum, in der Vorbereitung der Friedensfachkräfte ein Bewusstsein für die strukturbedingten asymmetrischen Beziehungen zwischen den Freiwilligen und den von ihnen begleiteten MenschenrechtsverteidigerInnen zu schaffen.

Das gilt aber nicht nur für die Friedensfachkräfte. Ihre Arbeit hängt strukturell mit der Arbeit der Ländergruppen, der Projekt-Arbeitsgruppen und den internationalen Gremien zusammen. Es gilt also für pbi als Ganzes und fängt mit der Zusammensetzung der Freiwilligen-Teams an, die meist nicht sehr divers ist. Die Freiwilligen sind überwiegend „Weiße“, die meist aus einem sozialen Mittelstandsmilieu mit entsprechender Bildung kommen und in der Altersstruktur relativ homogen sind. Hier ist eine Reflexion der eigenen kulturellen Rolle unerlässlich. Zur Klärung können diese Fragen hilfreich sein: Wie werde ich als Friedensfachkraft, die aus Europa kommt und mit entsprechenden Privilegien und Ressourcen an Geld und Wissen ausgestattet ist, im Einsatzgebiet wahrgenommen?

Welche Erwartungshaltungen und Projektionen gibt es beiderseitig zwischen Freiwilligen, die Schutz bieten und den lokalen Partnern, die Schutz benötigen? Inwieweit werden offene und verdeckte Machtbeziehungen reflektiert und konstruktiv bearbeitet?

Die Ausbildung und Begleitung der Freiwilligen sowie die Arbeit im Team bedarf einer fortwährenden Sensibilisierung für diese Themen (ebd. 2006).¹⁵

In der Inlandsarbeit gibt es weitere Themenfelder: Bei der Personalanwerbung der Freiwilligen tauchte z. B. die Frage auf, warum pbi Deutschland fast ausschließlich Deutsche entsendet, wo doch etwa 20 % der deutschen Bevölkerung MigrantInnen sind oder einen Migrationshintergrund haben. (vgl. pbi-Studie 1, 2005) Oder zum Beispiel auch Fragen der Außenwahrnehmung von pbi im Bereich Öffentlichkeitsarbeit. Mit welchen Broschüren und Faltblättern wirbt pbi? Welches Bildmaterial wird verwendet? Sind die Broschüren ein- oder mehrsprachig?

Ein Schritt, um Diversity in die Bildungsarbeit von pbi-Deutschland zu integrieren, war in 2007 ein bundesweiter Workshop zur interkulturellen Sensibilisierung. Zudem fand in Kooperation mit der Diakonie ein weiterer Workshop zu diesem Thema sowie zur Personal- und Organisationsentwicklung statt. Das wäre eine Möglichkeit, auch den Bereich Freiwilligenanwerbung, –ausbildung und –begleitung im Hinblick auf Diversity zu untersuchen.

Diese Beispiele veranschaulichen, dass es um die Gestaltung einer ganzheitlichen Organisationskultur geht, die das Thema Diversity mitdenkt, auch wenn vieles in der Praxis nicht immer gleich umgesetzt werden kann. Denn wie oben bereits erwähnt, besteht Diversity vor allem in Bewusstseinsarbeit und ist ein länger andauernder Prozess, der Zeit benötigt. Weitere Ausführungen und Handlungsempfehlungen finden sich in der pbi-Studie Diversity (Muminovic 2007).

==> Gender-Mainstreaming¹⁶:

Für die Menschenrechtsarbeit in Konfliktsituationen können wir sehr viel von einem gender-sensiblen Ansatz lernen: So werden gerade in Konfliktsituationen traditionelle Gender-Rollen herausgefordert, in Frage gestellt und umgewälzt. Die Spezifität der Arbeit in Konflikt- und Krisengebieten, wie z. B. die Erfahrungen von pbi in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zeigen, setzt einen genaueren Blick auf die jeweilige Lage von Frauen und Männer bzw. auf deren kulturelle Rollen voraus. Frauen

¹⁵ Eine empfehlenswerte Broschüre zum Thema ist das von verschiedenen entwicklungspolitischen Netzwerken herausgegebene Heft „Von Trommlern und Helfern – Beiträge zu einer nicht-rassistischen entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit“. 2007. Berlin, Dresden, Frankfurt, Hamburg.

¹⁶ Der Begriff Gender betrifft - im Gegensatz zum biologischen Geschlecht - das im sozialen Umfeld erlernte Verhalten, welches weibliche und männliche Rollen unterscheidet. Die Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 prägte das „Gender Mainstreaming“ als neuen Ansatz, Geschlechterrollen und auch Geschlechterungerechtigkeiten zu identifizieren und zu verändern. Das „Gender Mainstreaming“ ist eine Methode, Denken und Handeln neu zu bestimmen und die Geschlechter gleichzustellen.

und Männer sind in Konflikt- und Krisensituationen in ihren Geschlechtsrollen in unterschiedlicher Art und Weise betroffen und entwickeln somit auch genderspezifische Reaktionen. Die Erfahrung der gewaltsamen Vertreibung etwa, der oft geschlechterspezifische Menschenrechtsverletzungen vorzugehen, bedeutet einen totalen Bruch mit der früheren Lebenswirklichkeit und verlangt ganz unterschiedliche Anpassungsleistungen von Männern und Frauen in den jeweiligen Zufluchtskontexten. Es gibt frauenspezifische Menschenrechtsverletzungen im Krieg und in Nachkriegszeiten, wie die sexualisierte Kriegsgewalt.

pbi hat den Anspruch, mit ihrer Arbeit die Geschlechtergleichstellung zu fördern und geschlechtsbezogene Diskriminierungen zu überwinden. Zugleich sollte Raum bleiben für eine kritische Würdigung des Gender-Ansatzes, der heute die früheren emanzipatorischen Ansätze, wie z. B. die Förderung von spezifischen Frauenprojekten, zu verdrängen scheint.

2007 startete pbi mit Hilfe des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) das Projekt „Gender Mainstreaming und Arbeit in Konfliktgebieten“. Auftakt für das Gender-Mainstreaming bildete ein Workshop im Januar 2007 in Genf (Schweiz). Daran nahmen die am Gender-Mainstreaming beteiligten Friedensfachkräfte und Teams, die Projekte, Ländergruppen, das internationale Sekretariat und externe ExpertInnen teil. Das Projekt Gender-Mainstreaming soll insbesondere im Einsatzbereich der Friedensfachkräfte in den Konfliktgebieten Guatemala, Kolumbien, Mexiko, Indonesien und Nepal neue Ressourcen und Analysemöglichkeiten bieten.

Männer und Frauen wenden unterschiedliche, geschlechtsspezifische Schutzmechanismen an. Deshalb hat pbi spezielle Trainingseinheiten zum Schutz für weibliche Menschenrechtsverteidigerinnen entwickelt. (vgl. Eguren / Caraj: 2008: Chapter 1.9: Security for women human rights defenders. In: New Protection manual for human rights defenders. Protection International. Brussels.)

Auch in den pbi Strukturen ist eine Gleichstellung der Geschlechter bedeutsam. pbi muss noch stärker darauf achten, wie sich dies in persönlicher und politischer Ebene auf

die Begleitarbeit im Projektland auswirkt. Die Geschlechterfrage beeinflusst zum Beispiel auch die Beziehung zu den Begleiteten, etwa in der Frage, ob Frauen als Vertrauenspersonen wahrgenommen werden oder nicht.

Auch im Team spielen Konflikte zwischen den Geschlechtern eine Rolle. Das gendersensible Handeln impliziert eine konstruktive Selbstreflexion und einen Austausch über traditions- und kulturbedingte Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder, Stereotypen von Geschlechterrollen und Rassismen. Insbesondere für pbi-Freiwillige ist es wichtig, die häufig „westlich-weiße“ Werteheftung, die sie mitbringen, als „AusländerIn“ im Projektland zu überdenken. Es gilt, diese Rollen auf allen Ebenen und in allen Phasen der Arbeit und in sozialen Beziehungen festzustellen und so zu bearbeiten, dass geschlechtsbezogene Diskriminierungen und Stereotypen überwunden und Chancengleichheit hergestellt werden kann. Ziel eines Gendertrainings bzw. einer Fortbildung ist die Erweiterung der persönlichen und professionellen Perspektiven. Handlungskompetenzen in Bezug auf die geschlechtersensible Reflexion der eigenen Herkunft und die Auswirkung auf die eigene Werteheftung sollen erworben werden.

Wir haben bereits begonnen, Weiterbildungsseminare zum Thema anzubieten und unser Wissen als MultiplikatorInnen an die regionalen Gruppen von pbi Deutschland und an die internationale Ebene weiterzugeben. Beispielsweise hat in 2008 eine zurückgekehrte Friedensfachkraft als Genderbeauftragte von pbi Deutschland ein Modul zur Gender-Thematik erarbeitet, das für zukünftige Friedensfachkräfte vor ihrer Ausreise genutzt werden kann. Die Gender Diversity Working Group hat auf der internationalen pbi-Generalversammlung in 2008 eine Vorlage zur Frage eingebracht, wie pbi-Mandat, pbi-Prinzipien, Teile der Personalrichtlinien und die Richtlinien zur Freiwilligenauswahl und -unterstützung an Gender- und Diversity-Aspekte angepasst werden können. Diese Gruppe hat die Projekte auf Gender- und Diversity-Aspekte untersucht und 2007 einen Abschlussbericht dazu verfasst (pbi-Gender and Diversity Working Group 2007: Final Report: Implementation and Findings of the Phase One of the GDMP within pbi Field Projects. London.). Da pbi mit einem hohen Anteil an ehrenamtlicher Unterstützung arbeitet und die personellen Kapazitäten begrenzt sind, werden schnelle Ergebnisse nicht zu erwarten sein. Doch wir werden weiterhin auf internationaler Ebene an dieser Thematik arbeiten.

5. Begleitung vor der Ausreise

Der persönliche Kontakt zu anderen pbi-Aktiven, zu ehemaligen Freiwilligen, zu anderen BewerberInnen sowie das Kennenlernen der Arbeit von pbi auf nationaler Ebene haben sich in der Vergangenheit für alle Beteiligten als außerordentlich wertvoll erwiesen. Daher ist der erste Schritt auf dem Weg in ein pbi-Projekt das Kennenlernen von pbi in Form einer aktiven Mitarbeit bei pbi – Deutscher Zweig e. V.. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, sich bei der deutschen Ländergruppe einzubringen – sei es in einer Regionalgruppe, oder in einer Arbeitsgruppe, die zu einem pbi-Projekt oder zu einer bestimmten Thematik arbeitet.¹⁷ Da das persönliche Kennenlernen die Grundlage für die Freiwilligenbegleitung während des Einsatzes bildet, bieten wir den BewerberInnen vor ihrer Ausreise die Möglichkeit einer Hospitation oder eines Praktikums in der deutschen Geschäftsstelle von pbi in Hamburg an. Die BewerberInnen für einen Friedenseinsatz werden während ihrer Vorbereitungszeit durch die Geschäftsstelle von pbi – Deutscher Zweig e. V., der Referentin für

Freiwilligenbegleitung sowie durch internationale pbi-Projektverantwortliche beraten und begleitet.

Darüber hinaus hilft pbi den Freiwilligen vor Ihrer Ausreise beim Aufbau eines persönlichen Unterstützungsnetzes, das in der Regel aus FreundInnen und Familienmitgliedern sowie pbi-Aktiven besteht. Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens unterstützen das Projekt auf politischer Ebene und tragen so zur Sicherheit der Freiwilligen bei. (vgl. Kapitel 7.2.2.)

Es hat sich gezeigt, dass es für viele Freiwillige während des Einsatzes im Projekt sehr wichtig ist, den Kontakt nach Hause zu halten. Da Friedensfachkräfte immer wieder berichtet haben, dass in ihrem sozialen Umfeld (FreundInnen und/oder Familie) das Verständnis für ihre Arbeit bei pbi fehle, hat pbi – Deutscher Zweig e. V. ein PatInnenkonzept eingeführt.

5.1. PatInnenkonzept

Alle Freiwilligen können während ihres Dienstes im Projekt eine/n „pbi-PatIn“ in Deutschland zur Seite gestellt bekommen. Eine PatInnenschaft ist ein regelmäßiger freundschaftlicher Kontakt zwischen einer Friedensfachkraft im Projekt und einer Person, die bei pbi in Deutschland aktiv ist. Im Gegensatz zu FreundInnen und Familienmitgliedern kennt der/die PatIn die Organisation pbi mit ihren Strukturen und Prinzipien sehr genau. PatInnenschaften sind oft aus Freundschaften, Sympathie und pbi-Zusammenarbeit entstanden und sehen in der konkreten Umsetzung sehr unterschiedlich aus. Die Häufigkeit des Kontakts (Emails, Telefonanrufe) ergibt

sich aus den beiderseitigen Bedürfnissen und kann zwischen vierteljährlich und wöchentlich variieren. Wichtig ist, dass die/der Freiwillige weiß, dass jemand da ist, der/die bereit ist, bei Bedarf zuzuhören und mit dem sie/er sich über das am Ort Erlebte austauschen kann.

Eine PatIn kann darüber hinaus, je nach Absprache mit der/dem Freiwilligen, natürlich weitere Dinge tun: z. B. Geburtstagspäckchen und Bücher verschicken, Vortragsrundreisen nach der Rückkehr organisieren, eine Besuchsreise in das Projektland der Fachkraft durchführen, Rundmails weiterleiten, Willkommensfeiern organisieren, Kontakt zur Projekt-Arbeitsgruppe halten, Ämter-

¹⁷ Jedes pbi-Projekt hat in pbi-Deutschland eine dazugehörige Arbeitsgruppe, die sich in der Regel zwei- bis viermal im Jahr für ein bis zwei Tage trifft und intensiv über die Situation im Land spricht. In Absprache mit der Koordinatorin werden Advocacygespräche geplant und durchgeführt, Vorträge z.B. mit MenschenrechtsverteidigerInnen aus dem jeweiligen Land organisiert, PatInnen vermittelt u.v.m.

gänge übernehmen, Kontakt zur Familie des Freiwilligen halten oder von aktuellen Aktivitäten in pbi-Deutschland berichten.

Eine PatInnenschaft ist eine Form von Beziehung in der es darum geht, Grenzen und Bedürfnisse beidseitig transparent zu machen. Die PatIn sollte in schwierigen Situationen, z. B. wenn die Fachkraft eine persönliche Krise durchlebt, auch auf die eigenen Grenzen achten bzw. sich selbst Unterstützung holen. (vgl. auch Abschnitt 7.6.)

Im Team vertrauliche Details über die Arbeit gehören nicht in die PatInnenschaft, außer, wenn sie das persönliche Wohlbefinden der/der Freiwilligen beeinträchtigen. Auch dann ist eine Erwähnung nur möglich, wenn es die Sicherheit des Teams nicht beeinträchtigt. Das sollte beiden klar sein. Eine PatInnenschaft ist kein Ersatz für Supervision, weder für eine Team- noch für eine Einzelsupervision, weil dies eine professionelle Distanz voraussetzt. EinE PatIn hingegen soll weder professionell noch distanziert, sondern freundschaftlich, solidarisch und empathisch sein. Es macht aufgrund der Parteilichkeit und der Distanz wenig Sinn, direkt in Team- und Projektkonflikte zu intervenieren. Wenn die Fachkraft dies wünscht, kann die PatIn vorsichtig bei der Projekt-Arbeitsgruppe nachfragen bzw. Probleme an andere pbi-Einheiten weiterleiten.

==> Wie ist das PatInnenmodell organisiert?

Es gibt eine Liste von allen pbi-Aktiven in Deutschland, die sich die Übernahme einer PatInnenschaft vorstellen können bzw. bereits PatIn sind. Darin wird neben den persönlichen Daten auch vermerkt, in welcher Art sich die Person bei pbi engagiert (z. B. ehemalige Fachkraft, Mitglied in einer Regionalgruppe). In den Informationsseminaren, Projekt-AGs, Regionalgruppen und Gespräch mit der Referentin für Freiwilligenbegleitung wird der Fachkraft das PatInnenmodell vorgestellt und die Liste der potentiellen PatInnen ausgehändigt. Möglichkeiten eine PatIn kennenzulernen sind Regionalgruppentreffen, Projekt-AG-Treffen, Bundestreffen, Weiterbildungsseminare. Ansonsten nimmt die Fachkraft selbst mit den potentiellen PatInnen Kontakt auf.

Wünschenswert wären in Zukunft regelmäßige Treffen aller PatInnen, um Erfahrungen auszutauschen. Außerdem wäre eine Auswertung zwischen PatIn und Fachkraft nach dem Einsatz wünschenswert, um das PatInnenkonzept weiterzuentwickeln. Und nicht zuletzt sollen die zurückgekehrten Friedensfachkräfte gefragt werden, ob sie selbst auf die Liste der potentiellen PatInnen möchten.

==> Checkliste für PatInnen

- ein persönliches Treffen vor der Ausreise sollte stattfinden
- es ist gut, vor der Ausreise genau anzusprechen, wie sich beide den Kontakt vorstellen, auch, was sie nicht leisten können / wollen. Im Laufe des Einsatzes kann diese Absprache natürlich verändert und den Bedürfnissen angepasst werden
- die gegenseitige Erreichbarkeit ist im Auge zu behalten, so sollte zum Beispiel klar kommuniziert werden, wann der/die PatIn wegen Urlaub o. ä. längere Zeit nicht oder nur per E-Mail erreichbar ist
- während der Kontakt im Vorfeld- und zu Beginn des Projektaufenthaltes sehr intensiv sein kann, ist es verständlich, dass dieser nach einigen Monaten an Intensität verliert, weil die Lebenswelten unterschiedlich sind und die Friedensfachkraft sich immer mehr in das Team und den Arbeitsalltag einlebt
- es ist gut, die Fachkraft immer wieder zu erinnern, aber natürlich nicht unter Druck zu setzen, den Kontakt nach Deutschland zu pflegen
- die Fachkraft sollte auch an die Pflege ihrer psychosozialen Gesundheit / Selbstfürsorge erinnert werden
- oft ist es für die Fachkraft auch wichtig, vom Leben daheim zu hören. Gerade weil sie oft ausschließlich in der „pbi-Welt“ lebt, tut es häufig gut, einfach vom Alltag in Deutschland zu hören
- in der Regel hat die PatIn mehr Zeit und Energie, um den Kontakt zur Fachkraft zu halten. Deshalb sollte die / der PatIn auf eigene Initiative den Kontakt halten und nicht abwarten, bis die Fachkraft sich meldet
- die PatInnenschaft sollte für beide Seiten nicht zu einer Last werden. Hilfreich ist es klar zu kommunizieren, wie eng der gegenseitige Kontakt von beiden Seiten gewünscht wird und was zeitlich für beide möglich ist. Dabei sollten ab und zu Anspruch und Realität verglichen werden („Was wünschst Du Dir gerade von der PatIn?“ „Kann und will ich das leisten?“ und umgekehrt)
- es ist sinnvoller Wahrnehmungen mitzuteilen, statt Interpretationen: „Du hast mir schon lange nicht mehr geschrieben“ statt „Du bist überarbeitet“
- „Insiderkenntnisse“ (z. B. wenn die PatIn selbst im Projekt war) können helfen, weil Dinge leichter vorstellbar sind, aber sie können auch schwierig sein, weil sich der Kontext mit der Zeit ändert und Menschen Dinge unterschiedlich interpretieren. Es geht vor allem um die Sicht der Freiwilligen.
- Freiwillige haben immer sehr viel Arbeit. Wenn sie kurz angebunden sind, ist das nicht unbedingt persönlich

gemeint.

