



Motivation und Arbeitsbedingungen von Friedensfachkräften - Methoden und Konzepte zu ihrer Betreuung

Herausgeberin:
peace brigades international (pbi) - Deutscher Zweig e.V.

MitarbeiterInnen dieser Studie:

**Alice Andres Ribeiro, Suhela Behboud, Maren Behrens, Christoph Klotz,
Anne Krauskopf, Irene Nolte, Christiane Schwarz, Martin Voss**

pbi Studienreihe Nr. 1

Februar 2003 - Aktualisierte Fassung Oktober 2005

Gefördert im Rahmen des Programmes Ziviler Friedensdienst (ZFD) des Bundesministerium für
Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Impressum

Herausgeberin und Kontakt:

peace brigades international | Deutscher Zweig e. V.
Bahrenfelder Str. 79 | D-22765 Hamburg
Fon +49 (0) 40-3 80 69 03
info@pbi-deutschland.de | www.pbi-deutschland.de

pbi | Promoting nonviolence and protecting human rights since 1981

Redaktion:

Suhela Behboud – pbi Hamburg
Christoph Klotz (ViSdP) – pbi Referat Öffentlichkeitsarbeit

Fotos: Dr. Carlos Beristain, Maria Garau, Gregor Maaß, Julien Menghini, pbi - Archiv,
Dorina Sedoeboen

Layout und Grafik: Martin Waldherr - pbi Berlin

Druck: Druckwelten, GmbH Hamburg

ISBN 3-00-017741-8

Inhalt

Vorwort	4
1. Einführung	5
1.1. Entstehung und Hintergründe der Studie	5
1.2. Erwartungen und Ziele der Studie	5
2. Der Zivile Friedensdienst (ZFD)	7
3. Die peace brigades international (pbi)	8
3.1. Die Entstehungsgeschichte der pbi	8
3.2. Die Gründung der pbi in Deutschland	8
3.3. Die Arbeit von pbi	8
3.4. Die Arbeit der pbi in den Ländergruppen	9
3.5. Instrumente der Zivilen Konfliktbearbeitung in internationalen Konflikten	10
3.6. Die aktuellen Projekte im Ausland	11
4. Psychologischer Hintergrund	14
4.1. Psychologische Auswirkungen humanitärer Arbeit nach Beristain/Donà	14
4.2. Ergebnisse der Studie von Uta Bronner „Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer“	19
4.3. Ergebnisse der Studie von Petra Wünsche „Unterstützende Begleitung und Nachbetreuung von Fachkräften im Zivilen Friedensdienst“	22
4.4. Traumabearbeitung im politischen Kontext nach David Becker	29
5. Bisherige Erfahrungen von pbi-Freiwilligen	31
5.1. Methodik und Vorgehensweise der Untersuchung	31
5.2. Ergebnisse	32
5.3. Nachtrag zur psycho-sozialen Gesundheit	41
5.4. Nachtrag zur Auswertung	43
6. Motivation von Friedensfachkräften als Aspekt in der Personalanwerbung und Personalauswahl für einen ZFD-Einsatz	44
6.1. Einleitung	44
6.2. Zielgruppenstruktur	44
6.3. Motivstruktur	45
6.4. Methoden der Anwerbung	45
7. Konzept zur Personalbetreuung	46
7.1. Einleitung	46
7.2. Der Prozess der Betreuung von Friedensfachkräften	47
8. Ausblick	50
9. Literaturverzeichnis	52

Vorwort

Seit mehreren Jahren gibt es eine fachliche Diskussion darüber, wie das Personal, das in Kriegs- und Krisengebieten - sei es im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, Menschenrechte oder Humanitäre Hilfe - tätig ist, besser betreut werden kann. Auch die internationale Menschenrechts- und Friedensorganisation peace brigades international - pbi, die seit nahezu 25 Jahren Freiwillige entsendet, hat sich kontinuierlich damit beschäftigt und versucht ihre Instrumente weiterzuentwickeln.

Da es im deutschsprachigen Raum nur sehr wenige empirische Untersuchungen zur genannten Thematik gibt, möchte diese Studie einen Beitrag dazu leisten, diese Lücke zu schließen.