- die Verantwortung für das Wohlergehen der Freiwilligen liegt bei ihm/ihr selbst, wenn er/sie Unterstützung haben will, wird er/sie das (im Zweifel auf Nachfrage) sagen
- das bedeutet auch, dass die PatIn nicht drängen soll. Die Fachkraft entscheidet selbst, wieviel er/sie erzählt
- die PatInnenschaft ist ein Vertrauensverhältnis, d.h. die besprochenen Dinge sollten von der PatIn nicht weitergetragen werden (außer, wenn die Fachkraft das wünscht)
- wenn der Fachkraft belastende Dinge passieren, die die PatIn ebenfalls belasten, ist es wichtig, dass sie/er

sich ebenfalls Unterstützung sucht, um offen zu bleiben für die Fachkraft und sie nicht mit den eigenen Problemen zusätzlich zu belasten

- in solchen Situationen ist es auch wichtig auf die Grenzen freundschaftlicher Unterstützung zu achten: eine PatIn ist keine TherapeutIn!
- die PatInnenschaft endet im Idealfall nicht nach der Rückkehr. Gerade bei der Wiedereingliederung ist es sinnvoll, die Fachkraft als PatIn zu unterstützen, auch weil die PatIn die Fachkraft während der Teamzeit begleitet hat

(pbi AG Freiwilligenbegleitung 2004, vgl. pbi Handbuch 2005)

5.2. Vorbereitung auf den Einsatz: Seminare, Workshops und Coachings

Wie in Kapitel 4. 3. beschrieben, machen Seminare, Workshops und Coachings einen unverzichtbaren Bestandteil der Begleitung und Vorbereitung für die Ausreise von Friedensfachkräften aus. In den letzten Jahren achtet pbi verstärkt auf Seminare zur psychischen Gesundheit von Fachkräften, da deutlich wurde, dass eine professionelle psychologische Begleitung und Supervision in den Einsatzländern unentbehrlich ist. (vgl. Tachau 2004:10, vgl. auch Abschnitt 3.1.)¹⁸

Da pbi – Deutscher Zweig e. V. der adäquaten Vorbereitung und Qualifizierung für einen Friedenseinsatz besondere Bedeutung beimisst, nehmen die BewerberInnen vor der Ausreise in Kleingruppen an verschiedenen Seminaren bzw. einem mehrtägigen Ausreisecoaching teil, die eine sinnvolle Ergänzung zum projektspezifischen Training sind. „Das Coaching hat mich noch einmal darin bestärkt, dass es keine gute und befriedigende pbi Arbeit geben kann, ohne Ängste und Konflikte anzugehen.“ (Mona Bricke, ehemalige ZFD-Fachkraft im pbi Mexikoprojekt, in: Tachau 2004:11)

Themen der Seminare sind beispielsweise: Teamarbeit mit interkulturellem Verständnis (Wahrnehmung und Umgang mit kulturellen Unterschieden im Projektland und im Team), Internationales Menschenrechtssystem und humanitäres Völkerrecht, Sicherheitsanalyse, Internationale Menschenrechtsbeobachtung, Gender und Diversity, Anti-BIAS, Do-No-Harm, Zivile Konfliktbearbeitung,

Konflikttraining, Leben und Arbeiten im Team, Umgang mit Gewalt- und Bedrohungssituationen, Gewaltfreie Kommunikation. In Absprache mit der Geschäftsstelle in Hamburg ist die Teilnahme an der Lobby- und Advocacyarbeit (im deutschen und europäischen Kontext) mit erfahrenen pbi-ExpertInnen möglich. (dazu ausführlicher Kapitel 7.2.2)

Bereits in der Vorbereitung müssen die MitarbeiterInnen über die Umstände der Arbeit umfassend informiert werden. Um mit den psychischen Belastungen umzugehen, erlernen sie in der Vorbereitung Methoden des Selbstcoachings, z. B. den Umgang mit Stress und Angst, Strategien zur Erhaltung der persönlichen Ressourcen, psychische Folgen von Trauma und Umgang mit traumatisierten Menschen.¹⁹

Zur Durchführung der Seminare und Coachings werden ehemalige pbi-Friedensfachkräfte und erfahrene pbi-MitarbeiterInnen einbezogen und als TrainerInnen angefragt. Einige ehemalige Freiwillige sind mittlerweile beruflich für pbi und andere Träger im Bereich Training, Vorbereitung und Beratung für Freiwillige tätig. pbi Deutschland arbeitet beispielsweise für die RückkehrerInnenseminare seit mehreren Jahren mit einem erfahrenen Trainer zusammen, der ehemaliger pbi-Freiwilliger aus Guatemala / Kanada ist. Die pbi-Erfahrungen der TrainerInnen wurden von den Ausreisenden in der Vergangenheit als sehr hilfreich bewertet.

¹⁸ „Zu Beginn war die Angst, in einer Bedrohungssituation nicht angemessen reagieren zu können und ich mich deshalb verantwortlich fühle, wenn der Person, die ich begleite, etwas passiert. Später war es der Tod eines Mitarbeiters der „Organizacion Feminina Popular“ (OFP) – einer Frauenorganisation, die wir (in Kolumbien) begleiten – und die Angst, wer der nächste sein wird? Danach kam ein Teamkonflikt...“ (Interview mit Christine Weisser, die fünf Jahre für pbi im Kolumbienprojekt gearbeitet hat, u.a. zwei Jahre als ZFD-Friedensfachkraft. Grosse 2004: 12)

¹⁹ Ausreisende Friedensfachkräfte des Kolumbienprojekts müssen zur Vorbereitung für das internationale Projekttraining verschiedene Materialien, u. a. über Stresssituationen, bearbeiten.

6. Begleitung während des Einsatzes

Für die Friedensfachkräfte vollzieht sich ein weiterer bedeutender Schritt der Qualifizierung während der Einarbeitung im Projekt. Während der ersten vier Wochen werden neue Freiwillige durch erfahrene Teammitglieder im Projekt mithilfe eines festgelegten Einarbeitungsplans in das Land und die Arbeitsabläufe eingeführt. Die Teammitglieder sind vereint durch den Sinn ihres Einsatzes, die zu bewältigenden Aufgaben und ihr Engagement. Während des Einsatzes sind die Freiwilligen auf die Unterstützung ihrer unmittelbaren sozialen Umgebung angewiesen.

Es ist wichtig, auch die sozialen Netze in der Ursprungsgesellschaft aufrechtzuerhalten und während des Aufenthaltes seitens der deutschen Ländergruppe in regelmäßigem Kontakt mit der Fachkraft zu sein, um Rückhalt zu geben. Dies kann z. B. durch Emailkontakt mit der pbi-Referentin für Freiwilligenbegleitung sowie der PatIn,

Regionalgruppe oder Arbeitsgruppe des jeweiligen Projektes sein. Wenn die Fachkraft möchte, kann sie z. B. auch Artikel für den pbi-Rundbrief Deutschland / Schweiz oder für den internen Newsletter von pbi Deutschland schreiben und so die Öffentlichkeitsarbeit im Herkunftsland verstärken. Spezielle Projekt-Bulletins, die von den Friedensfachkräften vor Ort geschrieben werden, informieren und sensibilisieren die Öffentlichkeit in den Herkunftsländern der Friedensfachkräfte für die Konflikte im Projektland. (pbi-Handbuch zur Freiwilligenbegleitung 2005; pbi Studie 1 2003/05).

Etwa drei Monate, bevor die Fachkraft in ihr Herkunftsland zurückkehrt, nimmt die Referentin für Freiwilligenbegleitung via Email Kontakt zur Fachkraft auf. Neben den im Projekt regelmäßig stattfindenden Autoevaluationen der Friedensfachkräfte spricht die Fachkraft mit der Referentin über den bisherigen Einsatz und über die letzte Phase ihres Aufenthaltes sowie die Zeit danach. In diesem Prozess wird sie von der Ländergruppe in Deutschland unterstützt. Dazu gehört u.a. das Angebot einer RückkehrerInnenstelle und die Möglichkeit einer Mitarbeit bei pbi Deutschland oder in Europa. (vgl. Kapitel 7.) Auch die PatIn nimmt in diesem Zeitraum Kontakt auf, um z. B. Vortragsrundreisen für die Fachkraft im Herkunftsland zu organisieren.



■ Eloyda Mejía, Präsidentin des Vereins der Freunde des Izabal-Sees (ASALI), arbeitet für den Schutz des Izabal-Sees und informiert die Bevölkerung über die möglichen Auswirkungen der Wiedereröffnung des guatemaltekischen Nickelunternehmens (CGN), einer Tochterfirma der kanadischen Skye Resources Inc.. Hier in Begleitung einer pbi-Freiwilligen.

6.1. Gesonderte Begleitmaßnahmen mit dem ZFD und dem Programm „weltwärts“

==> ZFD-Begleitmaßnahmen:

Wie in Abschnitt 2.1. beschrieben, haben pbi-Fachkräfte, die mit dem ZFD in pbi-Projektländer ausreisen, zusätzlich zu allen pbi-Begleitmaßnahmen die Möglichkeit, am Begleitprogramm des eed teilzunehmen.²⁰

Dazu gehören:

- jeder Friedensfachkraft steht während der Dienstzeit eine qualifizierte BeraterIn als persönliche Kontaktperson zur Seite. Diese unterstützt die Fachkraft, (gelern-te) Bewältigungsstrategien zu aktivieren, um diese im Gastland bei Bedarf möglichst effektiv zu nutzen. Außerdem berät er/sie die Fachkraft in Bezug auf Stressprävention und -bewältigung. Die Begleitmaßnahmen werden mit den individuellen Bedürfnissen und den Gegebenheiten des Gastlandes abgestimmt.
- Die Kontaktperson unterstützt sowohl per Telefon als auch via Email und leistet, falls erforderlich, Krisenintervention. Bei Bedarf werden Gespräche vor Ort geführt, die dazu genutzt werden können, Anzeichen von Burnout oder traumatischen Symptomen zu diagnostizieren (eed 2005:27).
- Auch wenn die Begleitung während der Teamzeit seltener aktiv bleibt, bleibt sie bestehen. Sie endet erst mit dem Gespräch nach der Rückkehr. (vgl. Abschnitt 7.)

Mittel des ZFD ermöglichen für jede Fachkraft einmal jährlich Projektbesuche in Absprache mit MitarbeiterInnen der Geschäftsstelle und der jeweiligen Projekt-Arbeitsgruppe.

Die Besuchsreise hat zum Ziel, die aktuelle Lebens- und Arbeitswelt der Friedensfachkraft kennenzulernen und ihr die Möglichkeit zu geben, über die fachliche Arbeit und ihr allgemeines Befinden zu sprechen (Hake 2003:5). In diesem Zusammenhang wird ein besonderes Augenmerk auf mögliche Anzeichen von Stress, Burnout und den allgemeinen und psychosozialen Gesundheitszustand der Fachkraft gelegt. In Gesprächen mit der Friedensfachkraft und ihrem Umfeld : Team, Projekt, begleitete Men-

schenrechtsverteidigerInnen bzw. -organisationen, werden u.a. diese Themen angesprochen: Wohlbefinden im Team, Bezugspersonen und Privatleben, kultureller Kontext, Umgang mit Stress, die Arbeitssituation, persönliche Einschätzung des Projektes und der eigenen Arbeit sowie die Perspektiven nach der Rückkehr.

Bei Bedarf werden vor Ort gemeinsame Überlegungen zu Möglichkeiten des Ausgleichs und Stressabbaus angestellt.

Dazu gehören:

- a) Instrumente, die das jeweilige Projekt zur Verfügung stellt
- b) kollegiale Unterstützung durch Teammitglieder
- c) individuelle Möglichkeiten der Fachkraft und Unterstützung durch die pbi-Ländergruppe in Deutschland
- d) Balance zwischen Arbeit und Freizeit finden

==> „weltwärts“-Begleitmaßnahmen:

Die „weltwärts“-Begleitmaßnahmen decken sich mit denen von pbi Deutschland. Für die Nachbereitung nach der Rückkehr sind entwicklungspolitische oder fachspezifische Seminare oder Tagungen vorgesehen, die bis zu sechs Monate nach der Rückkehr der Fachkraft in Deutschland besucht werden können (weltwärts 2007). Hierzu ausführlicher siehe Kapitel 7.2.6.2. „weltwärts“-RückkehrerInnenprogramm „pbi baut eine Brücke – entwicklungspolitische Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit durch RückkehrerInnen“ 2009.

²⁰ „Als 1999 der ZFD gegründet wurde, waren die speziellen Anforderungen absehbar. Es wurde eine Studie durchgeführt, mit deren Hilfe ein „Hilfe-für-die-Helfer-Programm“ entwickelt wurde. Die Studie ergab, dass die Fachkräfte ein hohes Risiko für Burnout-Syndrome aufweisen. Ursachen sind unter anderem das Fehlen von Freizeit, die enge räumliche Verbindung von Arbeit und Freizeit und die besonderen Arbeitsbedingungen in den Projekten (vgl. Wünsche 1999). Anhand dieser Studie wurde im eed ein Begleitprogramm entwickelt, das individuell auf die Friedensfachkräfte eingeht. Getragen wird das Programm von sechs externen Mitarbeiterinnen. Dies garantiert die Unabhängigkeit der Beratung. Die Pilotphase des Programms dauerte bis 2002. Dann gab es eine interne Evaluation, die das Begleitprogramm sehr positiv bewertete. Mittlerweile ist das Programm Standard für die Projektplätze im ZFD und für andere gefährdete Arbeitsplätze.“



■ Dr. Heike Wendt war 1988 im Einsatz in Guatemala, dem 1. Projektland der pbi. Als langjährige Ehrenamtliche besuchte sie 2007 im Rahmen des ZFD-Begleitprogramms Maripaz Gallardo (Spanien), die zwei Jahre als ZFD-Fachkraft im pbi-Guatemalaprojekt arbeitet (li. Foto) und Sandra Morán vom Sector de Mujeres, einem Zusammenschluss von Organisationen, die sich für die wirtschaftliche Entwicklung von Frauen einsetzt und gegen Straflosigkeit und Frauenmorde kämpft.

6.2. Begleitung der Friedensfachkräfte im Projektland

Die Lern- und Eingliederungszeit für die Freiwilligen beträgt bis zur vollen Einsatzfähigkeit je nach Projektland einige Monate. Nach der Einarbeitungsphase werden die Qualifizierungsmaßnahmen im Projekt kontinuierlich weitergeführt: Die Freiwilligen nehmen regelmäßig an Supervisions- und psychosozialen Angeboten, internen und externen Weiterbildungstagen vor Ort (variiert je nach Projekt in Setting und Frequenz) und regelmäßigen Selbstevaluierungen teil. Darin unterziehen sich alle Freiwilligen regelmäßigen gegenseitigen Auswertungen über Arbeit und Teameingliederung.²¹ Unterstützende Gespräche mit TeamkollegInnen sind bereits Teil der Nachbereitung des Einsatzes. „Am wichtigsten sind zunächst die TeamkollegInnen, mit denen wir viele Situationen erleben und die

ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Es gibt auch die berühmten „Gefühlsrunden“ zu Beginn jeder Teamsitzung am Samstagmorgen, in denen jede und jeder sagt, was einen beschäftigt, erfreut, beeindruckt, traurig oder wütend gemacht hat.“ (Christine Weisser, pbi-Kolumbienprojekt. Interview Grosse 2004:12)

Im Projekt findet eine umfangreiche Begleitung der Freiwilligen durch das Personal des Projektes statt. Die Maßnahmen beinhalten u.a. Angebote psychologischer Beratungen, Besuche und Workshops mit dem Projektpersonal (Hauptamtliche des Projektbüros sowie ehrenamtliche Mitglieder des Projekt-Komitees, welche über erhebliche Erfahrung mit dem betreffenden Land

²¹ Einerseits dienen „Fallsupervisionen“ der Reflexion von Kommunikation und Interaktion mit externen Personen und KooperationspartnerInnen. Hier stehen Arbeitsprozesse und die begleiteten Personen und Organisationen im Mittelpunkt. Im Gegensatz dazu steht die „Teamsupervision“, bei der die Kommunikation und die Interaktion, aber auch Organisationsabläufe eines Teams im Vordergrund stehen. Durch Supervision werden Strategien der Deeskalation gelernt, die zur Konfliktbearbeitung und -lösung sowie der Beziehungsklärung und Beziehungsarbeit und Förderung des Gruppengefühls mit einer geschulten Person dienen.



■ Paul Metsch (pbi) und Yan Christian Warinussy vom Institut für Rechtshilfe „LP3BH“ in Manokwari, West-Papua. Nach der Unterzeichnung des Begleitvertrages mit pbi im Jahr 2007

verfügen) und geschultem Fachpersonal (Team- und Fall-Supervision, angeleitete Auswertungs- und Selbstevaluierungen einzeln und im Team, Workshops zu Themenbereichen wie psychosoziale Gesundheit, Stress, Trauma, Teamkonflikte, Länderkunde, entwicklungspolitische Fachthemen sowie Schutz- und Sicherheitstrainings). Die Workshops bestehen aus mehreren Einheiten und umfassen insgesamt etwa eine Dauer von mindestens zwölf Tagen. Ziel von pbi ist die Etablierung der regelmäßigen Team – und Fallsupervisionen als Standard in allen Projekten.

- **Im Kolumbienprojekt** steht den Friedensfachkräften seit 2003 speziell zur psychosozialen Begleitung eine Psychologin zur Seite, die regelmäßige Teamsupervision durchführt, regelmäßig Kontakt zu allen Teams hat und auf Wunsch Einzelgespräche sowie Workshops für die einzelnen Teams durchführt. Diese Arbeit wird seit 2006 ebenfalls von einer Psychologin, die als Friedensfachkraft im pbi-Kolumbien- und Mexikoprojekt gearbeitet hat, fortgeführt.
- **Im Mexikoprojekt** gibt es innerhalb des Teams der Freiwilligen in Chilpancingo einen Verantwortlichen für „Salud Mental“ (psychische Gesundheit), der im Kontakt mit der Psychologin ist, die einmal im Monat

einen Workshop durchführt. Je nach Bedarf werden in Absprache mit den anderen Freiwilligen Themen für den Workshop gewählt. Bei Bedarf bietet der Psychologe auch Einzelgespräche an. Das Mexikoprojekt hat zwei Inlandskoordinatoren, von denen einer für die Teamkoordination zuständig ist. Diese Person ist im ständigen Austausch mit den Freiwilligen.

- **Im Indonesienprojekt** wird das Team von der Koordinatorin für Freiwillige und von der Inlandskoordinatorin im Bereich interne Konfliktbearbeitung unterstützt. Auch externe Betreuung durch eine Nichtregierungsorganisation aus Jakarta, die auf Konfliktbewältigung innerhalb der Teams spezialisiert ist, steht bei Bedarf zur Verfügung. Aufgrund personeller Wechsel wird die Freiwilligenbegleitung im Indonesienprojekt derzeit neu strukturiert.
- **Im Guatemalaprojekt** gab es speziell eine Person, die für die psychosoziale Unterstützung der Friedensfachkräfte, u. a. für Supervision, zuständig war. Das Team wird auf einem der halbjährlich stattfindenden Treffen mit dem Projektkomitee über eine Fortsetzung beraten. Ansonsten existieren bei Bedarf für die psychosoziale Unterstützung Anlaufstellen außerhalb des Projekts.



■ pbi-Freiwillige mit Satellitentelefon in Kolumbien



■ pbi-Häuschen in Cacaria, Kolumbien

- **Im Nepalprojekt** gab es Anfang 2009 ein Training zur psychosozialen Gesundheit („Mental health and psycho-social wellbeing“). Außerdem steht in Kathmandu bei Bedarf eine ausgebildete Person für psychosoziale Beratung zur Verfügung. Für die ZFD-Friedensfachkräfte besteht darüber hinaus die Möglichkeit, außerhalb des Projektes, ggf. auch außerhalb des Landes, an Supervisionssitzungen teilzunehmen.

In allen Projekten finden sogenannte „Teambuilding“-Tage statt, die dazu dienen, dass die Teammitglieder außerhalb der Arbeit gemeinsame Unternehmungen machen.

Dazu gehören selbstverständlich Urlaub und gesonderte Auszeiten, in der die Freiwilligen für einen bestimmten Zeitraum die Arbeitsregion oder das Land verlassen, um sich zu erholen.

Über all diese Maßnahmen hinaus sind durch die besonderen Arbeitsbedingungen, wie bereits beschrieben, sehr belastende Ereignisse möglich. Aus diesem Grunde ist es notwendig, Maßnahmen für eine unmittelbare Krisenintervention bereitzuhalten, um die Friedensfachkräfte kurzfristig zu entlasten und nach Möglichkeit langfristige Schädigungen zu vermeiden (pbi Studie 1 2003/2005; Eguren / Mahony 2002:187ff). Jedes pbi-Projekt verfügt

über Sicherheits – und Krisenpläne, die klare Abläufe und Verfahrensweisen für Notfälle festlegen. Informationen und Kenntnisse der Verantwortlichkeiten müssen für die Freiwilligen transparent sein, so dass von Anfang an klar ist, welche Aufgaben die Organisation übernimmt und welche nicht. Zudem gehören Sicherheitsanalysen über die Situation vor Ort zum Arbeitsalltag der Freiwilligen. Zur Identifikation von Krisen dienen als Standard für alle Projekte die regelmäßig stattfindenden Selbstevaluierungen und individuelle Projektbesuche, sowie Supervisionen und Fortbildungen nach Bedarf. Daraus ergibt sich ein projektabhängiger Kriseninterventionsplan, der in der Regel die Einbeziehung von psychologisch geschultem Fachpersonal, wie oben beschrieben, beinhaltet. Darüberhinaus führt pbi als Standard in allen Projekten interne und externe Sicherheitstrainings durch und verfügt über ein Alarmnetz, das bei Sicherheitsvorfällen oder Drohungen präventiv aktiviert werden kann. Die Freiwilligen verfügen über sämtliche Notfallnummern ihrer AnsprechpartnerInnen im Projekt, bei pbi Deutschland und der deutschen Botschaft vor Ort, bei der sie in der Regel vor dem Einsatz vorstellig werden. Zur Sicherheit der Freiwilligen gehören außerdem sichere Transport- und Kommunikationsmittel, z. B. Satellitentelefone.

7. Rückkehr nach dem Friedenseinsatz

7.1. Vorbereitung auf die Rückkehr

Die Friedensfachkräfte in den fünf pbi-Projektländern werden von den Team- und Projektmitgliedern auf ihre Rückkehr vorbereitet. Als Beispiel sei hier die Vorbereitung der Rückkehr aus dem Kolumbienprojekt genannt:

Etwa zwei Monate vor Ablauf der Vertragslaufzeit bekommen pbi-Freiwillige von den Verantwortlichen des pbi-Kolumbien-Personalkomitees einen Anruf, mit dem sie darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Zeit ihrer Rückkehr in die Herkunftsländer naht und dass sie darüber nachdenken sollen, was sie nach ihrer Einsatzzeit

tun möchten. Zusätzlich erhalten sie Dokumente wie die „Lecturas para el retorno“, zu denen das Dokument „Die Schwierigkeiten der Rückkehr“ von Carlos Martin Beristáin und eine Zitatsammlung von Berichten ehemaliger Fachkräfte gehören. Das Dokument von Beristáin thematisiert Probleme der Rückkehr und gibt zu bedenken, dass das im Ausland Erlebte nicht mit der Rückkehr endet, sondern auch nach der Rückkehr noch das Alltagsleben beeinflussen kann, wie im folgenden deutlich wird (pbi-Handbuch 2005).²²

7.1.1. „Die Schwierigkeiten der Rückkehr“ und der „umgekehrte“ Kulturschock

„Die Ankunft war ein Freuden- und Festtag, aber danach fühlte ich mich fremd in meinem eigenen Land, ich fühlte mich verloren. Ich erkannte mich nicht wieder. Es war als hätte ich meine Vergangenheit verloren, einen Teil von mir selbst. Wie kann ich dies den anderen vermitteln?“ (pbi-Freiwillige 2001). Die Rückkehr in die Ursprungsgesellschaft kann Probleme im Umgang mit Alltagssituationen und der sozialen Wiedereingliederung verursachen. Friedensfachkräfte müssen mit zwei „Kulturschocks“ zurechtkommen: Mit dem ersten dort, wo der Einsatz stattfand, und mit dem zweiten bei der Rückkehr in das Herkunftsland, in die „eigene“ Kultur. (Beristáin / Donà 2001:26) Es gibt natürlich viele individuelle Unterschiede in den Auswirkungen und im Umgang hiermit.

Fünf Aspekte, die die Grundlage dieser Schwierigkeiten darstellen, sollen hier betrachtet werden, wobei nicht alle zu Schwierigkeiten führen:

==> Veränderungen im eigenen Selbstkonzept

Schon vor der Rückreise werden sich viele darüber bewusst, dass sie sich durch den Auslandsaufenthalt selber anders wahrnehmen. Die häufigsten Dinge, die hinterfragt werden, sind:

- Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe oder Nation (dies kann in gewissem Maße zu einem Identitätsverlust führen)
- Fähigkeiten der nicht verbalen Kommunikation haben sich möglicherweise geändert, z. B. sind neue Formen, sich zu bewegen oder auszudrücken, erlernt worden
- Fähigkeiten der verbalen Kommunikation haben sich verändert (die Beherrschung einer anderen Sprache geht mit dem Zugang zu anderen kulturellen Konzepten und Werten einher)

Die Fachkraft wird sich darüber bewusst, dass ihr jetziges „Ich“ Dinge anders betrachtet und bewertet, als vor dem

²² Es existierte in Lateinamerika ein pbi-salud-mental-Team, denen u.a. der externe pbi Berater Dr. Carlos M. Beristáin (Arzt, Psychologe und Trainer) angehörte. Dieser führt in Kolumbien und Mexiko auch Workshops für begleitete MenschenrechtsverteidigerInnen zu Trauma und Wiederherstellung sozialer Netze durch. (pbi-studie 1, 2005: 41ff, pbi-RB 2000)



■ Slomo Büth in Urabá (Kolumbien). Dort begleitete er die Friedensgemeinde von San José de Apartado, die humanitären Zonen Cavidas sowie die Organisation Justicia y Paz, die im ganzen Land BäuerInnen- und Indígena-Bewegungen unterstützt. Nach seiner Rückkehr in 2006 arbeitete er als Projektkoordinator in der pbi-Geschäftsstelle in Hamburg.

Einsatz. Dies kann Widersprüche der Selbstwahrnehmung und Identität verursachen.

Auch die Menschen, die daheim geblieben sind, haben sich verändert. Dabei sieht sich der/die RückkehrerIn gezwungen, sich den Gegebenheiten der Herkunftsgesellschaft anzupassen. Dass er/sie sich verändert hat, wird oft nicht verstanden. Es entsteht eine Erwartungssituation („Mal sehen, wann er/sie wieder normal wird.“) Dies kann auf Seiten der Fachkraft zu einem Gefühl der Einsamkeit und des Fremdseins im eigenen Land führen.

==> enttäuschte Erwartungen der zurückkehrenden Person

Kaum jemand erwartet, dass er/sie bei der Rückkehr in das eigene Land einen Kulturschock erleben könnte. Dies macht diesen „Schock“ jedoch nur noch schlimmer. Besonders diejenigen, die sich bei der Ausreise besonders schwer taten, in die Gastgesellschaft einzuleben, neigen dazu, ihre Ursprungsgesellschaft zu idealisieren und von einer schnellen Rückkehr zu träumen. Diese Idealisierung

kann sich zum Zeitpunkt der Rückkehr negativ auswirken. Dies betrifft v. a. idealisierte persönliche Beziehungen.

==> enttäuschte Erwartungen der anderen

Die Daheimgebliebenen haben ihre Erwartungen bzgl. dessen, was die RückkehrerIn erzählen und tun wird. Häufig sind sie dann enttäuscht, wenn sie meinen, dass die zurückkehrende Person die vorbereiteten Dinge ggf. nicht in allen Einzelheiten so schätzt, wie sie dies erwartet hätten und interpretieren dies als eine persönliche Ablehnung.

==> Gefühl des Verlustes

Die Rückkehrenden verspüren häufig das Gefühl eines irreversiblen Verlustes. Sie mussten sich von FreundInnen im Einsatzland verabschieden, die sie wahrscheinlich nicht mehr wieder sehen und die sich vielleicht in äußerster Gefahr befinden.

Es kann auch vorkommen, dass die Person im Projektland einen sozialen Status innehatte, den sie nun nicht mehr besitzt, z. B. galt sie im Einsatzland als „ausländische Ex-

pertIn“ und zu Hause ist sie eine unter vielen. Dies kann durch eine schwierige finanzielle Situation oder Arbeitslosigkeit noch verstärkt werden.

==> Werte- und Entscheidungswandel

Wichtig für die zurückkehrende Person ist es, zu erkennen, welche Veränderungen sich in ihrem Wertesystem und in ihren Handlungen vollzogen haben und zu entscheiden, welche sie als persönliche Bereicherung beibehalten möchte. Wichtig ist auch, sich z. B. für eine Weiterbildung, Auszeit, Urlaubsreise o. ä. zu entscheiden und nicht den Lauf der Dinge abzuwarten.

In diesem Kontext sind folgende Dinge zu bedenken:

- Akzeptieren, dass die Integration in die eigene Gesellschaft ein gegenseitiger Prozess ist, der von beiden Seiten Verständnis und Zeit braucht.
- Falls entschieden wird, dass an den zurückgelassenen Projekten weiter mitgearbeitet werden soll, muss sich die Fachkraft über die Grenzen klar sein
- Will er/sie die neuen Erfahrungen in den neuen Lebensplan integrieren, z. B. in einem neuen Arbeitsbereich?
- Wie können die Veränderungen bzgl. Lebensstil, Wissen, Werte oder veränderte Befindlichkeiten in einen neuen Kontext eingegliedert werden?

Folgende Fragen können bei der Vorbereitung auf die Rückkehr hilfreich sein:

- Wen möchtest du bei deiner Rückkehr sofort sehen, und wen lieber erst später?
- Bei welchen Personen hast du das Gefühl, dass die Beziehung neu definiert werden müsste?
- Welche Dinge möchtest du mit deiner Familie teilen, welche Erfahrungen nicht?

- Welche deiner neuen Werte könnten zu Spannungen und Missverständnissen führen?
- Wie, glaubst du, wirken sich deine Erfahrungen zu Hause bei der Rückkehr aus?
- Möchtest du die Beziehung zur Organisation aufrecht erhalten? In welcher Form?
- Was möchtest du hinsichtlich Arbeit und Beschäftigung tun?
- Was wirst du bezüglich des Ortes und der Menschen, die du verlässt, vermissen?

==> Mittel der Selbsthilfe

a) von Seiten der Institution oder Organisation

- Die Problematik der Rückkehr muss bereits vor der Ausreise angesprochen werden. Auch während des Auslandsaufenthaltes sollten immer wieder Informationen bzgl. möglicher Probleme bei der Rückkehr zur Verfügung gestellt werden.
- Der/dem zurückkehrenden Freiwilligen muss eine Möglichkeit gegeben werden, innerhalb der sie/er ihre Erfahrungen mitteilen kann. Der erste Kontakt zur Organisation nach der Rückkehr sollte auf keinen Fall in einem Büro stattfinden, wo jedeR seiner/ihrer Arbeit nachgeht und keine Zeit hat.
- Es sollte ermöglicht werden, dass sich die zurückkehrende Fachkraft mit Leuten trifft, die ebenfalls aus dem gleichen Land zurückkamen, um Erfahrungen austauschen zu können.

b) von Seiten der betroffenen Person selbst: vor der Rückreise

- Bereite diejenigen vor, die dich erwarten. Erkläre Dinge, die dich beschäftigen, teile mit, was du bei deiner



■ Alfonso Bauer Paiz, ehemaliger Landwirtschaftsminister, mit seiner Frau zu Besuch im pbi-Team Guatemala

Rückkehr erwartest und was nicht. Erkläre die eigenen Veränderungen, erwähne, was dir am meisten gefehlt hat. Du solltest es ermöglichen, dass deine Rückkehr vorbereitet werden kann. Ermutige auch die anderen, ihre Erwartungen, dich betreffend, mitzuteilen.

- Bereite dich selbst vor. Bringe dich bezüglich deines Landes auf den neuesten Stand, z. B. durch Gespräche mit Freundinnen oder das Lesen von Zeitungen.

zu Hause

- Akzeptiere, dass die Rückkehr ein Prozess ist, der seine Zeit benötigt und nimm dir die Zeit. Setze dich nicht unter Druck.
- Müdigkeit etc. während der ersten Woche ist ganz normal.
- Es kann nützlich sein, das Wiedersehen schrittweise zu gestalten. Zuerst mit engsten FreundInnen, Verwandten, dem Essen, dem Klima und später mit dem „Rest“.
- Suche dir Leute, mit denen du reden kannst und die

dich verstehen – vielleicht, weil sie selbst eine längere Auslandserfahrung hatten.

- Du bist in der privilegierten Situation, dass du durch deine interkulturellen Erfahrungen auch deine eigene Kultur mit den Augen einer „BeobachterIn“ betrachten kannst. Erkenne, dass sich dein Erfahrungshorizont erweitert hat und du Möglichkeiten kennst, wie Menschen anderer Kulturen reagieren, werten oder deuten.

c) von Seiten der Familie und der FreundInnen²³

- Es ist wichtig zuzuhören, ohne zu urteilen, und die zurückkehrende Person reden zu lassen
- Schützen Sie die/den RückkehrerIn vor zu vielen Personen beim Wiedersehen, regen Sie sie jedoch zu Aktivitäten an, wenn sie sich zu sehr isoliert
- Akzeptieren Sie, dass sich die Person verändert hat

(Auszug aus Beristáin 2000, unveröffentlichtes spanisches Dokument, vgl. auch Beristáin / Donà 2001:20ff)

7.1.2. Rückkehr ins Herkunftsland

Die Rückkehr aus dem Leben in einem anderen kulturellen Lebenszusammenhang und einem psychisch und physisch anspruchsvollen Friedensdienst kann, wie oben beschrieben, ein schwieriger Teil des gesamten Prozesses des Einsatzes sein. Damit verbunden sind z. B. Müdigkeit, Überarbeitung, Orientierungslosigkeit, Gefühle kultureller und sozialer Entfremdung. Auch die sozialen Kontakte, die im Team als sehr intensiv und manchmal auch belastend erlebt wurden, haben nach der Rückkehr in Deutschland wieder eine andere Qualität. Möglicherweise wurden persönliche Freiräume vermisst, aber der enge Zusammenhalt im Team als positiv empfunden. Manche Personen machen sich Sorgen um die Sicherheit der begleiteten MenschenrechtsverteidigerInnen. Aus langjähriger Erfahrung ist bekannt, dass die Rückkehr in das Herkunftsland ein schwieriger Abschnitt des gesamten Freiwilligeneinsatzes sein kann und somit nicht vernachlässigt oder unterschätzt werden darf.

Deshalb möchte pbi den zurückgekehrten Friedensfachkräften einen schrittweisen Prozess der Rückkehr ermöglichen. Hierfür ist in der Wiedereingliederungsphase eine feste persönliche Unterstützungsgruppe besonders wertvoll. In diesem Prozess werden die Freiwilligen durch die Referentin für Freiwilligenbegleitung, durch ehemalige

Friedensfachkräfte und die Ländergruppe begleitet. Die Friedensfachkräfte kommen mit vielfältigen Erfahrungen und vielfältigem Wissen der Situation vor Ort in ihr Herkunftsland zurück. Sie standen in engem Kontakt mit engagierten Persönlichkeiten aus sozialen Bewegungen und waren in einem intensiven Austausch mit Angehörigen verschiedener Kulturen und den kulturellen Gegebenheiten des Landes. Mit diesem Wissen können sie andere Menschen für Menschenrechtsthemen sensibilisieren und weiterbilden. Vielfältig sind die positiven Erfahrungen, die aus einem Freiwilligeneinsatz als Friedensfachkraft resultieren können: Soziale Kompetenz, sprachliche Fähigkeiten, Auslandserfahrungen, vertiefte Kenntnisse in der zivilen Konfliktbearbeitung, Umgang mit internationalen Organisationen, in der Advocacyarbeit und vieles mehr. Die RückkehrerInnen stellen für die pbi-Inlandsarbeit ein unersetzbares Potential dar – sei es in den pbi-Arbeitsgruppen, Länder- und Regionalgruppen oder bei der Advocacy-, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit. pbi möchte diese Projekterfahrungen unmittelbar in die genannten Arbeitsbereiche einbringen, um diese wichtigen Ressourcen an Wissen und Erfahrung nachhaltig für die Organisation zu nutzen. Nach jedem Einsatz findet ein Nachbereitungsgespräch (Kapitel 7.2.1.) mit der Referentin für Freiwilli-

²³ pbi-Schweiz hat einen sehr guten Ratgeber für PartnerInnen und Familien der pbi-Freiwilligen erarbeitet. Darin bekommen Familien und PartnerInnen Ratschläge, wie sie die Freiwilligen während den verschiedenen Phasen eines Friedenseinsatzes bestmöglich unterstützen können. (pbi Schweiz 2007: Ratgeber für die PartnerInnen und Familien der pbi-Freiwilligen.)



■ Zurückgekehrte pbi-Freiwillige stärken die Regionalgruppen. Katharina Meier (ganz li.), Sarah Fritsch (2. von re.) in Berlin

genbegleitung und ggf. einer PatIn in der Geschäftsstelle statt. Zudem wird die Fachkraft gebeten, an projektspezifischen Arbeitsgruppentreffen teilzunehmen, was ein wichtiger Teil der Nachbereitung ist. Dort können die Fachkräfte Kontakte, die sie schon vor der Ausreise mit der Arbeitsgruppe geknüpft haben, wieder aufnehmen und den Mitgliedern über ihre Arbeit im Projekt berichten und zukünftige Aktivitäten planen. Außerdem können die RückkehrerInnen innerhalb der Arbeitsgruppe ihren Aufenthalt im Projekt mit einer Gruppe reflektieren, die sowohl thematisch als auch inhaltlich die Arbeit im Projekt verfolgt. Wenn möglich, sollte die internationale sowie nationale Vernetzung mit anderen Nichtregierungsorganisationen und Menschenrechtsgruppen auch nach der Rückkehr weiter gepflegt werden. Einerseits ist die Fachkraft auf diesem Weg weiterhin in Kontakt mit den Organisationen des Einsatzlandes, andererseits können sich dadurch weitere Berufsperspektiven entwickeln. So kommt es nicht selten vor, dass die Fachkraft in ihr Einsatzland zurückkehrt und dort für eine Menschenrechtsorganisation tätig wird.

Die Freiwilligen wirken im pbi-Schulprojekt als ReferentInnen mit, das sowohl schulische wie auch außerschulische Unterrichtseinheiten zur Menschenrechtsbildung mit Kindern und Jugendlichen anbietet. Die zurückgekehrten pbi-Freiwilligen sind zudem willkommene Gesprächspartner auf thematischen Workshops, Konferenzen und Vorträgen. Auch werden sie regelmäßig von Eine-Welt-Läden, Kulturzentren, Kirchengemeinden oder Menschenrechtskoordinationsgruppen angefragt. Das RückkehrerInnenseminar (vgl. Kapitel 7.2.) dient in

erster Linie dazu, dass die Freiwilligen sich gemeinsam mit anderen kürzlich zurückgekehrten Freiwilligen über das Erlebte austauschen können. Dieses Seminar findet unter Anleitung einer erfahrenen TeamerIn in geschütztem Rahmen statt. Dies ist ein Weg, die gemachten Erfahrungen zu verarbeiten. Außerdem bietet pbi die Möglichkeit, sich nach der Rückkehr aus dem Projekt auf eine den RückkehrerInnen vorbehaltene sechsmonatige ProjektreferentInnenstelle zu bewerben. Diese werden in der Regel drei Monate vor Rückkehr der Friedensfachkräfte ausgeschrieben (vgl. Kapitel 7.2.6.). Auf diese Weise wird das Fachwissen der RückkehrerInnen in die Organisation eingebunden und damit das Wiederankommen erleichtert.

All diese Maßnahmen dienen zur Stärkung der ehemaligen Fachkräfte, der persönlichen Anerkennung und Wertschätzung ihrer geleisteten Arbeit.²⁴

In der Regel findet die Nachbereitung nicht direkt im Anschluss an die Rückkehr statt, sondern innerhalb von ein bis drei Monaten. Viele Freiwillige nutzen die Zeit der Nachbereitung, indem sie über die gewonnenen Eindrücke und Erfahrungen berichten und in unterschiedlichen Bereichen aktiv werden. Im Folgenden werden einige dieser Bereiche sowie Methoden und Instrumente der Begleitung von Friedensfachkräften nach ihrem Einsatz genauer vorgestellt.

In Kapitel 7.4. findet sich eine weitere Idee für ein RückkehrerInnenkonzept, das auf dem Weiterbildungsseminar für NachbereiterInnen in Berlin 2008 entwickelt wurde.

²⁴ Der Umgang in der Nutzung des Erfahrungsschatzes von Friedensfachkräften in Deutschland deckt sich in der Vorgehensweise in vielen Punkten mit dem eed und der AGEH. (Studientag in Bonn 2007)

7.2. Methoden der Begleitung von Friedensfachkräften

nach einem Auslandseinsatz

7.2.1. Nachbereitungsgespräch

Im Nachbereitungsgespräch versuchen wir herauszufinden, in welcher Situation sich die Friedensfachkraft befindet, ob das soziale Netz hier ausreichend stark ist um „wieder anzukommen“ oder ob Unterstützung in der Verarbeitung hilfreich sein könnte.

Entsprechend dient das Gespräch dazu, den Bedarf an Folgeangeboten mit der Friedensfachkraft genauer zu bestimmen. Diese können im Bereich der Beratung liegen und Orientierungshilfe geben sowie in der Vermittlung von PsychologInnen bestehen. Diese arbeiten bereits länger mit pbi zusammen und können die Folgen eines Freiwilligendienstes in der Krisenregion einschätzen.²⁵ Das Gespräch dient aber auch als Rückblick auf den Ein-

satz und – falls von der Friedensfachkraft gewünscht – kann Hilfe bei der Bewältigung von wichtigen Alltagsregelungen gegeben werden. Dazu gehören die Versicherung in einer Krankenkasse, die Wohnungssuche und Überlegungen, wie es hier beruflich weitergehen kann und wie die RückkehrerIn in die pbi-Arbeit vor Ort eingebunden werden kann.

Zudem wird die Friedensfachkraft gebeten, ihren Einsatz schriftlich auszuwerten. (siehe Anhang 1)

Nicht zuletzt bietet das Nachbereitungsgespräch eine Möglichkeit, vorsichtig Phänomene wie Burnout und Sekundärtraumatisierung zu identifizieren.

7.2.1.1. Umgang mit Sekundärtraumatisierung: Erste Hilfe

Wir sind offen und empathisch für das, was uns MenschenrechtsverteidigerInnen in Bezug auf Krieg und Gewalt erzählen. Diese Empathie ist ein Teil der Quelle unserer Verletzlichkeit gegenüber Leid und Schmerz. Wer mit durch Gewalt traumatisierten Menschen arbeitet, ist mit der Brutalität, der schmerzvollen Realität der menschlichen Gemeinschaft konfrontiert (medica mondiale 2006:2ff). Jemand, der sich auf Menschen einlässt, die von Greueltaten, Terror, Schmerz und Trauer traumatisiert sind oder davon berichten, wie MenschenrechtsverteidigerInnen Unrecht angetan wird, indem ihnen beispielsweise die psychische Genesung durch eine Politik des Vergebens und Vergessens verwehrt wird, kann sekundär traumatisieren bzw. in abgeschwächter Form ähnliche Symptome entwickeln, wie sie in der posttraumatischen Belastungsstörung beschrieben werden (eed 2005:7; 14, Teegen / Grotwinkel 2001:169; vgl. Sabiç 1999; Wünsche / Döhne 1999).

Die Auswirkungen sind vielfältig: sie können sich auf unser Selbstbild, unseren Glauben über uns und andere, unsere Identität, unsere Weltsicht usw. auswirken. Insbesondere bei Menschen in „helfenden Berufen“ ist die sekundäre Traumatisierung weit verbreitet (medica mondiale 2006:3). In unserem Kontext, also der Friedensarbeit, ist es wichtig, einen fundierten Hintergrund über Traumaverarbeitung zu haben, wie dies bereits in der Vor- und Nachbereitung geschieht. Dies dient dazu, ein Verständnis für das Thema zu bekommen, dieses Wissen anderen weitergeben zu können und mögliche Strategien im Umgang mit sekundärer Traumatisierung bzw. Schutzmöglichkeiten davor zu finden. Im Umgang mit sekundärer Traumatisierung brauchen BegleiterInnen und Friedensfachkräfte Selbstwertschätzung und Selbstfürsorge, denn wenn wir nicht für uns selbst sorgen können, ist es schwierig, für andere da zu sein und Dinge zu bewegen. Bei einer sekundären Traumatisierung werden insbesondere die eigenen Bedürfnisse vernachlässigt.