Angesichts der Tatsache, dass gewaltsame Konflikte als Folge sozialer, ökonomischer und ökologischer Probleme weltweit zunehmen, wächst der ‚Bedarf‘ an Freiwilligen, die in Kriegs- und Krisengebiete entsendet werden. Um so dringender erscheint es uns, besonderes Augenmerk auf die Verbesserung der Betreuung von Freiwilligen zu richten.

Die Freiwilligen in den pbi Projektländern sind eine Hauptstütze der Arbeit von pbi. Sie stellen ein Jahr oder länger ihre Arbeitskraft, Energie und Kreativität in den Dienst von Frieden und gewaltfreier Konfliktlösung, und sie tun das in oft sehr schwierigen Arbeitsfeldern, in eskalierten gesellschaftlichen Konflikten.

Der Einsatz der Freiwilligen in einem pbi-Team stellt hohe Anforderungen an ihre psychische und physische Belastbarkeit. Dies verpflichtet pbi, dafür zu sorgen, dass eine gute Begleitung über den gesamten Prozess des Freiwilligeneinsatzes gewährleistet ist.

Eine gute Betreuung der Freiwilligen soll auch dazu beitragen, allen internationalen Freiwilligen von pbi zu helfen und ein gutes Arbeitsklima im Team zu schaffen. Indirekt kommt eine Verbesserung der Freiwilligenbetreuung auch den begleiteten MenschenrechtsverteidigerInnen in den Projektländern zugute. Ehemalige Freiwillige stellen ein unersetzbares Potential dar - sei es in den Arbeitsgruppen, Länder- und Regionalgruppen oder bei der Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die aus der Zusammenarbeit mit dem Zivilen Friedensdienst in 2003 und in 2005 aktualisierte vorliegende Studie ist eine Befragung von Friedensfachkräften aus dem deutschsprachigen Raum - die mit pbi zwischen 1984 und 2001 im Einsatz gewesen sind - zur Motivation für ihren Einsatz, ihren Arbeitsbedingungen und ihren Erfahrungen sowie Verbesserungsvorschlägen zur Personalbetreuung.

Die Studie bezieht sich auch auf jene Teile der 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 Untersuchung - dienen die Befragungsergebnisse der Aktualisierung eines Konzeptes zur Personalbetreuung durch die deutsche Ländergruppe.

Zugleich möchte die Studie Anregungen für andere Organisationen geben, wie die Betreuung von Freiwilligen, Friedensfachkräften, HelferInnen etc. verbessert werden kann.

Suhela Behboud,
für den Vorstand pbi - Deutscher Zweig e.V.

1. Einführung

1.1. Entstehung und Hintergründe der Studie

pbi (peace brigades international) verfügt über eine nahezu 25jährige Erfahrung in der Entsendung von Friedensfachkräften in Krisen- und Konfliktgebiete und ist eine der wenigen Organisationen, die langjährige direkte Erfahrungen in gewaltfreier Konfliktbearbeitung und des aktiven Menschenrechtsschutzes in allen Konfliktphasen, d.h. auch während der heißen Phasen eines bewaffneten Konflikts, gesammelt hat. Seitdem waren mehr als 600 Fachkräfte im Einsatz, derzeit sind es rund 75 Fachkräfte im Jahr, die in Indonesien, Kolumbien, Mexiko, seit 2002 auch wieder in Guatemala und seit 2005 in Zentralafrika/DR Kongo und Nepal im Einsatz sind. Neben unmittelbaren Schutzmaßnahmen für Menschenrechts-VerteidigerInnen gehören Ausbau und Pflege von Informations- und Unterstützungsnetzwerken, Training und Beratung zum Aufgabenfeld der pbi-Fachkräfte¹ und pbi-ExpertInnen.

Um interne und externe Qualitätsstandards in diesem komplexen und sensiblen Arbeitskontext zu gewährleisten, muss die Anwerbung und Auswahl regelmäßig überprüft und die Betreuung der Fachkräfte angepasst und verbessert werden. Die vorliegende Untersuchung bezieht sich auf jene Teile der Verantwortung, welche die deutsche Ländergruppe von pbi übernehmen kann: Personalanwerbung einerseits und Betreuung vor, während und nach dem Einsatz andererseits.