²⁵ Ein weiterer, bisher wenig beachteter Aspekt betrifft die Auswirkungen von Burnout und Traumatisierung auf die Inlandsarbeit. Zurückgekehrte Fachkräfte, die unter solchen Symptomen leiden, ohne die damit verbundenen Erlebnisse bearbeiten zu können, sind in hohem Maße dem Risiko ausgesetzt, von dem Erlebten überwältigt zu werden. Dies kann einen erheblichen Leidensdruck erzeugen und sich auch sehr nachteilig darauf auswirken, wie die Erfahrungen des Projektaufenthalts rückblickend wahrgenommen und in der Öffentlichkeit dargestellt werden. In jedem Fall sind auch hier, falls erforderlich, nachsorgende Maßnahmen angebracht. (Wünsche 1999)



■ Caroline Sperling (li.), pbi-Freiwillige für den ZFD, mit Menschenrechtsverteidigerin Suciwati Munir (Indonesien) nach einem Gespräch im Auswärtigen Amt, Berlin

Daher ist es besonders wichtig, während des gesamten Einsatzes und der Rückkehr auf das körperliche und seelische Wohlbefinden zu achten. (ebd:4; eed 2005:28ff) (siehe Anhang 3)

medica mondiale beschreibt drei Aspekte, die im Umgang mit sekundärer Traumatisierung auf Seiten der Friedensfachkraft wichtig sind:

Achtsamkeit: auf sich selbst, die eigenen Bedürfnisse, Grenzen und Ressourcen achten. Es ist wichtig, sich selbst gut zu kennen und gut zu verstehen, eigene Gefühle zuzulassen und wahrzunehmen, um im Kontakt mit Betroffenen klar sein zu können und um zwischen Übertragung und Gegenübertragung unterscheiden zu können.

Balance: Balance zwischen der Vielfalt unserer Aktivitäten im beruflichen und im persönlichen Leben finden.

Verbindung: In der begleitenden Arbeit, im Kontext von Gewalt und Trauma, ist es wichtig, sich verbunden zu fühlen mit sich und anderen, mit der Natur, mit dem Leben. Das Wissen darum, diese (Friedens-)Arbeit nicht alleine tragen zu müssen, sondern den eigenen kleinen sinnvollen Anteil beizutragen. Es ist wichtig auf uns zu achten und unsere Kräfte einzuteilen. (ebd. 2006:4ff)

Die Fragen, die sich in unserem Kontext stellen, sind: Wie spreche ich als NachbereiterIn, als „Laie“ (Sekundär-)Traumata an? Was ist meine Verantwortung? Darf ich diese Tür öffnen?

In der Nachbereitung können wir die zurückgekehrte Fachkraft unterstützen und offen sein für das, was sie/er uns erzählt. Wir sollten zuhören und auf keinen Fall zum Erzählen über belastende Inhalte drängen! Wenn wir als

BegleiterIn oder die Fachkraft selber (sekundär-)traumatische Belastungen vermuten, dann können wir eventuelle Zusammenhänge mit den gemachten Erfahrungen achtsam ansprechen und die Symptome als normale körperliche und / oder psychische Reaktion auf belastende Ereignisse besprechen. Falls die Fachkraft es wünscht, können wir Hilfe bei der Suche nach speziell für diese Thematik ausgebildete BeraterInnen anbieten. Ansonsten ist im Umgang mit der Fachkraft Empathie und Wohlwollen, ohne Überengagement, wichtig. Wir können Erste Hilfe anbieten, in dem wir für die Fachkraft zuverlässig da sind und gemeinsam weitere Schritte überlegen – falls erwünscht. Wir können Ruhe vermitteln, Mut machen und Entlastung schaffen. Wir können zur Selbsthilfe anregen und Copingstrategien der Fachkräfte anerkennen und würdigen. (Weiterbildungsseminar Berlin 2008)

Für die NachbereiterInnen ist es wichtig, die eigenen „Kompetenzen“ nicht zu überschreiten und mit der Friedensfachkraft deutlich zu kommunizieren, dass ein oder mehrere Gespräche mit ihm/ihr eine gezielte Fachberatung nicht ersetzen. Wobei dies in der Regel allen Beteiligten klar ist. In jedem Fall sind die Grenzen unserer Unterstützung und die Grenzen der Betroffenen zu beachten. Die Frage, ab wann eine Psychotherapie o. ä. sinnvoll ist, kann nur geschultes Personal gemeinsam mit der/dem Freiwilligen erörtern. Die Personen, die in der Nachbereitung tätig sind, sind zwar sozial kompetent, können aber eine geschulte Fachkraft nicht ersetzen.

Selbst Fachleuten, so Wünsche und Döhne, unterlaufen bei ungenügender Kenntnis dieser Problematik Fehleinschätzungen: z. B. werden auftretende Depressionen für Heimweh gehalten, Alkoholmissbrauch für ein persönliches Problem und Risikoverhalten als hohe Belastbarkeit und nicht als Ausdruck traumatischer Belastungsreaktionen eingeschätzt. Auch die Auswirkungen sekundärer Traumatisierung werden häufig nicht als solche erkannt (ebd. 1999)²⁶.

Teegen beschreibt ein in Skandinavien entwickeltes Betreuungskonzept für Feuerwehrleute und andere gefährdete Berufsgruppen, das „auf kollegialer Unterstützung beruht“. Nach hochbelasteten Einsätzen werden den HelferInnen von vertrauten KollegInnen, die in spezifischen Gesprächstechniken geschult sind, ein bis drei Gespräche angeboten, um über das Erlebte in Ruhe zu reflektieren und zu sprechen. Angesprochen werden u.a. Gefühle wie Trauer, Angst und Schuld in Verbindung mit speziellen Einsatzerfahrungen. Die Gespräche erfolgen gemeinsam mit anderen, die ähnliches erlebt haben. Abschließend

²⁶ Zum Thema sehr empfehlenswert: „Wenn die Welt zerbricht. Mit traumatischen Erlebnissen umgehen.“ Scriptum 3. eed, Bonn.

kann die Intensität der Belastung eingeschätzt und darüber gesprochen werden, ob die Fachkräfte mehr Unterstützung wie z. B. eine psychologische / therapeutische Unterstützung möchte (ebd.:344). Ein ähnliches Konzept

wird auch von pbi Deutschland verfolgt, Gespräche im Team vor Ort und mit BegleiterInnen nach dem Einsatz bieten die Möglichkeit der kollegialen Unterstützung.²⁷ (vgl. auch Kapitel 7.5.1.) (siehe Anhang 2)

7.2.2. Advocacyarbeit

Auch nach der Rückkehr der Friedensfachkräfte ist die politische Arbeit auf nationaler wie internationaler Ebene ein wichtiger Teil der Arbeit von zurückgekehrten Friedensfachkräften und ProjektreferentInnen. Diese verfügen über die notwendige Kompetenz und berichten von direkten Erfahrungen vor Ort. Auch andere erfahrene ehrenamtliche Mitglieder der Projektarbeitsgruppen, die Koordinatorin aus der Hamburger pbi-Geschäftsstelle und andere RepräsentantInnen der Projekte sind wichtige UnterstützerInnen der pbi-Advocacyarbeit. Ein wichtiger Teil der Advocacyarbeit besteht darin, Gespräche zu führen und bestehende Kontakte zu pflegen. Ziel der Advocacyarbeit ist die Unterstützung und der Schutz von MenschenrechtsverteidigerInnen, sozialen Organisationen und Opfern von Menschenrechtsverletzungen, die z. B. aufgrund ihres Engagements für wirtschaftliche, soziale, kulturelle und indigene Rechte von politisch motivierter Gewalt bedroht sind.

Um dies zu erreichen, versucht pbi, auf die Situation der begleiteten Personen und Gruppen aufmerksam zu machen, um politische Unterstützung zu bekommen.

Zielgruppen hierfür sind z. B.: LänderreferentInnen im

Auswärtigen Amt (AA) und im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ), Menschenrechtsreferat und zivile Krisenprävention im AA und BMZ, Bundestagsabgeordnete, v. a. aus dem Menschenrechtsausschuss, Auswärtigen Ausschuss und Ausschuss für wirtschaftliche Zusammenarbeit, kirchliche VertreterInnen und BischöfInnen, Vorfeldorganisationen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, z. B. die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Referate zu Krisenprävention, VertreterInnen anderer Nichtregierungsorganisationen, JuristInnen / AnwältInnen, Friedensforschungsinstitute, Gewerkschaften, WissenschaftlerInnen und JournalistInnen.²⁸ Formen der Unterstützung sind: Teilnahme an Eilaktionen²⁹, Partnerorganisationen empfangen und ihre Anliegen auf die politische Agenda bringen, Kontakte zwischen den MenschenrechtsverteidigerInnen und Nichtregierungsorganisationen vermitteln, parlamentarische Anfragen, Resolutionen, Teilnahme an Delegationsreisen.³⁰ Außerdem begleitet pbi MenschenrechtsverteidigerInnen, die sich in Deutschland oder Europa zu Besuch aufhalten, zu Gesprächsterminen und sorgt ggf. für die Übersetzung.

7.2.3. Öffentlichkeitsarbeit

Den zurückgekehrten Friedensfachkräften stehen unterschiedliche Bereiche des Einsatzes in der pbi-Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung. Dazu gehören z. B. Vortragsrundreisen, Teilnahme an verschiedenen Veran-

staltungsreihen, wie den „Lateinamerika-Tagen“, Vorträge an Universitäten, das Schreiben von Artikeln für diverse Publikationen und Rundbriefe (z. B. pbi-Rundbrief oder ai-Journal).

27 In Anlehnung an den eed und die Weltgesundheitsorganisation findet sich im Anhang 2 ein Fragebogen, der nach den 17 häufigsten und gravierendsten Merkmalen einer Posttraumatischen Belastung fragt. Dieser soll der NachbereiterIn helfen, wenn sie/er bei der zurückgekehrten Fachkraft solch eine Belastungsreaktion vermutet, um gemeinsam mit der Fachkraft zu überlegen, ob eine professionelle Hilfe in diesem Bereich hinzugezogen werden soll.

28 Um diese Zielgruppen für pbi zu gewinnen und in Kontakt zu treten, werden bestimmte Anlässe gesucht: lokaler Bezug der Zielperson (z. B. Wahlkreisabgeordneter eines ausreisenden Freiwilligen), thematischer Bezug der Zielperson (z.B. Lateinamerika-Beauftragter der SPD).

29 Zur politischen Arbeit von pbi gehört ein internationales Alarmnetz, das in besonders bedrohlichen Situationen zur Unterstützung des Projektes und der begleiteten Organisation aktiviert wird.

30 pbi nimmt auch an Begegnungen innerhalb diverser Gesprächsrunden teil. Die Teilnahme und der Umfang der Beteiligung (aktiv oder passiv) hängt dabei vom Mandat ab. Dazu gehören z.B.: Kontakt zwischen Forum Menschenrechte, Bundestag und Regierung, Treffen mit anderen Organisationen, Ländergespräche, Konferenzen in Abstimmung mit dem jeweiligen Projektbüro, Teilnahme an Gesprächen mit multilateralen Institutionen wie EU und UN. (pbi-Lobbyhandbuch 2007)

7.2.4. Mitarbeit an Weiterbildungsseminaren

Die zurückgekehrten Freiwilligen werden dazu ermutigt, sich an unterschiedlichen Weiterbildungsseminaren als TeamerIn zu beteiligen. Dazu gehören Weiterbildungsseminare zu Gesprächsführung und Rhetorik in der Lobby-Advocacyarbeit und Seminare für BegleiterInnen von Friedensfachkräften nach einem Projekteinsatz (vgl. Kapitel 7.4.) oder zu Themen wie Gender und Diversity. Wie in Kapitel 5.2. beschrieben, sind zurückgekehrte Friedensfachkräfte in die Vorbereitung und Durchführung von

Seminaren von ausreisenden Freiwilligen ebenfalls eingebunden.

Ein weiterer wichtiger Bereich, in dem zurückgekehrte Friedensfachkräfte eingebunden sind, ist die bildungspolitische Arbeit zu Menschenrechten im pbi-Schulprojekt und anderen Bildungseinrichtungen. Schließlich verfügen die Freiwilligen über einen großen Schatz unmittelbarer Erlebnisse in der Zusammenarbeit mit MenschenrechtsverteidigerInnen.

7.2.5. Menschenrechtsbildung in der Arbeit von pbi: das Schulprojekt

In der Vergangenheit beteiligten sich zurückgekehrte Friedensfachkräfte vereinzelt auch an Vorträgen im schulischen Bereich und am pbi-Schulprojekt. Auf Basis dieser Erfahrungen und der positiven Rückmeldungen der Schulen hat pbi seit Ende 2003 ein Konzept zur systematischen Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen entwickelt. (Konzeptentwurf zur Verstärkung der Einbindung der RückkehrerInnen in die Inlands- bzw. Bildungsarbeit von pbi. Hamburg 2004)

Die Erfahrungen und Kenntnisse der Freiwilligen sind ideale Voraussetzungen für eine Stärkung der Kultur der Menschenrechte und Förderung des Eigenengagements von Kindern und Jugendlichen: Die zurückgekehrten Fachkräfte erarbeiten mit ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten zur Einhaltung und Achtung der Menschenrechte an verschiedenen Orten. Kompetentes Wissen in den Bereichen Menschenrechte werden gelernt und gelehrt, gleichzeitig wird der Raum für den interkulturellen Dialog ausgeweitet und die Fähigkeit zur Analyse von politischen, ökonomischen und sozialen Zusammenhängen in einer globalisierten Welt erworben und weitergegeben.

Auf Basis der positiven Erfahrungen werden RückkehrerInnen verstärkt in der Bildungsarbeit im Bereich des pbi-Schulprojekts eingesetzt.

Neben Projektkoordinatorin und ehrenamtlich Tätigen sind mittlerweile RückkehrerInnen die Hauptstütze des Schulprojektes. Im Vordergrund der pbi-Unterrichtseinheiten und Workshops stehen die Themen Menschenrechte und zivile Konfliktbearbeitung. Der Bezug zum Alltag der Jugendlichen wird anhand geeigneter Methoden hergestellt. Das ermöglicht einen „Blick über den Tellerrand“.

„Ich habe vorrangig Unterrichtseinheiten zu den Themen „Gewaltlose Konfliktbewältigung“ und „Verschwindenlassen“ organisiert. Das Interesse und die Mitarbeit waren überwältigend. Selbst für die Lehrkräfte war das neu...“ (Katharina Meier, pbi-Kolumbienprojekt 2007, Projektreferentin in der pbi-Geschäftsstelle und Genderbeauftragte 2008 im pbi-RB 03/08:9)

Die konkreten Maßnahmen zur Einbindung der RückkehrerInnen im Rahmen des Schulprojekts sehen so aus: Bereits vor dem Einsatz werden zukünftige Fachkräfte darüber informiert, wie sie im Bereich der Menschenrechtsbildung nach ihrem Einsatz aktiv werden können. Nach ihrer Rückkehr werden Gespräche geführt, um ihnen die Möglichkeit der aktiven Mitwirkung anzubieten.

Kontinuierlich soll der ReferentInnen-Pool ausgebaut werden: zurückgekehrte Fachkräfte werden speziell für die Arbeit in der Menschenrechtsbildung von der Koordinatorin oder anderen erfahrenen Personen „ausgebildet“, um an Schulen Unterrichtseinheiten und Workshops durchführen zu können. Der Prozess der individuellen Einführung beinhaltet Einzelgespräche der zurückgekehrten Fachkräfte mit der Koordinatorin (Vorstellung der Ziele und Mitwirkungsmöglichkeiten des Projektes), Vorstellung der bereits erprobten bzw. durchgeführten Konzepte, Planung von gemeinsamen Terminen an Schulen, gemeinsame Gestaltung und Vorbereitung erster Unterrichtseinheiten, gemeinsame Durchführung der entwickelten Unterrichtseinheiten, Gespräche zur Auswertung der durchgeführten Unterrichtseinheiten und gemeinsame Weiterentwicklung der Unterrichtseinheiten.

Weitere (geplante) Aktivitäten sind u.a.:

==> Herstellung und Veröffentlichung eines Handbuchs für ReferentInnen:

Das Handbuch soll verschiedene Unterrichtseinheiten bis hin zu Konzepten für Projektstage beinhalten und in erster Linie RückkehrerInnen von pbi und anderer Organisationen Anregungen für die Entwicklung von entwicklungspolitischen Bildungsangeboten bieten.

==> Mitarbeit in der pbi Schul-Arbeitsgruppe: Regelmäßige Treffen und enge Zusammenarbeit mit der Koordinatorin garantieren die Kontinuität der Aktivitäten des Schulprojektes.

==> Bis Ende 2009 sollen 40 Unterrichtseinheiten / Work-

shops an Hamburger Schulen durchgeführt werden. Diese sollen insbesondere in der Sekundarstufe I und II stattfinden und können von RückkehrerInnen und weiteren ReferentInnen, z. B. Ehrenamtlichen, durchgeführt werden.

==> Bei Interesse an der Mitwirkung im Schulprojekt können zurückgekehrte Friedensfachkräfte Workshops durchführen und eigenständig neue Konzepte entwickeln. Geplant sind Seminare für RückkehrerInnen zu Methoden der Bildungsarbeit, bzw. die Möglichkeit, an Seminaren anderer Organisationen teilzunehmen.

Die Vorträge und Workshops von zurückgekehrten Friedensfachkräften an Schulen sind auch eine Möglichkeit, pbi bekannt zu machen und für Menschenrechtsarbeit zu werben, sowie Infomaterial zu verbreiten.

7.2.6. Besonderheiten in der Nachbereitung mit dem ZFD

ZFD-Freiwillige haben die Möglichkeit, nach der Rückkehr die Förderungen des Förderwerkes für RückkehrerInnen aus der Entwicklungszusammenarbeit sowie weitere Angebote, wie Wiedereingliederungshilfen, Supervision sowie Coachings in Anspruch zu nehmen.

Bei Bedarf wird den zurückgekehrten Fachkräften in kleinen Gruppen (1-3 TeilnehmerInnen) auch ein RückkehrerInnencoaching angeboten, das unterschiedliche Ziele hat, wie z. B. den Prozess der Reflexion zu unterstützen: Dazu gehört das Zurückschauen auf den pbi-Aufenthalt

aus der „Distanz“ und die Auseinandersetzung mit kulturellen Reintegrationsschwierigkeiten („Reverse Culture Shock“). Die Coachings bieten den Friedensfachkräften die Möglichkeit, über ihre Erfahrungen zu sprechen und diese zu verarbeiten. Dabei werden sie von Fachleuten (z. B. PsychologInnen) unterstützt. Um den Reflexionsprozess anzuregen, ist Hintergrundwissen, wie z. B. über innerpsychische, zwischenmenschliche und gruppendynamische Prozesse, das ebenfalls in einem Coaching vermittelt wird, hilfreich.

7.2.6.1. RückkehrerInnenstelle

Friedensfachkräfte haben die Möglichkeit, sich nach der Rückkehr aus dem Projekt auf eine den RückkehrerInnen vorbehaltene sechsmonatige ProjektreferentInnenstelle, die sogenannte „RückkehrerInnenstelle“ zu bewerben. Hierfür wurde ein „RückkehrerInnen-Fonds“ eingerichtet, der sich aus den Spenden von ZFD-Freiwilligen speist, die ihr Unterhaltsgeld oder einen Teil davon an pbi spenden. ZFD-Freiwillige zeichnen nach Absprache mit pbi – Deutscher Zweig e. V. eine freiwillige Vereinbarung und spenden einen erheblichen Teil ihres Unterhaltsgeldes an den Fonds. Aus diesem Fonds werden Leistungen zur Unter-

stützung von pbi-Freiwilligen bei der Vorbereitung und bei der Rückkehr nach Deutschland finanziert (Ausreise-coaching, RückkehrerInnenseminar, die befristete ProjektreferentInnenstelle bzw. RückkehrerInnenstelle). Die Stelle der ProjektreferentInnen umfasst Tätigkeiten für die pbi-Projekte im Rahmen der Inlandsarbeit von pbi Deutschland und auf internationaler Ebene. Die zurückgekehrten Fachkräfte können mit dieser Stelle ihr Wissen professionell nutzen, von dem auch pbi sehr profitiert. Ein Auswahlgremium entscheidet gemäß der pbi-Richtlinien über die Vergabe.³¹

³¹ Für die Stelle werden Personen bevorzugt, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und keine Arbeitsstelle haben und daher einen besonderen Bedarf an der durch die Stelle gegebenen finanziellen und sozialen Absicherung besitzen. Ausserdem werden RückkehrerInnen bevorzugt, die einen besonderen Bedarf an den Möglichkeiten zeigen, die die RückkehrerInnenstelle sozial und psychisch für die Wiedereingliederung bietet.

7.2.6.2. Besonderheiten mit dem Programm „weltwärts“

==> Die **„weltwärts“-Begleitmaßnahmen** sehen in einem Zeitraum von zwei Jahren in unterschiedlichen Phasen zahlreiche Möglichkeiten der Begleitung von Freiwilligen vor. Dazu gehören entwicklungspolitische oder fachspezifische Seminare und Tagungen, die bis zu sechs Monate nach der Rückkehr des/der Freiwilligen nach Deutschland besucht werden können (weltwärts 2007:11ff). Hier soll ein Beispiel skizziert werden:

Phase 3: RückkehrerInnenprogramm 2-6 Monate (bedarforientiert), wie z.B. RückkehrerInnen aus dem „weltwärts“-Freiwilligendienst werden in der Gestaltung und Durchführung von Unterrichtseinheiten zu entwicklungspolitischen Themen, zur Situation im Projektland und zu Möglichkeiten des Engagements im In- und Ausland einbezogen oder erstellen eine Broschüre zum Freiwilligendienst als Orientierungshilfe für Interessierte. Im Fokus stehen neben inhaltlichen und organisatorischen Informationen, aber vor allem persönliche Motivation und Erfahrungsberichte von ehemaligen Freiwilligen. (weltwärts 2007)

==> **RückkehrerInnenprogramm „pbi baut eine Brücke – entwicklungspolitische Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit durch RückkehrerInnen“** 2009:

Die Freiwilligen können sich bei pbi bereits beruflich orientieren, um den Einstieg in das Berufsfeld der Entwick-

lungszusammenarbeit zu finden. Ein Teil der Freiwilligen sucht jedoch vielmehr nach Möglichkeiten, ihre Kompetenzen punktuell einzubringen oder über einen Zeitraum von mehreren Wochen oder Monaten unmittelbar nach ihrem Freiwilligendienst ihre Erfahrungen der Zivilgesellschaft zugänglich zu machen. Neben der Anerkennung und dem Weiterbildungsaspekt dient eine solche aktive Phase auch der Orientierung und dem Fußfassen nach der Rückkehr. Von vielen Freiwilligen wurde eine Vortragsrundreise nach der Rückkehr bereits als eine gute und hilfreiche Möglichkeit gesehen, die Erlebnisse mit den Menschen hier in Deutschland teilen zu können und so eine Brücke zwischen „dort“ und „hier“ zu schlagen. Diese Angebote möchten wir systematisieren und den RückkehrerInnen die Möglichkeit geben, ohne eigenen finanziellen Aufwand punktuelle oder auch mehrmonatige Maßnahmen der Öffentlichkeits-, Advocacy- und Bildungsarbeit anzubieten. Die Bildungsarbeit wird unter besonderer Berücksichtigung von öffentlichen Vorträgen und Projektarbeit in Schulen einen Schwerpunkt bilden, was auch in der Bezeichnung „pbi schafft eine Brücke – entwicklungspolitische Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit durch RückkehrerInnen“ deutlich wird.

7.3. RückkehrerInnenseminar

Dreimal im Jahr bietet pbi zurückgekehrten Freiwilligen die Teilnahme an einem dreitägigen RückkehrerInnenseminar an.

Ziel dieses Seminars ist es zum einen, den zurückgekehrten Freiwilligen die Möglichkeit zu geben, ihre Zeit im Team zu reflektieren und dort evtl. aufgetretene Schwierigkeiten bzw. offene Fragen anzusprechen, und sich mit Menschen, die ähnliche Erlebnisse gemacht haben, kollegial auszutauschen. Ein RückkehrerInnenseminar kann die Möglichkeit bieten, eigene Zweifel und Fragen im Kontext der Einsatzzeit zu klären oder Konflikte aus der Teamzeit zu besprechen, um mit sich und anderen „ins Reine“ zu kommen. Das Seminar kann auch ein guter Abschluss der Einsatzzeit sein, um neue Wege gehen zu können. Außerdem können individuelle Bewältigungsstrategien durch die TrainerIn erlernt werden. Unter Anleitung einer erfahrenen TrainerIn, in einem gemeinsamen

Erfahrungshintergrund, mit gegenseitiger Unterstützung sowie in einem geschützten Rahmen fällt es vielen Menschen leichter, über belastende und positive Erfahrungen und die damit verbundenen Gefühle (z. B. Wut, Trauer, Freude) zu sprechen. Ein RückkehrerInnenseminar kann ein geschützter Ort sein, in dem Wünsche, Ängste, Gefühle und Gedanken thematisiert und die eigene verantwortungsvolle Rolle reflektiert werden. Im Seminar kann Raum geschaffen werden für eine Stärkung der Friedensfachkräfte, in dem ihre Arbeit durch die Teilnehmenden und TrainerIn Wertschätzung erfährt.

Insgesamt erhielt pbi Deutschland von den meisten RückkehrerInnen eine positive Rückmeldung zu den RückkehrerInnenseminaren, die in der Vergangenheit stattfanden. Dabei steht bei vielen im Vordergrund, das Erlebte gemeinsam mit anderen zu reflektieren.



■ Emanuel Goo (Mitte), freier Journalist in Nabire, West-Papua, wird seit 2008 von pbi begleitet



■ Cathrin Schmock, pbi-Referentin für Freiwilligenbegleitung im Auswertungsgespräch mit Gerrit Meyer, pbi-Freiwilliger aus dem Indonesienprojekt

Und schließlich geht es auch um eine Rückmeldung der Freiwilligen an pbi zur weiteren Verbesserung der Freiwilligenbegleitung: Nach allen RückkehrerInnenseminaren wird ein Protokoll sowie eine Rückmeldung an die Referentin für Freiwilligenbegleitung geschickt, anhand des-

sen sie die inhaltliche Vorbereitung des nächsten RückkehrerInnenseminars ggf. verbessern kann. Zur Veranschaulichung wird im Folgenden anhand eines Beispiels das Programm eines RückkehrerInnenseminars, das 2008 in Hamburg stattfand, vorgestellt.

7.3.1. Beispiel für den Ablauf eines RückkehrerInnenseminars

Das Seminar wurde von einer erfahrenen Psychologin, mit der pbi zusammenarbeitet, durchgeführt. Ziel des Seminars: Reflexion vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens

- Begrüßung und Vorstellung
- Was wünsche ich mir in den zwei Tagen?
- Was brauche ich – von der Gruppe und von der Leitung?
- Möglichkeiten und Methoden der Reflexion: Welche passt zu mir? Was tut mir gut?
- Möglichkeiten finden für die Verarbeitung des Erlebten
- Zurückschauen auf den pbi-Aufenthalt aus der Distanz heute
- Chancen und Grenzen meines pbi-Aufenthaltes für mich, Erkenntnisgewinn und Lernfelder
- Blick in die Zukunft: Wie kann ich meine Erfahrungen für meine persönliche und berufliche Biographie nutzen?
- Umgang mit Konflikten im pbi-Kontext
- Reflexion und Sammlung von Kompetenzen, Skills, die der pbi-Aufenthalt jedem/r Einzelnen ermöglicht hat
- Theoretische Inputs nach Bedarf zu eingebrachten Themen, z. B. Kulturschock, Umgang mit Stress und traumatischen Erlebnissen
- Malen, Einzelarbeit als Methode der Reflexion
- Auswertung der Erfahrungen für pbi / Inputs für die Vorbereitung
- Phantasiereise zu den eigenen Stärken

(Auszug aus dem Programm eines RückkehrerInnenseminars 2008)

7.3.2. Zukunftsorientierung:

Einbeziehung der Einsatzerfahrungen für die berufliche Zukunft

Ein Friedensdienst ist nicht nur ein Beitrag zu Frieden und Gerechtigkeit, sondern hilft auch dabei, die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Er bietet Friedensfachkräften, wie beschrieben, die Möglichkeit, beispielsweise die pbi-Inlandsarbeit zu unterstützen und neue Akzente zu setzen. Die in den vorangegangenen Abschnitten erwähnten Fähigkeiten und Kenntnisse erweisen sich auch für die berufliche Laufbahn als hilfreich. Die entsendende Organisation sollte bereits vor dem Einsatz deutlich machen, wie die beruflichen Perspektiven nach dem Einsatz sind und auch auf die berufliche Enge im Bereich der Arbeit in Nichtregierungsorganisationen, Entwicklungszusammenarbeit, Humanitären Hilfe etc. hinweisen, um möglichen Enttäuschungen nach der Rückkehr vorzubeugen. Für die Zukunft der Fachkräfte nach dem Auslandseinsatz ist auch die Qualität und der Inhalt ihres Arbeitszeugnisses bedeutsam. Nach dem Einsatz erhalten die Freiwilligen von pbi Deutschland eine Bescheinigung über den geleisteten Einsatz. Ein qualifiziertes Zeugnis wird auf

Wunsch durch die pbi-Projekte ausgestellt.

Anhand der langjährigen pbi-Erfahrungen der Autorin lässt sich sagen, dass ein großer Teil der zurückgekehrten Friedensfachkräfte im Bereich der Menschenrechts- und Friedensarbeit weiterarbeitet, wie z. B. bei Brot für die Welt, Eirene, Kolumbienkoordination sowie im Bereich Trainings in der zivilen Konfliktbearbeitung, Mediation, etc.. Manch andere RückkehrerInnen sind mit anderen Trägern erneut in Auslandseinsätzen tätig, einige arbeiten in den internationalen Strukturen von pbi, einige für pbi Deutschland. Manche bleiben in den Einsatzländern, um dort zu studieren, einige andere Friedensfachkräfte gehen mehrmals ins Ausland und arbeiten für andere Nichtregierungsorganisationen und kehren nicht, bzw. erst nach Jahren in die Ursprungsgesellschaft zurück. Und manche kehren in ihre alten Berufe zurück und arbeiten ehrenamtlich für pbi weiter. Um diese Daten empirisch zu belegen, wäre eine Untersuchung zum Themenbereich aufschlussreich.

7.4. „Wie kann eine gute Nachbereitung gestaltet werden?“

Beispiel für ein Nachbereitungskonzept

In 2008 wurde in Berlin ein Weiterbildungsseminar für BegleiterInnen von Friedensfachkräften nach einem Projekteinsatz mit dem Titel „Wie kann eine gute Nachbereitung gestaltet werden?“ abgehalten. Es wurde in einer Kooperation von pbi Deutschland und Carea e.V. organisiert. Das Seminar richtete sich in erster Linie an Personen, die bereits Erfahrung mit der Nachbereitung und Begleitung von Freiwilligen gemacht haben, an ehemalige Friedensfachkräfte und Personen, die sich in Zukunft bei pbi Deutschland, pbi Schweiz und Carea in der Nachbereitung engagieren möchten. Damit sollen auch ehrenamtlich Aktive in den Prozess der Rückkehr aktiv integriert und geschult werden. Außerdem sollen die im Seminar erworbenen Kenntnisse anderen pbi- und Carea-Aktiven als MultiplikatorInnen vermittelt werden. Im Rahmen der Fortbildung wurden konkrete Umsetzungsideen für die lokale Arbeit im Rahmen der Begleitung von Friedensfachkräften nach einem Friedenseinsatz entwickelt. Diese Ideen sind in einem ausführlichen Protokoll fest-

gehalten, ein Teil wird in dem hier beschriebenen Nachbereitungskonzept vorgestellt. Ziel des Seminars war es, die Bedeutung einer guten Nachbereitung und ein Nachbereitungskonzept zu erörtern, um Instrumente für ein konstruktives und weiterhelfendes Nachgespräch und Nachbereitungsseminar mit bzw. für RückkehrerInnen zu erarbeiten.

Im Seminar wurden außerdem u.a. folgende Inhalte vermittelt und gemeinsam erarbeitet:

Grundlagen für ein Nachbereitungsseminar:

- Gestaltung und Organisation
- Nachbereitungsgespräche: Gesprächsführung, Rollen und Methoden
- Umgang mit belastenden Lebensereignissen: Einführung in das Thema Trauma
- Umgang mit eigenen Stärken und Grenzen
- Umgang mit „Tabu“-Themen.

Hierfür wurden sowohl die Erfahrungen der Organisationen (Carea, pbi-D, pbi Schweiz, Peace Watch Switzerland sowie Kolumbienkoordination) als auch die Erwartungen und Bedürfnisse der Fachkräfte berücksichtigt.³²

Das Seminar wurde von einer erfahrenen Psychologin, Supervisorin und Coach durchgeführt, die für pbi-Ausreisende bereits mehrere Seminare durchgeführt hat.³³ Die TeilnehmerInnen präsentierten und diskutierten die Inhalte und Maßnahmen im Plenum und in Kleingruppen. Die Mischung aus theoretischen und praktischen Teilen (Gruppenarbeit, Kleingruppenarbeit, verschiedene Methoden) machte das Seminar abwechslungsreich.



■ Seminar für BegleiterInnen von zurückgekehrten Freiwilligen in Berlin

7.4.1. Wie gestalte ich als Nachbereiterin ein lernendes Nachbereitungsgespräch?

Unter einem lernenden Gespräch wird nach Ruth Cohn eine Balance zwischen dem Dreieck Ich-Ebene, Sach-Ebene (z. B. Inhalt), Du und / oder Gruppe-Ebene verstanden. Beispiel: was möchte ich von mir (Ich-Ebene), meinem Gegenüber (Du-Ebene), für meine Organisation (Sach-Ebene) lernen? Nach Cohn können wir alle Äußerungen in diese drei Ebenen einordnen. Ruth Cohn hat eine Reihe von Grundregeln erarbeitet, die in jeder Gruppe und für alle Beteiligten zu einer effektiven und angenehmen Arbeitsweise führen.

Als Beispiel seien hier drei Grundregeln genannt:

- a) In der Ich-Form sprechen.
- b) Motivation und Hintergrund von eigenen Fragen transparent machen.
- c) Persönliche Eindrücke deutlich kennzeichnen.³⁴

In jedem Fall ist professionelle Vertraulichkeit wichtig!

32 Die Arbeit von Carea e. V. hat zwei Schwerpunkte: In Zusammenarbeit mit dem Menschenrechtszentrum Fray Bartolomé de las Casas bereitet CAREA e. V. Freiwillige als MenschenrechtsbeobachterInnen für die Region Chiapas in Mexiko und für Zeugenbegleitung in Guatemala aus. Info: www.buko.info/carea Peace Watch Switzerland entsendet BeobachterInnen zur Begleitung von Dorfgemeinschaften in Konfliktgebiete. Das Ziel ist es, durch die internationale Präsenz einen Beitrag zur Verhinderung gewalttätiger Übergriffe auf die Zivilbevölkerung zu gewährleisten. Peace Watch Switzerland sucht freiwillige BeobachterInnen in der Schweiz, bildet sie aus und entsendet sie für zwei oder drei Monate in eines der Projekte. Einsatzorte sind Guatemala / Südmexiko, Israel / Palästina, Kolumbien. Info: www.peacewatch.ch

kolko e.V. ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Verein, der sich für die Wahrung aller grundlegenden Menschenrechte in Kolumbien einsetzt. kolko e. V. arbeitet eng mit zivilgesellschaftlichen kolumbianischen Organisationen zusammen, welche die Menschenrechte in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen stellen. kolko e. V. ist als unabhängige Fachstelle in das europäische Menschenrechtsnetzwerk zu Kolumbien eingebunden, in dem auch pbi Mitglied ist. Info: www.kolko.net

33 Die TeilnehmerInnenzahl des Seminars war auf max. 15 Personen beschränkt. Im Vorfeld fand eine Vorbesprechung mit der Psychologin in Berlin statt, in der die Vorstellungen und Erwartungen von CAREA und pbi eingebracht worden sind.

34 Wir können aber auch unsere eigenen Empfindungen, Handlungen oder Äußerungen daraufhin analysieren: Wenn ich mich z. B. über eine Freundin ärgere, kann dies die Ursache im Verhältnis zu ihr sein oder weil sie mich nicht versteht (Sachebene) oder weil es mir nicht gut geht und ich mein Unwohlsein auf sie übertrage. Je klarer wir in der Kommunikation mit anderen diese drei Ebenen analysieren, um so besser können wir Konflikte lösen und es kann eine Balance zwischen den drei Ebenen wiederhergestellt werden (nach Ruth Cohn: Themenzentrierte Interaktion: 1975).

7.4.1.1. Gesprächsinhalte, Gesprächsführung, Setting

==> Ziele:

- Entlastung bieten (emotional)
- beim Wiedereinflinden helfen
- Feedback über den Aufenthalt (für die Organisation)
- Erfahrungen und Erkenntnisse der Organisation zur Verfügung stellen

==> Vorbereitung auf das Gespräch:

- Informationen auslegen, z. B. ein RückkehrerInnen-handout
- individuelle Vorbereitung auf die Person
- Ankündigung beim Vorbereitungsseminar
- Einladung per Post, per Email, telefonisch
- vorab Erwartungen, Themen abfragen

==> Setting:

- Vertraulichkeit
- Sensibler Umgang mit Informationen
- ruhiger Ort
- genug Zeit einplanen
- angenehme Atmosphäre schaffen: Kekse und Tee, Kaffee, Wasser bereitstellen

==> Methoden:

- Gespräch
- Stichwortkarten
- Leitfragen

==> Dokumentation:

- Notizen während des Gesprächs, nach dem Gespräch
- Transparenz, wofür die Notizen gemacht werden
- gleichberechtigtes Angebot an die RückkehrerIn, ebenfalls Notizen zu machen

==> Themen:

Nachfragen zu:

- Partnerorganisation
- äußere Bedingungen
- Team
- Betreuung vor Ort
- Kontakt zur Ländervertretung
- positive Erlebnisse
- negative (z. B. traumatisierende) Erlebnisse

Informationen bereitstellen über:

- Behörden, z. B. Bezirksämter, etc.
- Netzwerke
- berufliche (Neu-)Orientierung
- Möglichkeiten der Weiterarbeit zum Thema

Follow Up:

- Email Angebot
- telefonisches Angebot
- persönliches Gesprächsangebot
- Aussicht auf Nachbereitungsseminar / Treffen
- Angebot / Verabredung der weiteren Mitarbeit

7.4.2. Aufbau eines Nachbereitungsseminars / RückkehrerInnenseminar

==> Merkposten

- fester Termin für ein Nachbereitungsseminar, so dass bereits in der Vorbereitung darauf hingewiesen und die Wichtigkeit einer Teilnahme betont werden kann
- Länge des Nachbereitungsseminars (2 – 4 Tage)
- Wie kann die Kreativität der RückkehrerInnen genutzt werden, um in Teamarbeit, z. B. eine Broschüre zu erstellen, die für die Arbeit verwendet werden kann?
- Einbeziehung der RückkehrerInnen in die Gestaltung des Nachbereitungsseminars
- die RückkehrerInnen im Vorfeld fragen, welche Bedürfnisse das Seminar abdecken soll
- Angebot zu Einzelgesprächen während des Nachbe-

reitungsseminars. Es muss klar sein, welche Funktion dieses Gespräch hat: Abfragegespräch, offenes Gespräch bei Bedarf, etc. Dies sollte am ersten Abend geklärt werden.

==> Vorschlag für den Aufbau eines Nachbereitungsseminars

1. Vorstellung der Anwesenden

- Landkarten mit Einsatzgebieten erstellen und aufhängen, auf denen die TeilnehmerInnen (TN) mit Pin-Nadeln die Orte, in denen sie tätig waren, markieren
- Zweier-Interviews als Vorstellungsrunde: TN erstellen

gegenseitig ein Plakat, z. B. mit Fotos, die die TN von ihren Einsatzorten mitbringen

Ziel: gegenseitiges Kennenlernen, Austausch über evtl. gleiche Einsatzorte, Gestaltung des Seminarraumes mit persönlichen Erinnerungen, Visualisierung des eigenen Erlebens

2. Kurzpräsentationen durch RückkehrerInnen

- je nach TN-Zahl werden alle oder einige RückkehrerInnen im Vorfeld gebeten, eine Kurzpräsentation (Dias, Bericht) zu erstellen und vorzuführen. Sollte dies zeitlich nicht allen TN möglich sein, kann die Auswahl z. B. anhand der Dauer des Aufenthaltes, der Anzahl der Einsatzorte oder der gemachten Erlebnisse vor Ort erfolgen
- Bedacht werden muss, dass die Einsatzländer (z. B. Mexiko-Guatemala) thematisiert werden, v.a., wenn die RückkehrerInnen nur in einem der beiden Länder gearbeitet haben
Ziel: Wertschätzung der RückkehrerIn, Information über die aktuelle Situation im Land

3. Organisationsrelevanz

- Open Space mit vorgegebenen Fragen / Begriffen, evtl. Bildern in verschiedenen Ecken des Seminarraums zu: Verhältnis zu Partnerorganisationen vor Ort, Kritik / Anregungen an Entsendeorganisationen, Sinnfrage beim Einsatz und der Arbeit, retrospektive Bewertung der Vorbereitungsseminare
Ziel: Entsendeorganisation erhält Informationen und Anregungen zur Weiterarbeit, über Qualität und evtl. Änderungsbedarf der Vorbereitungsseminare

4. Rollenspiel

- TN erhalten Themenvorgaben und entwickeln selbst Rollenspiele über Situationen, die sie in den Dörfern / im Einsatz erlebt haben und führen dieses vor
- Offene Fragen: soll dieses Rollenspiel allen vorgeführt werden oder nur in der Kleingruppe? In welcher Form werden die Rollenspiele ausgewertet?
Ziel: Erfahrenes und Erlebtes Einzelner den weiteren TN vermitteln. Dies geschieht durch das Rollenspiel mit Distanz

5. Rolle der Fachkräfte vor Ort

- Diskussion über wesentliche Aspekte der Menschenrechtsbeobachtung / Begleitung wie Neutralität / Unparteilichkeit, Gewaltfreiheit, Solidarität, Prinzipien (je nach Gruppengröße in Kleingruppen oder Plenum)
Ziel: Auseinandersetzungen mit diesen Prinzipien,

nachdem sie praktisch vor Ort im Einsatz angewendet werden konnten, mögliche Unklarheiten oder Konflikte erkennen und besprechen

6. Belastende Erlebnisse vor Ort und nach der Rückkehr

- RückkehrerInnen berichten – je nach Gruppengröße – in Kleingruppen oder im Plenum über belastende Erlebnisse, den Umgang hiermit, wie hat das Team reagiert, welche möglichen Konsequenzen hatten diese Erlebnisse, wie haben sie die Rückkehr erlebt
- Angebot zu Einzelgesprächen oder professioneller Hilfe (TherapeutInnenliste erstellen, bei Bedarf aushändigen)
Ziel: mögliche (erste) Verarbeitung von belastenden Erfahrungen, Erfahrungsaustausch mit anderen Personen, die vielleicht ähnliches erlebt haben, dadurch Erkenntnismöglichkeit, dass bestimmte Schwierigkeiten „normal“ sind. Behutsamkeit im Umgang mit dem Thema ist wichtig!