Vielfältig sind die positiven Erfahrungen, die aus einem solchen Freiwilligen-Einsatz als Friedensfachkraft resultieren können: Soziale Kompetenz, sprachliche Fähigkeiten, Auslandserfahrungen, vertiefte Kenntnisse in der zivilen Konfliktbearbeitung, Umgang mit internationalen Organisationen, Lobbyarbeit und vieles mehr. Gleichzeitig erweisen sich diese Fähigkeiten als hilfreich für eine berufliche Laufbahn.

pbi hat in zahlreichen Anfragen potentiell Interessierter feststellen können, dass berufliche Motive und eine geplante, strukturierte Einbettung in die eigene Biographie bei der Entscheidung für einen Einsatz als Friedensfachkraft heute eine größere Rolle spielen als beispielsweise vor zehn Jahren, dass also ein Wandel von einer politisch-

idealistischen Motivation hin zu einer gezielten Überlegung des Einbaus in die eigene berufliche Laufbahn zu finden ist. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen für die Personalanwerbung, Betreuung und Nachbereitung eines ZFD-/Friedensfachkraft-Einsatzes.

Die Studie entstand im Rahmen der Förderung des Zivilen Friedensdienstes (ZFD), der 1999 vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gemeinsam mit den Friedens- und Entwicklungsdiensten geschaffen wurde. pbi wurden vom BMZ Mittel für eine verbesserte Anwerbung von ZFD-Fachkräften zur Verfügung gestellt.

1.2. Erwartungen und Ziele der Studie

In der im folgenden beschriebenen ZFD - Begleitmaßnahme greift pbi auf den reichhaltigen Erfahrungsschatz ehemaliger Friedensfachkräfte zurück, um die Personalanwerbung zu verbessern, sowie eine adäquate Betreuung von ZFD - Fachkräften für künftige Einsätze zu gewährleisten.

In einem ersten Schritt wurde eine schriftliche Befragung ehemaliger deutschsprachiger Friedensfachkräfte zur Motivation für ihren Einsatz, ihren Erfahrungen mit der Personalbetreuung sowie ihren Verbesserungsvorschlägen durchgeführt. Es wurden sowohl Freiwillige Friedensfachkräfte 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 Befragten befanden sich im Zeitraum zwischen 1984 und 2001 im Einsatz.

Parallel dazu führte pbi im Februar 2003 fünf Informationsveranstaltungen über Auslandseinsätze im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes in Berlin, Hamburg, Köln und Nürnberg durch.

Die Ergebnisse der Befragung und die Erfahrungen aus den Informationsveranstaltungen dienen zum Einen der Klärung des Motivationsspektrums zur Teilnahme an einem Projekt, sowie zum Anderen zur konkreteren Bestimmung der Zielgruppen für mögliche Anwerbungsaktivitäten.

1 Im folgenden benutzen wir die Bezeichnungen Freiwillige Fachkraft (FFK), Fachkräfte, Freiwillige (FW) und Friedensfachkräfte synonym.

1. Einführung

Wir erwarten uns von der Studie konkrete Hinweise darauf, wie identifizierte Zielgruppen gezielt motiviert und angemessen über die Möglichkeiten und Anforderungen an einen Einsatz informiert werden können.

Zum anderen - und darin liegt der Schwerpunkt der Untersuchung - dienen die Ergebnisse der Befragung der Aktualisierung eines Konzeptes zur Personalbetreuung durch die deutsche Ländergruppe. Es baut auf den Erfahrungen und Anregungen der ehemaligen Freiwilligen auf und entwickelt diese mit Hilfe von Untersuchungen zur Stress- und Traumaprävention, zur Motivation und psychosozialen Gesundheit humanitärer Helfer und Helferinnen, zum Rollenverständnis in der humanitären Hilfe und zum Verständnis von Traumata weiter.

Dieses Dokument richtet sich sowohl an neue InteressentInnen an einem ZFD-Einsatz mit pbi als auch an Personen, die bei pbi oder anderen

ZFD-Entsendeorganisationen mit der Betreuung von Friedensfachkräften betraut sind. Aus diesem Grund haben wir der Beschreibung von pbi und den vorhandenen Untersuchungen zur Betreuung von Friedensfachkräften jeweils entsprechenden Platz eingeräumt. Wir hoffen, dass wir somit neuen InteressentInnen einen Überblick über die Arbeitsweisen und Betreuungsangebote von pbi geben können und gleichzeitig einen Beitrag zur laufenden Diskussion um die Entwicklung von Betreuungsstrategien im Zivilen Friedensdienst leisten. Intern dient das Dokument den MitarbeiterInnen von pbi-Deutschland als Anleitung und Qualifizierung für die Betreuung von Friedensfachkräften und auf internationaler Ebene den anderen pbi-Ländergruppen als Orientierung und Anregung für die Entwicklung eines kohärenten Betreuungskonzeptes seitens der Ländergruppen, das die bestehende Betreuung seitens der Projekte sinnvoll ergänzt.