7. Selbstflexion über

- Bedeutung, Motivation, Anspruch und / oder Vorstellungen, mit denen die RückkehrerInnen ins Projekt gefahren sind. Wurden diese bestätigt, sind sie erfüllt worden, mussten sie im Nachhinein revidiert werden?
Ziel: Anstoß zum Nachdenken über die Arbeit vor Ort, Motivation, Sinn, etc.

8. Projektarbeit (optional):

- Je nach Zeitrahmen eine Stunde bis ein Tag zur Erarbeitung eines gemeinsamen Projektes für die Öffentlichkeitsarbeit, z. B. Sammlung von Fotos für Vorträge, Zusammenstellung eines Vortrags, Erarbeitung einer Broschüre
- Sollte gut vorbereitet und angeleitet werden
Ziel: Schaffung eines konkreten gemeinsamen „Produktes“ oder auf dem Seminar die Grundlagen dafür schaffen, um die Kenntnisse und das Material der TN wertzuschätzen und einzubinden.

9. Perspektiven für die Weiterarbeit aufzeigen

- Weiterbildungsmöglichkeiten (z. B. ZFD-Kurse, Aufbaustudiengänge), Networking (welche Organisationen arbeiten im Umfeld?), Möglichkeiten für Weiterarbeit im Verein (entsendende Organisation), z. B. Vorbereitungsseminare, Öffentlichkeitsarbeit, Büromitarbeit
- konkrete Verabredungen mit TN, z. B. offene Grup-

pentreffen (informeller Austausch), ggf. Arbeitsgruppen, z. B. zum Bereich Menschenrechte und Möglichkeiten sich stärker politisch einzubringen.

Ziel: Den TN werden Perspektiven aufgezeigt, Hilfestellung wird gegeben bei der Suche nach Netzwerken und weiteren Möglichkeiten, in diesem Bereich zu arbeiten oder sich weiterzubilden. Außerdem Erfahrungsaustausch. Um diese Ziele zu erreichen, können externe ReferentInnen eingeladen werden, die z. B. aus dem Bereich Ziviler Friedensdienst oder Entwicklungszusammenarbeit kommen, um Abwechslung in das RückkehrerInnenseminar zu bringen und neue Anreize zu schaffen.

10. Auswertung

- Was nehme ich aus dem Seminar mit?

Es kam nach der Vorstellung dieser Ideen zu Diskussionen im Plenum:

- a)** Inwieweit sollen die RückkehrerInnen in die Vorbereitung, den Inhalt und den Ablauf des Nachbereitungsse-

minars einbezogen werden? Wie stark übernimmt die Organisation die Verantwortung für das Nachbereitungsseminar? Je nachdem muss sie das Seminar stärker strukturieren und anleiten / moderieren.

b) Nach dem Punkt „belastende Erlebnisse“ muss Raum geschaffen werden, damit die TN Zeit zur Verarbeitung haben. Aktionismus muss vermieden werden. Den RückkehrerInnen Zeit lassen, selbst zu entscheiden, ob sie mit der TeamerIn Einzelgespräche führen, etwas spielen, sich untereinander unterhalten oder spazieren gehen möchten.

c) Rollenspiele sollen nur gemacht werden, wenn transparent dargestellt werden kann, um welche Themen es sich handelt, was das Ziel ist, und wenn die Möglichkeit besteht, sie danach kompetent auszuwerten. Es besteht ansonsten die Gefahr, dass das Thema des Rollenspiels „aus dem Ruder“ läuft, insbesondere wenn Themen vorgegeben werden, wie Machismo, Rassismus, erlebte Situation vor Ort, bei denen belastende Erlebnisse aktuell erlebt werden können.

7.4.3. Die „Mindmapping“-Methode

In einigen RückkehrerInnenseminaren wird die „mindmap“-Methode angewandt:

Mit dieser Methode wird den aus ihrem Einsatzort zurückgekehrten Friedensfachkräften Gelegenheit gegeben, ihre Gedanken zur Dienstzeit im Projektland zu strukturieren und zu Papier zu bringen. Anhand dieser Aufzeichnungen kann jedeR TN erzählen, was sie/ihn bewegt hat, welche Erfahrungen gemacht wurden, etc.. JedeR bekommt ein großes Stück Papier, dieses wird in drei Spalten aufgeteilt: vor dem Einsatz, während des Einsatzes, nach dem Einsatz. Neben dieser Zeitachse gibt es die Aufteilung: obere Hälfte positiv, untere Hälfte negativ. JedeR TN hat ca. eine Stunde Zeit, das Papier mit positiven und negativen Ereignissen und Gefühlen zu fül-

len. Danach kann jedeR TN seine/ihre Gedanken in der Runde vorstellen, erklären und erläutern. Die anderen TN und der/die TrainerIn können Fragen stellen, die zum Verständnis, zur Vertiefung und Reflexion beitragen. Es ist eine relativ einfache Methode, um einen Input von den einzelnen zurückgekehrten Fachkräften zu bekommen und dient einem strukturierten Rückblick der Dienstzeit in einem geschützten Raum. Aus diesem Seminarblock (Vorstellung jedes/jeder einzelnen RückkehrerIn) können sich Themen für den Rest des Seminars ableiten, die sich bei den verschiedenen Fachkräften wiederfinden und vertieft werden oder auch einzelne Themen, die die Gruppe besprechen möchte.

7.4.4. „Tabuthemen“ und „kleine Geheimnisse“ während eines Projekteinsatzes

Während des Weiterbildungsseminars für NachbereiterInnen in Berlin kam auch das Thema „Tabus“ bzw. „Geheimnisse“ im Sinne von Gerüchten zur Sprache. Es gibt Themen, welche oft nicht direkt angesprochen werden. Es handelt sich um Vorfälle oder Verhalten von Teammitgliedern, die alle kennen und worüber viel gesprochen

– und geurteilt – wird. Solange „kleine Geheimnisse“ jedoch nur hinter vorgehaltener Hand und „vertraulich“ verbreitet werden, erhalten diese Vorfälle oft eine Wichtigkeit, welche nicht angebracht ist. Sie können dadurch zu Gerüchten führen, diese wiederum zu Konflikten, usw.. Dies kann unter Umständen für Einzelne oder das



■ Yvonne Berner ist im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes für drei Jahre in das pbi-Kolumbienprojekt ausgereist. Hier im Gespräch mit einem kolumbianischen Menschenrechtsverteidiger



■ Mike Blewitt (li.), im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes im pbi-Nepalprojekt

gesamte Team und den Teambildungsprozess belastend sein. RückkehrerInnen berichten gelegentlich über solche Gerüchte und darüber, wie diese zu Konflikten zwischen einzelnen Freiwilligen oder dem Team geführt haben. Daher haben wir das Thema in einer Arbeitsgruppe aufgenommen und empfehlen, es sowohl in der Vorbereitung als auch bei Bedarf in der Nachbereitung mit Friedensfachkräften zu besprechen. Es ist wichtig, dass die Themen offen behandelt und direkt mit Betroffenen oder Verantwortlichen der Organisation angesprochen werden.

Werte / Ethik der Organisation

Allgemein wurde festgestellt, dass pbi als Organisation zwar Statuten, Grundsätze und Leitgedanken, jedoch eher wenig Deklarationen zur Ethik (Werte / Verhalten) hat. Es gibt einige Richtlinien, Anweisungen und Mandate, welche Werte der Organisation wichtig sind oder wie sich die Mitglieder verhalten sollen, z. B. zur Gewaltfreiheit, Nichteinmischung oder Nichtparteinahme. Das Fehlen einer ausführlicheren Anleitung zur Ethik trägt vermutlich dazu bei, dass gewisse Themen gegenüber der Organisation gerne verschwiegen werden bzw. verschwiegen werden können. Deshalb sollten von der Organisation einige Richtlinien zur Ethik und zum Verhalten im Projektland aufgestellt werden. So wissen alle Beteiligten während eines Einsatzes, welche Richtlinien für alle gelten – ansonsten werden die Teammitglieder weiterhin über und um die Werte jedes Einzelnen diskutieren und zu keinem Ende kommen.

Heikle Themen sollten im Vorfeld, also in der Vorbereitung, angesprochen werden. In einigen Organisationen gab es z. B. eine Zeit, in der Teammitgliedern eine Liebschaft mit Einheimischen strikt verboten wurde – ohne Erklärung. Bei Nichteinhalten konnte jemand ausgeschlossen werden. Ein Werte-Leitfaden der Organisation könnte helfen, solche Diskussionen zu verhindern, denn schlussendlich beeinflussen sie das gute Auskommen der Teammitglieder untereinander. Zu erwähnen ist, dass einzelne Projekte in dieser Hinsicht ein Dokument „Code of conduct“ ausgearbeitet haben. Zu prüfen wäre, ob diese Dokumente vollständig sind. Es geht um Verhaltensregeln, die von allen Friedensfachkräften eingehalten werden müssen: dazu gehört z. B., wie sich Friedensfachkräfte mit ihrer Rolle in den Projektländern auseinandersetzen, wie sie sich zu Themen wie Rassismus (z. B. indigenen Gemeinschaften gegenüber) verhalten, wie sie mit ihrer Weiblichkeit / Männlichkeit umgehen, wie sie mit Liebesbeziehungen umgehen, mit Eurozentrismus, mit Homosexualität, etc. (vgl. Kapitel 4.4.)

Die Folgen von solchen „Gerüchten“ oder Geheimnissen können unterschiedlich sein: sie können z. B. das Team spalten. Weiß nur ein Teil des Teams das Geheimnis, dann führt es meist dazu, dass ein Team nicht harmonisch funktioniert. Die „nicht eingeweihten“ Teammitglieder spüren dies, fühlen sich ausgeschlossen und werden evtl. nachfragen oder Vermutungen aufstellen. Die „Eingeweihten“ jedoch halten zusammen; werden zum Team im Team.



■ Katharina Meier (pbi-D, ganz rechts außen) mit Mitgliedern der Frauenorganisation Organización Femenina Popular (OFP), Barrancabermeja, Kolumbien, 2006



■ pbi-Freiwillige begleiten Mitglieder der Friedensgemeinde in Urabá, Kolumbien

Wie auch immer die Dynamik sein wird, sie ist schlecht für den „Teamgeist“.

Es gibt unterschiedliche „Typen“ von Geheimnissen bzw. von entsprechendem Verhalten, bei denen bestimmte Regeln, die zu Beginn eines Einsatzes klar kommuniziert werden, Unklarheiten vermeiden würden.

Ein Beispiel sind Liebesbeziehungen. Es ist eine Tatsache, dass Teammitglieder in der Regel sehr wenig Privatsphäre haben und somit alle alles von allen wissen. Darum können in diesem Fall Worte fallen wie: „Das ist meine Privatangelegenheit“, „Das geht dich nichts an“, „Wo die Liebe hinfällt...“, „Du bist eifersüchtig“, „Such Dir doch selber jemanden“, usw.. Natürlich gibt es auch aufrichtige Liebesbeziehungen, die respektiert werden und menschlich sind. Die Herausforderungen sind jedoch komplexer: Ein Teammitglied (Mann oder Frau) verliebt sich in eine einheimische Person. Eine Geheimhaltung ist kaum möglich. In der Regel können wir davon ausgehen, dass dies alle wissen – auch die Einheimischen. In welcher Form beeinflusst das die Arbeit, falls der/die Einheimische einer begleiteten Organisation angehört? Wie weit sollen / müssen Werte der Einheimischen respektiert werden?

Ein weiteres Beispiel ist das Thema Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen im Team: Ungleichmäßig verteilte Arbeiten für das Team bzw. Unklarheit, wer wofür zuständig ist, sind immer wiederkehrende Themen – sehr oft zwischen Männern und Frauen. Dies betrifft z. B. Haushalt, Sauberkeit und Ordnung. Wir halten es für

selbstverständlich, dass alle Personen im Team, unabhängig vom Geschlecht, dafür zuständig sind. Leider teilen nicht immer alle Beteiligten diese Ansicht.

Ein letztes Beispiel: Begleitete Personen. Ein sehr engagierter Menschenrechtsaktivist, der gute Arbeit macht, international bekannt ist und von allen bewundert wird, schlägt zuhause seine Frau. Was kann / soll / muss seitens der Freiwilligen getan werden?

Wir empfehlen, dass von der Entsendeorganisation einige Richtlinien / Regeln zur Ethik und zum Verhalten im Projektland aufgestellt werden. So wissen alle Beteiligten während eines Einsatzes, welche Richtlinien (für alle) gelten. Dies ermöglicht auch eine Diskussion in der Vorbereitung, im Team und in der Nachbereitung. In der Vorbereitung für ein Nachbereitungsgespräch können auch Vorannahmen über die Friedensfachkraft (z. B. etwas, das mir jemand erzählt hat) eine Rolle spielen. Folgen daraus Konsequenzen? Wenn ja, welche? Ein Team sollte von der Organisation eng begleitet sein und Supervision und Coaching angeboten bekommen. Dies hat in jedem Fall auch eine präventive Wirkung. Ebenfalls sollte eine Fachperson dafür sorgen, dass im Falle von belastenden Erlebnissen die betroffene Person eine adäquate Begleitung erhält. Und die Organisation sollte vermehrt den Teambildungsprozess beobachten und fördern. Wichtig scheint uns, eine gute und offene Kommunikationskultur zu entwickeln, die Vertrauen, Raum, Zeit und eine geschützte Atmosphäre beinhaltet.

7.5. Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen für die Nachbereitung

Es gibt eine Reihe von Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen, die bei der Nachbereitung von Friedensfachkräften hilfreich sein können. Im folgenden sind wichtige Gedanken von Dorn und Novoa

integriert, die sich zwar auf die Arbeit mit traumatisierten Flüchtlingen beziehen, dennoch auch für die pbi-Arbeit bedeutsam sind.

7.5.1. Worauf sollten NachbereiterInnen von Friedensfachkräften achten?

Einstellungen / Verhalten

- Sensibilität im Umgang mit der Friedensfachkraft, z. B. für mögliche im Hintergrund stehende Traumatisierung und / oder Burnout, vorsichtiger Umgang mit der Benennung „du bist traumatisiert“
- Vorsichtig sein bei Interpretationen, eigenen Übertragungen, vorschnellen „Ratschlägen“
- Das Unrecht unter dem MenschenrechtsverteidigerInnen leiden auch als Unrecht benennen
- Daran erinnern, dass Gefühle von Hilflosigkeit, Trauer, etc. bei Friedensfachkräften normale Reaktionen auf die Gewalt, Bedrohung und Unrecht sind, denen die begleiteten MenschenrechtsverteidigerInnen ausgesetzt sind
- Akzeptanz, Verständnis und Respekt für das, was die Friedensfachkraft erzählt
- Meine eigene innere Haltung (als NachbereiterIn) dazu: bin ich z. B. authentisch, offen?
- Der Friedensfachkraft das Gefühl geben, dass sie nicht allein gelassen wird, dass sie sich verstanden und unterstützt fühlt
- Zuhören
- Gemeinsam schauen, was die Friedensfachkraft braucht
- Zuverlässig sein
- Freudvolle, stärkende Erfahrungen ansprechen
- Fähigkeiten und Stärken hervorheben und sichtbar machen
- Arbeitsbelastung begrenzen
- Das Team als „haltende Umgebung“ verstehen
- Fühlen sich die Friedensfachkräfte von FreundInnen, KollegInnen und Familie verstanden?

7.5.2. Kommunikationsformen

Eine klare und offene Kommunikation ohne Bewertung ist ein wichtiges Charakteristikum für eine sozial unterstützende Umgebung!

- Zuhören können – d.h. darauf eingehen, wenn die Friedensfachkraft etwas über ihre Erlebnisse erzählt. Sprechen kann eine Hilfe sein die eigene Situation und eigene Gefühle besser zu verstehen und zu verarbeiten
- Nicht zum Gespräch drängen: Der/die Betroffene entscheidet selbst, wann, wo und worüber er/sie mit wem spricht
- Sich ausreichend Zeit für ein oder mehrere Gespräche lassen, füreinander da sein
- Prozesse der gewaltfreien Kommunikation beachten: Aufrichtigkeit und empathisches Zuhören / Selbstempathie / Körperwahrnehmung

Die vier Grundzüge gewaltfreier Kommunikation: Beobachtung (Hören, sehen, nicht interpretieren), Gefühle (Wie ich mich fühle / wie du dich fühlst), Wünsche, Bedürfnisse, die diesen Gefühlen zugrunde liegen, konkrete Bitte, d.h. eine ausführbare, konkrete Handlung (was ich möchte / was du möchtest).

■ Claudia Marti, pbi-Freiwillige (Schweiz) im Gespräch mit einer Menschenrechtsverteidigerin von ASFADDES in Kolumbien (Organisation der Angehörigen von Verhafteten und gewaltsam Verschwundenen)



Zu vermeiden sind (weil diese Elemente im Umgang miteinander eine harmonische Beziehung blockieren): sich selbst und andere zum Handeln zu bringen, aus Angst vor Konsequenzen, Schuldgefühl oder Schamgefühl.

Wenn möglich ebenfalls vermeiden: Statische (absolutistische) Sprache gebrauchen. Immer, nie, alle, sein, müssen ,etc.

Möglichkeiten des „aktiven Zuhörens“ nutzen:

- Mit den eigenen Worten das Gehörte wiedergeben, um sicherzustellen, dass ich wirklich verstanden habe, was mein Gegenüber sagen wollte
- Ich spreche von mir, von dem, was
 1. ich gehört, gesehen, beobachtet habe
 2. welche Gefühle das bei mir auslöst
 3. warum, d.h. welche Bedürfnisse bei mir dahinter stehen könnten
 4. ich sage deutlich, was ich mir (vom Gegenüber) wünsche

(aus einem Workshop: Marshall Rosenberg, Center for Nonviolent Communication, Sherman, TX, USA, 1966)

- Zeitstruktur: Klarheit und Transparenz bezüglich Anfang, Ende, Raum und Zeit für ein Gespräch
- BegleiterInnen sollten vorsichtig sein vor „Überfürsorglichkeit“, aber auch übertriebener Distanziertheit
- Aspekte unterstützender und offener Kommunikation:
 - Empathie und Respekt vor den Gedanken des/der anderen
 - Problemlösung: Bereitschaft, Unterschiede auszuloten, Wahrnehmungen mitzuteilen, den Blickwinkel des/der Anderen zu tolerieren
 - Synergie: Kombination positiver Aspekte einander widersprechender Positionen zu einer neuen und sinnvollen Lösung, die beide Seiten befriedigt, in der es keinen Verlierer gibt, sondern nur Gewinner
 - Sich nicht ablenken lassen, sondern sich ganz auf den/die Andere/n konzentrieren
 - Bereit sein, auf Ideen, Vorschläge und Kommentare ohne Vorwurf zu reagieren, sich mit gut gemeinten Ratschlägen zurückhalten und keine Urteile fällen
 - Mit der Antwort warten, um sich selbst Zeit zu geben, die erhaltenen Informationen zu verarbeiten
 - In der „ich-Form“ reden und nicht per „wir“ oder „man“ (Ruth Cohn 1975)
- Vorsicht vor Verallgemeinerungen des eigenen Wissens, Kompetenzen und beruflichen Erfahrungen.³⁵

³⁵ Zum Themenbereich Kommunikation sind sehr zu empfehlen: Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander Reden: Band 1 und 2, Sonderausgabe 2009: Reinbek bei Hamburg und Holler, Ingrid: Trainingsbuch Gewaltfreie Kommunikation. 2008. Paderborn. / Cohn, Ruth: Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion: 1975. Stuttgart.

7.5.3. Verhaltensweisen

NachbereiterIn

- Selbstwertgefühl stärken: Die Arbeit der Friedensfachkraft wertschätzen. Augenmerk darauf richten, was die Friedensfachkraft geleistet hat, d.h. positive Rückmeldung geben, Stärken aufzeigen, aber auch Raum lassen für z. B. Enttäuschung und Trauer
- Entspannungsmöglichkeiten fördern, z. B. daran anknüpfen, wie die Fachkraft sich bisher am besten entspannen konnte (Yoga, Meditation, Joggen)
- Stressbewältigungstechniken, wie z. B. Autogenes Training (eine Auswahl verschiedener Stress-Bewältigungstechniken vgl. Litsch 2006:25ff; Tausch 2008:259ff)
- Imaginationen, wie z. B. sich mit einem Licht-Schutzmantel umgeben, der uns Kraft gibt
- Rituale können uns Gefühle von Sicherheit und Geborgenheit geben, z. B. ein morgendliches Gebet für sich und andere, oder fünf Minuten „Stille“ erleben, um in uns anzukommen und Kraft zu schöpfen (Reddemann 2006)
- Über Erfolge sprechen und sie würdigen
- Welche persönlichen Bewältigungsstrategien und -ressourcen hat die Friedensfachkraft?
- Vereinbarung einer periodischen Kontaktaufnahme, z. B. mit der Referentin für Freiwilligenbegleitung
- Dazu ermutigen wahrzunehmen, dass die Friedensarbeit gut und sinnvoll war und ist, das stärkt die Hoffnung für die Zukunft

- Bereichernde Veränderungen der eigenen Person und Lebensführung erkennen und zulassen
- Die Grenzen meines Gegenübers achten, z. B., wenn er/sie über bestimmte Dinge nicht sprechen möchte
- Auf eigene Reaktionen und Motive im Gespräch achten
- Welche Erfahrungen waren besonders belastend?
- Welche Werte wurden dadurch erschüttert?

Friedensfachkraft

- Was habe ich erreicht?
- Durch welche Erfahrungen bin ich gewachsen?
- Was ist für mich ein sinnerfülltes Leben? Wie kann ich mein Leben weiterhin sinnvoll gestalten?
- Was gibt mir Kraft?
- Wie achtsam bin ich mir selbst gegenüber, wie Sorge ich für mich?
- Auf klaren und strukturierten Alltag achten, der Halt gibt: Feste Zeiten für Essen, Schlafen, Lesen, Spaziergänge, etc.
- Freudvolles tun, wie z. B. Lesen, Wandern, Theater besuchen, Reisen
- Die im Friedensdienst gemachten Erfahrungen aufschreiben
- Sich selbst „ernähren“ auf allen Ebenen: seelisch, geistig, spirituell und körperlich

7.6. Wie können sich NachbereiterInnen vor möglichen

Überforderungen schützen?

Um möglichen Überforderungen als NachbereiterIn vorzubeugen, ist es wichtig, sich im Team, mit KollegInnen, der Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung, mittels Supervision oder einem Coach auszutauschen bzw. zu beraten.

Hier seien zwei Formen der kollegialen Beratung vorgestellt:

- Kollegiale Beratung (Intervision): Gespräche im KollegInnenkreis können als eine Form gegenseitiger kollegialer Beratung und Supervision, sowie für entlastende Gespräche genutzt werden
- Das Buddy-System: auch eine Form der kollegialen Beratung, allerdings zu zweit

Wichtig ist es, mögliche eigene emotionale Befindlichkeiten, Hilflosigkeit, Überforderung, Wünsche, Enttäuschungen, etc. klar zum Ausdruck zu bringen und anzusprechen. Auch die eigenen Grenzen anzuerkennen und diese mit der zurückgekehrten Fachkraft ehrlich zu besprechen. Dabei sollen die Grenzen eigener Belastbarkeit eingeschätzt und ggf. im Team mit anderen NachbereiterInnen angesprochen werden. „Eine gute und klare Kommunikation im Augenblick ist bereits in sich selbst konstruktiv.“ (Tullio 2005:127).

Zu hinterfragen ist letztlich auch die Vorstellung, dass BegleiterInnen selber keine Unterstützung (oder Zuwendung) brauchen.

8. Ausblick

Erfreulicherweise konnte pbi in den letzten Jahren ihre Instrumente der Begleitung von Friedensfachkräften vor, während und nach einem Friedenseinsatz deutlich verbessern. Positiv auffällig ist auch, wie in der pbi-Studie 1 von 2003/2005 bereits festgestellt wurde, dass viele der in der Studie von Petra Wünsche genannten Empfehlungen für die psycho-soziale Begleitung bereits seit einigen Jahren umgesetzt werden konnten. Dazu gehörten während des Einsatzes: Strategien der Stressprävention und -bewältigung, Maßnahmen der persönlichen und intergruppalen sowie der institutionellen Unterstützung. In fast allen pbi-Projekten steht den Friedensfachkräften speziell zur psychosozialen Begleitung eine psychologisch ausgebildete Person zur Seite. Es hat sich auch als sehr sinnvoll herausgestellt, dass pbi - Deutscher Zweig e. V. eine Referentin für die Freiwilligenbegleitung eingestellt hat, die eine gute Begleitung der Friedensfachkräfte gewährleistet.

Dennoch gibt es für pbi – Deutscher Zweig e. V. die Anforderung, neben einer adäquaten Vorbereitungs- und Qualifizierungsstrategie weiterhin an ihrem ganzheitlichen Konzept der Begleitung mit Schwerpunkt Nachbereitung weiterzuarbeiten. Erste Schritte waren neben dem Besuch von Studientagen die Organisation des Seminars für BegleiterInnen von zurückgekehrten Friedensfachkräften „Wie kann eine gute Nachbereitung gestaltet werden?“. Im Seminar wurden Grundlagen zu folgenden Bereichen vermittelt: Gestaltung eines Nachbereitungsseminars, Einführung in belastende Lebensereignisse wie z. B. Trauma und Gesprächsführung (Vorbereitung des Gesprächs, Setting, Gesprächsthemen: welche Themen möchte ich ansprechen?, Fragensammlung, Gesprächsführung- und struktur). Außerdem die Rolle der NachbereiterIn (welche Organisationsinteressen habe ich als NachbereiterIn?), Zeitrahmen und Dokumentation des Gesprächs, Angebote der weiteren Mitarbeit, Bekanntgabe von Terminen und die Bedeutung des helfenden Lernens.

Abschließend können wir festhalten, dass eine gute Nachbereitung (Seminar und Gespräch) folgende Punkte beinhalten sollte:

- Konzept für ein Nachbereitungsseminar
- Regelmäßig stattfindende Nachbereitungsseminare (wünschenswert zwei- bis dreimal im Jahr)
- Möglichkeit für RückkehrerInnen, sich an der Seminar-gestaltung zu beteiligen
- Austausch von Einsatzerfahrungen, z. B. Kurzpräsen-tationen durch RückkehrerInnen
- Bewertung der Vorbereitung: Was war gut? Was hat gefehlt? Worauf müsste in Zukunft stärker geachtet werden?
- Reflexion der pbi-Arbeit vor Ort: Welche Erwar-tungen hatte die Fachkraft? Reflexion über Motiva-tion und Vorstellungen mit denen die Fachkraft ins Ein-satzland gefahren ist: Wurden diese bestätigt, revi-dierte? (Erwartungsabgleich)
- Auseinandersetzung über das Mandat der Organisa-tion, ihre Arbeitsweise, etc.
- Reflexion über die Rolle der Fachkraft vor Ort
- Unterstützung zur sozialen und beruflichen Reintegra-tion: Partnerschaft, Wohnort, Studium, Arbeitslosig-keit, Beruf
- Reflexion des Gelernten
- Reflexion der Veränderungen
- Einführung in belastende Lebensereignisse und Mög-lichkeiten der Deutung, z. B. Trauma, Sekundärtrau-matisierung
- Erfahrungen mit belastenden Ereignissen (je nach Be-dürfnis der Gruppe: in der Kleingruppe und bei Bedarf Angebot eines Einzelgesprächs durch TeamerIn)
- Möglichkeiten der Weiterarbeit aufzeigen: z. B. Rück-kehrerInnenstelle anbieten
- Verständnis für den Kontext, aus dem eine Fachkraft kommt, ist auf Seiten der NachbereiterIn wichtig
- Begleitung bei Formalia, wie z. B. Krankenversiche-rung

- Auseinandersetzung mit dem Thema „Abschied und Rückkehr“ sollte bereits Thema vor der Ausreise sein!
- Gespräche und Seminar sollten den Bedürfnissen der Friedensfachkräfte angepasst sein

Das Nachbereitungsseminar und das Nachbereitungsgespräch sollte zum Schluss von den TeilnehmerInnen und TeamerInnen ausgewertet werden: was war gut, was fehlte, um in Zukunft ggf. an einer Weiterentwicklung des Konzepts zu arbeiten. Das Nachbereitungsseminar sollte den gleichen Stellenwert wie das Vorbereitungsseminar bzw. die Vorbereitung auf den Einsatz haben!

Die NachbereiterInnen sollten im Verhalten, ihren Einstellungen und Kommunikationsformen unterstützend, respektvoll und empathisch sein, um Halt geben zu können. Dazu eignen sich die Grundregeln der Gewaltfreien Kommunikation oder die verschiedenen Ebenen der Kommunikation nach Cohn. Es gibt verschiedene Formen des Zuhörens wie z. B. aktives Zuhören oder einfühlsames Zuhören, die gewählt werden können. Schließlich sollte die NachbereiterIn auch auf eigene Grenzen achten.

Ein schwieriges Thema ist, inwieweit ich als NachbereiterIn belastende Erfahrungen, z. B. traumatische Ereignisse, ansprechen darf. Wie finde ich Zugang zu jemandem, der/die Schlimmes erlebt hat? Welche Bedingungen müssen gegeben sein, um darüber sprechen zu können? Wie ist die Person mit dem Erlebten umgegangen? Wie können wir mit der eigenen Hilflosigkeit umgehen, wenn wir mit jemandem reden, bei dem viel Kummer besteht?

Im Seminar wurde deutlich, dass es sehr wichtig ist, über mögliche Folgen von (Sekundär-)Trauma aufzuklären, damit die Friedensfachkraft auftretende Symptome besser verstehen kann.

Die Erfahrung der Autorin hierzu: „Für mich war ein Rollenspiel, das wir in Kleingruppen zu dritt gemacht haben, aufschlussreich: Jede Gruppe sollte sich auf ein belastendes Erlebnis einigen. In meiner Gruppe war es das Massaker in der kolumbianischen Friedensgemeinde 2006, bei der acht Gemeindemitglieder, darunter drei Kinder, brutal ermordet wurden. Im Rollenspiel gab es eine BeobachterIn, eine Friedensfachkraft und eine NachbereiterIn. Wir wechselten uns in den verschiedenen Rollen ab und konnten auf diese Weise ein Nachbereitungsgespräch „üben“ und Feedback von der BeobachterIn und der Friedensfachkraft“ bekommen.“ pbi Deutschland wird diese Anregung auf einer der nächsten Sitzungen der Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung aufgreifen.

Den Prozess der Schulung im Bereich Nachbereitung möchte pbi auch in diesem Jahr fortführen. Schwerpunkt des im Herbst 2009 stattfindenden Seminars werden die Erarbeitung eines Gesprächsleitfadens und die Entwicklung von Modulen über verschiedene Gesprächsführungsmethoden und Kommunikationsformen wie z. B. „Lernendes Nachbereitungsgespräch“, „Themenzentrierte Interaktion“ und „Gewaltfreie Kommunikation“ sein. Das Seminar wird in Kooperation mit pbi Deutschland und Carea fortgeführt. Abschließend wird pbi – Deutscher Zweig e. V. über das Konzept zur Nachbegleitung von Friedensfachkräften beraten.

Auch auf internationaler Ebene wird am Begleitkonzept weitergearbeitet. Die Arbeitsgruppe Freiwilligenbegleitung Deutschland und die internationale Arbeitsgruppe zur Begleitung von Freiwilligen werden aktiv daran arbeiten.

Wenngleich die Begleitung von Friedensfachkräften nach einem Friedenseinsatz als ein wichtiges Element der Arbeit in der Entwicklungszusammenarbeit und der Menschenrechts- und Friedensarbeit gesehen wird, liegen bislang wenige systematische Arbeiten speziell zur Nachbetreuung vor. Manche Träger und Einrichtungen lassen Gemeinsamkeiten in der Begleitung erkennen, wie beispielsweise Carea, pbi, AGEH und eed.

Die TeilnehmerInnen des Studientages in Bonn (2007) unterstrichen in der Abschlussdiskussion, dass eine stärkere Vernetzung und Zusammenarbeit der Organisationen in Deutschland wünschenswert wäre, zumal die Fachkräfte in den Projekten vor Ort oft bereits kooperieren. Gerade im Bereich der Reintegration bzw. Rückkehr sahen die TeilnehmerInnen noch viele Entwicklungsmöglichkeiten. So wurde der Vorschlag gemacht, ein Forum zu schaffen, das sich mit der Nachbereitung beschäftigt, was pbi sehr begrüßt (Studientag 2007). Wünschenswert wäre in Zukunft die Entwicklung organisationsübergreifender gemeinsamer Standards in der Begleitung von Friedensfachkräften vor, während und nach einem Einsatz, wie bereits auf dem Studientag deutlich wurde.

Noch besteht ein Mangel an Konzepten und Studien, die sich mit der Begleitung von Friedensfachkräften, speziell in Konfliktregionen, beschäftigen. Ebenso stehen zu wenig öffentliche Publikationen zur Verfügung, die über die bisherigen Konzepte aus der Entwicklungszusammenarbeit hinausgehen und auf den Arbeitsbereich Konfliktbewältigung und Friedensförderung Bezug nehmen.

Mit der pbi Studie 1 und der vorliegenden Broschüre möchten wir uns an der Diskussion und Weiterentwicklung des Themas beteiligen und einen Beitrag dazu leisten die Lücke, die es im Bereich öffentliche Publikationen gibt, zu schließen. pbi wird sich auch in Zukunft an Studientagen wie z. B. dem Studientag zur Personalbegleitung in der internationalen Friedensarbeit beteiligen. Er wird von der „Offenen Kooperation Qualifizierung“ in Zusammenarbeit mit der „Plattform Zivile Konfliktbearbeitung“ in diesem Jahr in Bonn abgehalten.

Für die Zukunft wären empirische Forschungen und Dokumentationen folgender Themen wünschenswert, denn möglicherweise erweisen sich aus den Ergebnissen wichtige Konsequenzen für die Konzeption der Begleitung von Friedensfachkräften:

- Während in den Anfangszeiten von pbi vorwiegend solidarische, politische und altruistische Werte als Motiv für einen Einsatz entscheidend waren, werden heute eine Vielzahl unterschiedlicher Aspekte genannt. (vgl. pbi-Studie 1, 2005:44ff) Der fortgeschrittene Professionalisierungsgrad von Einsätzen mag eine Rolle bei diesem Wandel der Motivstrukturen spielen, ebenso wie ein genereller gesellschaftlicher Werte- und Normenwandel.³⁶ Wobei erst eine differenzierte Forschungsarbeit diese Aussage bestätigen könnte.
- Belastungsreaktionen nach einem Friedenseinsatz, wie die Posttraumatische Belastungsstörung, sind nach den Literaturrecherchen der Autorin kaum untersucht und dokumentiert. Hier wäre eine gezielte Befragung von Friedensfachkräften aufschlussreich.
- Die Folgen von Krieg sind für Frauen und Männer unterschiedlich. Stellen sich dadurch nicht auch unterschiedliche Anforderungen an die Begleitung von Friedensfachkräften? Ist beispielsweise eine genderspezifische Nachbereitung notwendig?
- Wie wirkt sich ein Friedenseinsatz auf die eigene Biografie aus? Welche Veränderungen treten ein, z. B. in der Haltung gegenüber politischer Solidaritätsarbeit?
- Welche einheimischen Methoden des Umgangs mit Trauma sind in der Kultur vorhanden, in der pbi-Fachkräfte arbeiten? Was können wir daraus lernen? Welche Möglichkeiten gibt es, beide zu kombinieren?
- Untersuchung zum Thema: Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse in der Vor- und Nachbereitung von jungen und älteren Friedensfachkräften?

Ein Defizit innerhalb von pbi besteht in der Begleitung von BewerberInnen, die nach bzw. vor einem Projekttraining abgelehnt werden sowie von Fachkräften, die ihren Einsatz vorzeitig beenden. Es bestehen zwar innerhalb von pbi international gültige Mindeststandards. Sie sehen vor, dass die Ablehnung der BewerberInnen nach oder vor dem Projekttraining direkt vom Projektkomitee mitgeteilt wird und diese die Möglichkeit und das Recht haben, nach genaueren Gründen zu fragen. Die Ländergruppen sollen die abgelehnten BewerberInnen kontaktieren und wenn möglich, in die Inlandsarbeit einbinden. Trotz der vorhandenen Bemühungen sollte pbi auf nationaler und internationaler Ebene die Begleitung bzw. Unterstützung im genannten Bereich verbessern. Dies könnte z. B. in Form eines Diskussionspapiers geschehen, das von den beiden pbi-Arbeitsgruppen zur Freiwilligenbegleitung ausgearbeitet wird, Vorschläge zur Verbesserung enthält und auf internationaler Ebene eingebracht und diskutiert wird.

pbi – Deutscher Zweig e. V. plant für 2009 zwei weitere Seminare für RückkehrerInnen und ein Seminar im Bereich Öffentlichkeitsarbeit. Für das zweite Halbjahr 2009 ist die Erarbeitung eines Handouts für RückkehrerInnen vorgesehen. Dies soll v. a. Aspekte der praktischen Unterstützung in schriftlicher Form vermitteln. Außerdem wird eine Aktualisierung des pbi-Handbuchs zur Freiwilligenbegleitung vorgenommen.

Allen pbi-KollegInnen und Friedensfachkräften sowie den TeilnehmerInnen des Studientags in Bonn (2007) und des Weiterbildungsseminars in Berlin (2008) möchte ich für ihre Unterstützung, die sie mir für die Erarbeitung dieser Broschüre gaben, von Herzen danken!
Suhela Behboud

³⁶ Für eine differenzierte Betrachtung der Hintergründe dieses Wandels vgl. die Studie von Uta Bronner: „Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer“, in: Zeitschrift für Politische Psychologie, Jahrgang 8: 2000:505ff. Berlin.

9. Literaturliste

- Becker, David** 2006: Polemische Gedanken über Opfer, Täter und Helfer. In: Edition Freitag.
- Becker, David** 2005: Auswirkungen organisierter Gewalt. In: Im Inneren der Globalisierung – Psychoziale Arbeit in Gewaltkontexten. medico – Report 26: 148-161.
- Becker, David** 1999: Trauerprozesse und Traumaverarbeitung im interkulturellen Zusammenhang. In: Zeitschrift für Politische Psychologie, Jahrgang 7, Nr. 1 u. 2: 165-182.
- Beristáin, Carlos M.; Donà, Giorgia** 2001: NOAH – Network on Humanitarian Assistance: Psychology in humanitarian assistance. Volume 7 Chapter 3. Network on humanitarian assistance: 20-27.
- Berman, Lisa** 2005: Traumasensible Konfliktarbeit. In: Forum Ziviler Friedensdienst e. V. von Konrad Tempel (Hg.). ZFD impuls – Band 3. 2005: Begegnen und Verwandeln – Zur Psychologie der Friedensarbeit: 141-144. Bonn.
- Berman, Lisa** 2005: „Compassionate Listening – Einfühlsam Zuhören. In: Forum Ziviler Friedensdienst e.V. von Konrad Tempel (Hg.). ZFD impuls – Band 3. 2005: Begegnen und Verwandeln – Zur Psychologie der Friedensarbeit: 144-147. Bonn.
- Bronner, U.** 2000: Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer. In: Zeitschrift für Politische Psychologie, Jahrgang 8: 505-521. Berlin.
- Brune, Michael** 2002: Psychosocial Work in Disaster Areas. Berlin.
- Brune, Michael** 1999: Das Trauma. IPPNW akzente, Berlin.
- Cohn, Ruth** 1975: Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Stuttgart.
- Cunningham, M. S.; Aroche, J.** 1997: Caring for Caregivers. Principles and practices for the Management of Staff in Torture and Trauma Rehabilitation Centers. PST Quarterly: 19-26.
- Dorn, Caroline; Novoa, Manuel (basics in Kooperation Gesellschaft zur Unterstützung von Gefolterten und Verfolgten e. V.)** 2004: Wissenswertes über Trauma. Hamburg.
- eed (Hg.)** 2005: Wenn die Welt zerbricht. Mit traumatischen Erlebnissen umgehen. Scriptum 3. Bonn.
- Evangelisches Missionswerk in Deutschland (EMW) Hamburg. (Hg.)** 2005: Perspektiven für eine professionelle und verantwortungsvolle Begleitung von Mitarbeitenden. Dokumentation Nr. 2.
- Leonhardt, K.** 1998: Mitarbeiterereinsatz in Krisengebieten. Folgerungen für die Personalarbeit – am Beispiel eines humanitären Hilfsprojektes in Bosnien-Herzegowina. Diplomarbeit. Erlangen-Nürnberg: Friedrich-Alexander-Universität.
- Litsch, E. M. (GTZ/COPE)** 2006: Wenn es nicht so rund läuft.... Stress, Konflikt und Krise. Ein praktischer Ratgeber für den Auslandseinsatz. Eschborn.
- McNally, Richard J.** 2004: Psychological Debriefing Does Not Prevent Posttraumatic Stress Disorder. Psychiatric Times. Vol. 21 No. 4. USA.
- medico international (Hg.)** 1997: Schnelle Eingreiftruppe "Seele": auf dem Weg in die therapeutische Weltgesellschaft; Texte für eine kritische „Trauma-Arbeit“. Medico Report 20. Frankfurt am Main.
- medico international (Hg.)** 2005: Im Inneren der Globalisierung. Psychoziale Arbeit in Gewaltkontexten. medico Report 26, Frankfurt am Main.
- medica mondiale e.V. (Haak, G. ; Griese K.)** 2006: Umgang mit Trauma und sekundärer Traumatisierung / Burnout. Köln. (unveröffentlichtes Arbeitspapier)
- Mitchell, J. T.; Everly, G. S.** 1998: Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen. Zur Prävention psychischer Traumatisierung. Wien: Stumpf & Kossendey.
- Reddemann, Luise** 2006: Eine Reise von 1.000 Meilen beginnt mit dem ersten Schritt. Seelische Kräfte entwickeln und fördern. Freiburg im Breisgau.
- Scherg, Nina / GTZ (Hg.)** 2003: Entwicklungsorientierte Traumabearbeitung in Nachkriegssituationen. Eschborn.
- Schulz von Thun, Friedemann** 2001: Miteinander Reden, Band 1 und 2. Reinbek bei Hamburg.