2. Der Zivile Friedensdienst (ZFD)

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 neben der finanziellen Förderung der Friedens- und Konfliktforschung und der Vernetzung bestehender Initiativen die Verbesserung der juristischen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen für die Ausbildung und den Einsatz von Friedensfachkräften und -diensten (z.B. ziviler Friedensdienst)². Die Verankerung von Friedenspolitik in der öffentlichen Diskussion und danach in der Außen-, Sicherheits- und Entwicklungspolitik ist jedoch dank des jahrelangen Engagements von verschiedenen zivilgesellschaftlichen Gruppen, kirchlichen Friedensbewegungen und Initiativen im deutschen und internationalen Kontext schon über mehrere Jahrzehnte hinweg erfolgt.³ An der letztendlichen Konzeption eines zivilen Friedensdienstes haben um die 20 RepräsentantInnen aus politischen Stiftungen, Nichtregierungsorganisationen der Ent-

wicklungs- und Friedensdienste sowie die beiden großen christlichen Kirchen mitgewirkt.

In einer Selbstdarstellung des Programms zum Charakter und den Zielen des ZFD heißt es: „Der ZFD ist ein freiwilliger Dienst von lebens- und berufserfahrenen Frauen und Männern, die auf Wunsch lokaler Partner vermittelnd und unterstützend dazu beitragen, dass Feindschaften überwunden und friedensfördernde Strukturen aufgebaut werden. Dies geschieht durch die zeitlich befristete Mitarbeit von qualifizierten Fachkräften bei einer lokalen Trägerorganisation oder auch durch Qualifizierungs- und Trainingsangebote für MultiplikatorInnen in den betroffenen Regionen. Der ZFD bündelt das Engagement staatlicher und nicht-staatlicher Akteure durch die im ‚Konsortium Ziviler Friedensdienst‘ beteiligten Träger. So können Erfahrungen und langjährige Kooperationen mit lokalen Partnerorganisationen genutzt und vernetzt werden.“⁴

Die erste Friedensfachkraft, die mit dem Programm des Zivilen Friedensdienstes ins Ausland ging, arbeitete von 1999 bis 2001 im pbi-Kolumbienprojekt.



Die erste ZFD-pbi Freiwillige und ein Mitglied von ASFADDES (Asociacion de Familiares de Detenidos - Desaparecidos) in Kolumbien

2 Vgl. Koalitionsvereinbarung zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und Bündnis 90/Die Grünen. Pkt. 11.

3 Zur Geschichte des Zivilen Friedensdienstes vgl. [<http://www.forumzfd.de/historie.htm>].

4 Ebd.: Zur Geschichte des Zivilen Friedensdienstes vgl. [<http://www.forumzfd.de/historie.htm>].

3. Die peace brigades international (pbi)

3.1. Die Entstehungsgeschichte der pbi

pbi versucht als dritte Partei gewaltfrei in Konflikte einzugreifen. Sie geht auf die 1922 entstandene Idee Mahatma Gandhis zurück, eine „Friedensarmee“ zu gründen, die sich in gewalttätigen Konfliktsituationen zwischen Konfliktparteien stellen soll. Diese Idee wurde 1957 durch Vinoba Bhave, einen spirituellen Nachfolger Gandhis, mit der Gründung der „Shanti Sena“ (Friedensarmee) zum ersten Mal in die Tat umgesetzt. Mehrere tausend Personen wurden bei Straßenunruhen zwischen Hindus und Moslems in Indien eingesetzt.

1962 wurde in Beirut (Libanon) die „World Peace Brigade for Non-Violent Action“ gegründet. Bis 1974 hatte sie u. a. einen Friedensmarsch zur Unterstützung der damaligen Unabhängigkeitsbewegung in Nord-Rhodesien (Zambia) organisiert und in Nagaland im nordöstlichen Indien geholfen, ein Abkommen zwischen den damaligen Aufständischen und der Zentralregierung auszuhandeln. Zwischen 1971 bis 1974 war die Peace Brigade in einem Rück-siedlungsprojekt für türkische Flüchtlinge auf Zypern tätig.