Standards für den Zivilen Friedensdienst 2008 (überarbeitete Fassung): Gemeinsame Grundlage des Konsortiums Ziviler Friedensdienst bei der Entwicklung von Projekten. Bonn.

Storti, Craig 2003: *The Art of Coming Home*. Yarmouth, Maine. USA.

Studientag 2007: Der Verantwortung gerecht werden – Debriefing und Reintegration von Fachkräften in der internationalen Friedensarbeit im Rahmen der „Offenen Kooperation Qualifizierung“. Bonn. (unveröffentlichtes Protokoll)

Tausch, Reiner 2008: *Hilfen bei Stress und Belastung*. Reinbek bei Hamburg.

Teegen, Frauke 2000: *Psychotherapie der Posttraumatischen Belastungsstörung*. Gießen.

Teegen, F.; Grotwinkel, M. 2001: *Traumatische Erfahrungen und Posttraumatische Belastungsstörung bei Journalisten – Eine internet-basierte Studie*. Gießen.

Thiele, Susanne 2003: *Rückkehrer werden ist nicht schwer... Von der Rolle ehemaliger Fachkräfte in der AGEH*. In: *contacts*: 26-27. Köln.

Tullio, F. 2005: *Negative Emotionen als Tor zu Hoffnung, Liebe und Vertrauen*. In: *Forum Ziviler Friedensdienst e.V.* von Konrad Tempel (Hg.). ZFD impuls – Band 3. 2005: *Begegnen und Verwandeln – Zur Psychologie der Friedensarbeit*: 125-128. Bonn.

weltwärts / BMZ (Hg.) 2007: *Richtlinien zur Umsetzung des entwicklungspolitischen Freiwilligendienstes „weltwärts“*. Bonn.

Wünsche, Petra 1999: *Unterstützende Begleitung und Nachbetreuung von Fachkräften im Zivilen Friedensdienst*. Im Auftrag von Dienste in Übersee. Berlin.

Wünsche, P.; Döhne, K. 1999: *Hilfe für die Helfer*. Zeitschrift für Entwicklung und Zusammenarbeit. Frankfurt a. M.

9.1. pbi-Schriften

Behboud, Suhela 2008: *Auslandserfahrungen mit pbi. Was haben wir in Deutschland davon?* In: *pbi Rundbrief* 03/08:9. Hamburg.

Behboud, Suhela; Bongard, Nicole 2008: *Gender Mainstreaming*. In: *pbi-Rundbrief* 02/08:8. Hamburg.

Behboud, Suhela; Berner, Yvonne; Müller-Hoff, Claudia 2006: *Zur Rolle von pbi-Freiwilligen in den Projekten – Arbeitsgrundlage für die pbi AG Freiwilligenbetreuung*. Hamburg. (unveröffentlicht)

Beristáin, Carlos Martin 2000: *Bildungsarbeit bei pbi – Die Wiederherstellung sozialer Netze – eine andere Facette der Begleitung*. In: *pbi Rundbrief* 04/00. Hamburg.

Eguren, Luis Enrique; Mahony, Liam 2002: *Gewaltfrei stören – Gewalt verhindern*. Die *peace brigades international*. Zürich. (Original erschien 1997 unter dem Titel: *Unarmed Bodyguards. International Accompaniment for the Protection of Human Rights*. USA.)

Grosse, Brigitte 2004: *Was, wenn ihnen was passiert? Interview mit Christine Weisser (ZFD): Wie pbi-Freiwillige mit Stress umgehen*. In: *pbi-Rundbrief* 02-03/04:12. Hamburg.

Hake, Astrid 2003: *Betreuung während des Einsatzes: Erfahrungen einer (ZFD-) Besuchsreise*. In: *pbi-Rundbrief* 04/03:5. Hamburg.

Muminovic, Adam 2003; **Behboud, Suhela** (aktualisierte Fassung) 2005, *pbi-D* (Hg.): *Friedensdienste mit peace brigades international (pbi)*. Broschüre. Hamburg.

Muminovic, Adam: *pbi – Deutscher Zweig e.V.* (Hg.) 2007: *Diversity bei pbi Deutschland*. Hamburg.

peace brigades international – Deutscher Zweig e. V. 2007: *Lobbyarbeit bei pbi Deutschland – Lobbyhandbuch*. Hamburg. (unveröffentlicht)

peace brigades international – Deutscher Zweig e. V. 2004: *Konzeptentwurf zur Verstärkung der Einbindung der RückkehrerInnen in die Inlands- bzw. Bildungsarbeit von pbi*. Hamburg. (unveröffentlicht)

peace brigades international – Deutscher Zweig e. V. (Hg.) 2007: *Menschenrechte lernen & leben – pbi macht Schule* (Broschüre). Hamburg.

peace brigades international – Deutscher Zweig e.V. (Hg.) 2005: *Handbuch Freiwilligenbetreuung*. Hamburg.

peace brigades international – Deutscher Zweig e. V. (Hg.): pbi Studie 1: 2003 / aktualisierte Fassung 2005: *Motivation und Arbeitsbedingungen von Friedensfachkräften – Methoden und Konzepte zu ihrer Betreuung*. Hamburg.

peace brigades international – Deutscher Zweig e.V. in Kooperation mit Carea e.V. 2008: *Protokoll Weiterbildungseminar für BegleiterInnen von Friedensfachkräften nach einem Projekteinsatz*. Berlin. (unveröffentlicht)

pbi England 2006: Cultural Diversity and equal opportunities policy. London, USA. (unveröffentlicht)

pbi – Gender Diversity Working Group 2007: Final Report: Implementation and Findings of the Phase One of the GDMP within pbi Field Projects. London. (unveröffentlicht)

pbi – Gender Diversity Working Group 2007: Assessment of the status of the Gender and Diversity Perspective within pbi Field Projects. (unveröffentlicht)

pbi Germany (Hg.) 2006: Proposals in the ZFD-program of pbi Germany. Short-time measure: Gender mainstreaming and work in conflict areas. Hamburg. (unveröffentlicht)

pbi – international 2006: Minutes Gender and Diversity Meeting. Genf. (unveröffentlicht)

pbi – international 2008: Policy on minimum standards for providing emotional support for volunteers. Approved by pbi General Assembly. Hamburg. (unveröffentlicht)

pbi – International Personnel Committee 2006: (Edenburg, Joke / Molnar, Steve / Keirmann, Josie): Anti Aging Proposal. London. (unveröffentlicht)

pbi – International Volunteer Support Working Group 2008: Questionnaire for Ex-Volunteers – The Mental health support for Volunteers policy of peace brigades international. Brüssel. (unveröffentlicht)

pbi Schweiz (Hg.) 2007: Ratgeber für die PartnerInnen und Familien der pbi Freiwilligen / Advice for families and partners of volunteers. Schweiz.

Tachau, Peter 2004: Friedensarbeit und psychosoziale Gesundheit / Coaching zur Vorbereitung der pbi-Fachkräfte: Peter Tachau sprach mit Dirk Sprenger und Monika Bricke (ZFD-Freiwillige) über ihre Erfahrungen. In: pbi-Rundbrief 02-03/04:10-11. Hamburg.

Urteaga, Katia / Zarate, Erika 2005: Gender an Diversity Proposal at the General Assembly. (unveröffentlicht)

Wältring, Julia 2006: pbi-Coaching für Ausreisende. (unveröffentlicht)

Wiegmann, Max 2004 (Protokoll): Beratung in Traumaarbeit. Unveröffentlichtes Protokoll des pbi-Coaching.



■ pbi-Freiwillige als internationale Beobachterin in Nepal

Anhang 1 Auswertung des pbi Projekteinsatzes

Mit: _____ Datum: _____

Einleitung

- a) Dank für den Einsatz / ggf. Überreichung einer Bestätigung über den Einsatz
- b) Auswertungsgespräche sind eine win-win-Situation: Die Freiwilligen sollen davon profitieren, aber auch pbi Deutschland.

Die Arbeit als Freiwillige/r im Projekt (ca. 40 min.)

1. Arbeitsbereich

- a) In welchem Team warst Du, was waren Deine Tätigkeiten / Schwerpunkte dort?
- b) Kurz: Welche Entwicklungen hat das Projekt durch die Arbeit vor Ort im letzten Jahr durchlaufen?
- c) Wie beurteilst Du die Effektivität und die Sicherheitssituation der Arbeit vor Ort ?
- d) Wie beurteilst Du die Arbeitsbelastung der Freiwilligen und deine persönliche Arbeitsbelastung?
- e) Wie war das Verhältnis zum Projektkomitee: Wurdest du / wurdet ihr unterstützt?
- f) Gab es Konflikte in der Arbeit?

2. Leben im Team

- a) Verhältnis zu den Teammitgliedern / Freiwilligen
- b) Verhältnis zu den anderen Teams
- c) Verhältnis zu den anderen deutschen Freiwilligen

Wohlbefinden und Rückkehr (ca. 30 min)

- a) Gab es weitere Konflikte, die dich belasten?
- b) Mit welchem Gefühl hast du deine Freiwilligenzeit beendet?
- c) Wie war es für dich, nach Deutschland zurückzukommen?
- d) Hattest du eine Ruhephase nach der Ankunft?
- e) Wie fühlst du dich jetzt: Bist du müde / ausgelaugt? Drehen sich deine Gedanken vorwiegend um das Projekt? Hast du bereits ein bisschen Abstand gewonnen?
- f) Die Phase nach der Rückkehr: Orientierungslosigkeit, langweiliger Alltag, fremdgewordene Freunde?

Wie geht es weiter?

- a) Wie ist deine Stimmung, wenn Du in die Zukunft blickst?
- b) Wie ist deine Planung der kommenden Monate?
- c) Möglichkeiten der Mitarbeit bei pbi Deutschland:
 - pbi Schulprojekt
 - Advocacyarbeit
 - politisches Netzwerk, NGO`s, Geldgeber
 - Öffentlichkeitsarbeit:
 - öffentliche Vorträge
 - pbi Infoseminar
 - Rundbrief - Artikel schreiben
 - Überarbeitung der Projekt - Handouts
 - pbi D-Webseite
 - Unterstützung der Projekt-AG und / oder Regionalgruppe
 - Vorbereitung der ausreisenden Freiwilligen

3. Offene Fragen

Anhang 2 „Posttraumatic Diagnostic Scale“

(aus eed- Skriptum 3 „Wenn die Welt zerbricht“ 2005: 50ff und Robins, L.; Janca, A.; Orley, J.: World Health Organization: PTSD Treatment Screener)

Dieser Fragebogen, der nach den 17 häufigsten und gravierendsten Merkmalen einer Posttraumatischen Belastung fragt, soll helfen, wenn wir bei uns selber oder unseren KollegInnen einen solchen Zustand vermuten. Erst wenn mehr als 12 Merkmale in der Ausprägung 2 oder 3 vorliegen und das Erlebnis länger als 3 Monate zurückliegt, weil in der Regel einige Symptome bei zwei Dritteln der Betroffenen im Laufe von drei Monaten verschwinden, könnten sich die Hinweise verdichten, dass es sich um ein Trauma handelt. Sollte sich der Verdacht verdichten, sollte professionelle Hilfe aufgesucht werden.

0 = überhaupt nicht oder nur einmal im letzten Monat

1 = einmal pro Woche oder seltener, manchmal

2 = zwei bis vier mal pro Woche, die Hälfte der Zeit

3 = fünf mal oder öfter pro Woche, fast immer

- 1) Hast du belastende Gedanken oder Erinnerungen an das Erlebnis, die dir durch den Kopf gingen, obwohl du nicht daran denken wolltest?
- 2) Hast du häufiger schlechte Träume oder Alpträume über das Erlebnis?
- 3) Fühlst du so, als würdest du das Ereignis plötzlich noch einmal durchleben oder als würde es wieder passieren, wenn dich etwas an das Erlebnis erinnert?
- 4) Wenn du an das Erlebnis erinnert wurdest, fühltest du dich z. B. ängstlich, ärgerlich, traurig, schuldig, usw.?
- 5) Hast du körperliche Reaktionen, wie z. B. Schweißausbruch, Herzklopfen, als du an das Erlebnis erinnert wurdest?
- 6) Hast du dich bemüht, nicht an das Erlebnis zu denken, nicht darüber zu reden oder damit verbundene Gefühle zu unterdrücken?
- 7) Hast du dich bemüht, Aktivitäten, Menschen oder Orte zu meiden, die dich an das Erlebnis erinnern?
- 8) Konntest / Kannst du dich an einen wichtigen Bestandteil des Erlebnisses nicht erinnern?
- 9) Hast du deutlich weniger Interesse an Aktivitäten, die vor dem Erlebnis für dich wichtig waren oder hast du sie deutlich seltener unternommen?
- 10) Fühlst du dich Menschen deiner Umgebung gegenüber entfremdet oder isoliert?
- 11) Fühlst du dich abgestumpft oder taub (z. B. nicht weinen können oder sich unfähig fühlen, liebevolle Gefühle zu erleben)?
- 12) Hast du das Gefühl, dass sich deine Zukunftspläne und Hoffnungen nicht erfüllen werden, z. B. dass du im Beruf keinen Erfolg, keine Kinder, kein langes Leben haben wirst?
- 13) Hast du Schwierigkeiten ein- oder durchzuschlafen?
- 14) Bist du reizbar oder hast Wutausbrüche?
- 15) Hast du Schwierigkeiten dich zu konzentrieren, z. B. während eines Gesprächs in Gedanken abschweifen oder vergessen was du gerade gelesen hast?
- 16) Bist du übermäßig wachsam / vorsichtig bzw. besorgt, dass etwas passiert, so dass du z. B. nachprüfst, wer in deiner Nähe ist, dich unwohl fühlst, wenn du mit dem Rücken zur Tür sitzt?
- 17) Bist du nervös oder schreckhaft, z. B. wenn jemand hinter dir steht?

Wie lange hast du die hier angegebenen Probleme?

- weniger als einen Monat
- ein bis drei Monate
- über drei Monate

Anhang 3 Strategien der Selbst-Fürsorge

(in Anlehnung an eed- Scriptum 3 „Wenn die Welt zerbricht“ 2005:44ff)

Bitte schätze die Häufigkeit ein, mit der du die hier aufgeführten Möglichkeiten der Selbst-Fürsorge wahrnimmst:

5= Häufig; 4= Gelegentlich; 3=Selten; 2=Nie; 1= Daran habe ich noch nicht gedacht

Körperliche Selbst-Fürsorge

- Regelmäßig essen (3x am Tag)
- Gesunde Ernährung (ausreichend Gemüse, Obst, Getreide)
- Sport
- Regelmäßige medizinische Vorsorge bzw. Versorgung, wenn es notwendig ist
- Schwimmen gehen, Tanzen, Lesen, Spazieren gehen, etc., Dinge tun, die Freude bereiten
- Genug Schlaf bekommen (6 – 8 Stunden)
- Entspannungsübungen
- Zeiten ohne Telefon
- Einfach mal nichts tun
- Urlaub nehmen
- Was fehlt?

Psychologische Selbst-Fürsorge

- Zeit für Selbstreflexion nehmen
- Tagebuch schreiben
- Literatur lesen, die nichts mit der Arbeit zu tun hat
- Belastungen reduzieren
- Hilfe / Unterstützung von anderen annehmen
- Mich in meiner Verschiedenheit wahrnehmen und akzeptieren
- Neugierig sein
- Ab und zu NEIN sagen zu zusätzlicher Verantwortung
- Intellektuelle Herausforderungen in neuen Bereichen suchen, wie z. B. Theater, Musikveranstaltungen, Kunstaussstellung

Emotionale Selbst-Fürsorge

- Zeit mit Menschen nehmen, die mir gut tun
- Kontakt halten mit wichtigen Menschen in meinem Leben
- Mich selbst lieben / wertschätzen
- Mich selbst loben
- Lieblingsbücher und -filme anschauen
- Mir erlauben zu weinen
- Mir erlauben wütend zu sein, z. B. über bestimmte Zustände in der Welt
- Meine Empörung ausdrücken in sozialen Aktionen, Briefen, Protesten, Spenden, etc.
- Aktivitäten, Dinge, Menschen, Orte aufsuchen, die mir gut tun
- Lachen
- Mit Kindern spielen

Spirituelle Selbst-Fürsorge

- Sich Zeit für Reflexion nehmen
- Sich in der Natur aufhalten
- Meinen Optimismus und Hoffnung pflegen
- Für die nicht materiellen Aspekte des Lebens offen sein
- Meditation, Beten, Singen
- Inspirierte Literatur lesen, Musik hören
- Offen sein dafür, etwas nicht zu wissen
- Mir bewusst machen was für mich Bedeutung hat und dessen Platz in meinem Leben kennen

Was ist mir noch für meine Selbst-Fürsorge wichtig?

Anhang 4 Erfahrungsbericht einer pbi-Freiwilligen aus dem Kolumbienprojekt (2008)

Seit Mai 2008 arbeite ich als Freiwillige im Kolumbienprojekt von pbi, im Team Urabá, ein Krisengebiet im Norden des Landes. Wir bieten Schutzbegleitung für die Friedensgemeinde San José de Apartadó, die „Gemeinschaft für Selbstbestimmung, Leben und Würde von Cacarica“ und die kolumbianische Menschenrechtsorganisation „Gerechtigkeit und Frieden“. Bei meiner Ankunft ist mir bewusst geworden, dass mir pbi - Deutscher Zweig e.V. sehr gute Möglichkeiten zur Vorbereitung geboten hatte. Durch verschiedene Seminare (z. B. zum Thema Lobbyarbeit), Aktivitäten in der Lokalgruppe (z. B. Organisation von Besuchsreisen aus Projektländern) und nicht zuletzt das „Ausreisecoaching“ waren mir manche Aspekte der Arbeit von pbi bereits vertraut.

In Urabá verbringe ich im Durchschnitt zwei Wochen im Monat in den Dörfern und Gemeinden, wo vor allem unsere sichtbare Präsenz zählt. Die restlichen zwei Wochen beschäftigen mich Büroarbeit, Gespräche mit Militär, Polizei, zivilen Autoritäten und anderen NRO, politische Analyse und die Erarbeitung von Artikeln.

Mein Team arbeitet in diesen Monaten sehr viel, weil die aktuelle Situation für die begleiteten Organisationen äußerst bedrohlich ist. Trotz des Stresses, geht es dem Team gut. Wir teilen die Arbeit gut untereinander auf und sprechen regelmäßig über die inneren Spuren, die die Verleumdungen, Drohungen und Morde bei jeder und jedem von uns hinterlassen. Dafür können wir auch auf die Psychologin des Projektes hundertprozentig zählen. Wir freuen uns auch gemeinsam, wenn wir merken, dass wir als Team unseren Teil dazu beitragen, dass pbi politischen Druck aufbauen kann, damit der kolumbianische Staat die Menschenrechte seiner Bevölkerung respektiert und schützt. Deshalb bin ich auch kaum noch aufgeregt, wenn ich zum Beispiel ein Gespräch mit einem General führen muss: Ich weiß, dass er weiß, dass hinter mir eine anerkannte und erfahrene Organisation steht. Viel Kraft schöpfe ich auch aus den persönlichen Beziehungen zu den Begleiteten, mit denen ich viele Gespräche führe, deren Mut mich zutiefst beeindruckt und aus deren Erfahrungen ich sehr viel lernen kann.

Ich telefoniere regelmäßig mit meiner Familie und Freunden in Deutschland. Vor meiner Abreise dachte ich, dass ich mehr Kontakt zu pbi – Deutscher Zweig e.V. haben würde. Leider ist das in den letzten Monaten völlig untergegangen. Ich habe nicht das Gefühl, dass ich mehr Unterstützung brauche, aber ich beobachte mit Besorgnis, dass man hier vor Ort leicht aus dem Auge verliert, dass die Beziehung zwischen Projekten und Ländergruppen sehr wichtig ist. Auf konkrete Anfragen (Artikel, Fotos,...) werde ich stets versuchen, zu reagieren.

Wenn ich an meine verbleibende Zeit als Freiwillige denke, hoffe ich, dass die Wochen weniger schnell verfliegen, als sie es im Moment tun. Derzeit steht für mich keine Aufgabenveränderung an. Manchmal denke ich bereits an meine Rückkehr nach Deutschland und bin sehr froh, dass pbi – Deutscher Zweig e.V. seinen Freiwilligen die Möglichkeit bieten kann, ihre Erfahrungen in den Lokalgruppen, in der Geschäftsstelle und / oder im Schulprojekt weiterzugeben und einzubringen. Ich bin mir bereits jetzt sehr sicher, dass dies eine große Hilfe in einer gewiss nicht leichten Situation sein wird.

peace brigades international | Deutscher Zweig e. V.
Bahrenfelder Str. 79 | D-22765 Hamburg

Fon +49 (0) 40-3 80 69 03 | Fax +49 (0) 40-3 86 94 17
info@pbi-deutschland.de | www.pbi-deutschland.de

pbi | Promoting nonviolence and protecting human rights since 1981
Spendenkonto Nr. 200 105 | Sparkasse Neuwied | BLZ 574 501 20



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Gefördert im Rahmen des Programms Ziviler Friedensdienst (ZFD)
des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)