Am 4.9.1981 gründeten Friedensaktivisten aus vier Kontinenten, unter ihnen Narayan Desai, Piet Dijkstra, Raymond Magee, Rada Krishna und Charles Walker, „peace brigades international“ auf Grindstone Island in Kanada. Der erste Kurzeinsatz fand 1983 in Nicaragua während des Contra-krieges statt.

Weitere Einsätze waren oder sind:

Guatemala	1982 - 1999, seit 2002
El Salvador	1987 - 1992
Sri Lanka	1989 - 1999
Nordamerika	1990 - 1999
Balkan Peace Team	1994 - 2001
Kolumbien	seit 1994
Haiti	1995 -2000
Gemeinschaftsprojekt SIPAZ in Chiapas/Mexiko	seit 1997
Indonesien (und Osttimor)	seit 1999
Mexiko	seit 1999
Zentralafrika/DR Kongo	seit 2005
Nepal	seit 2005

3.2. Die Gründung der pbi in Deutschland

In Deutschland geht die Gründung der Ländergruppe auf eine Initiative von Mitgliedern des Versöhnungsbundes zurück. 1985 trafen sich die pbi-Europa-Gründungsmitglieder Piet Dijkstra aus den Niederlanden und Ueli Wildberger aus der Schweiz anlässlich der Jahrestagung des deutschen Zweigs des Internationalen Versöhnungsbundes in Bonn mit Klaus Jensen (bis 1999 Staatssekretär im Sozialministerium in Mainz). Damals Mitarbeiter der „Arbeitsgemeinschaft Frieden e.V.“ (AGF) mit Sitz in Trier, übernahm Klaus Jensen die Koordination in Deutschland und gründete innerhalb der AGF eine pbi-Arbeitsgruppe. Es folgten im Herbst 1985 eine Vortragsreise mit Ueli Wildberger durch die Bundesrepublik und im Mai 1986 ein Besuch der GAM („Grupo de Apoyo Mutuo“) aus Guatemala. Diese Organisation von Familienangehörigen von Verschwundenen wurde schon seit einigen Jahren vom pbi-Team in Guatemala begleitet. Das Zeugnis der Vorsitzenden der GAM, Nineth de Garcia, über die große Effektivität der internationalen Begleitung hinterließ nachhaltigen Eindruck.

Im Juni und Juli 1986 fand in Soto Iruz (Nordspanien) das erste internationale Projektraining von pbi für Guatemala statt, an dem erstmals Deutsche teilnahmen. So auch Werner Huffer-Kilian, der anschließend als pbi-Fachkraft 1986 für ein Jahr nach Guatemala reiste. Nach seiner Rückkehr übernahm er die Geschäftsführung von pbi in Trier.

Seit 1991 ist pbi in Deutschland ein eingetragener Verein. Bisher waren über 50 Menschen aus Deutschland an einem pbi-Teameinsatz beteiligt und bundesweit sind ungefähr 500 Menschen ehrenamtlich aktiv.

3.3. Die Arbeit von pbi

In vielen Ländern sind Männer und Frauen, die sich gewaltfrei für die Verteidigung der Menschenrechte und für Frieden und soziale Gerechtigkeit einsetzen, auf Grund dieser Arbeit in Lebensgefahr. International zusammengesetzte pbi-Teams von freiwilligen Fachkräften begleiten diese gefährdeten Menschen, fördern dadurch gewaltfreie Konfliktbearbeitung und schaffen Raum für die politische Arbeit von Friedens- und Menschenrechtsorganisationen. Die Präsenz internationaler AugenzeugInnen verhindert

Menschenrechtsverletzungen, weil Gewaltakteure Öffentlichkeiten scheuen. Begleitschutz durch pbi hilft damit den lokalen Kräften, ihre Arbeit für Menschenrechte und Frieden fortzusetzen und wenn möglich auszuweiten.

Die abschreckende, Gewalt verhindernde Wirkung der Schutzbegleitung wird durch den Aufbau und die Pflege eines weitläufigen Kontaktnetzes verstärkt. 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 sie für die Risikoanalyse

sowie zur ständigen Anpassung und Weiterentwicklung der Einsatzstrategien. Die Organisation pbi arbeitet dabei nach folgenden Grundsätzen:

- a) sie wird nur auf Anfrage lokaler Nichtregierungsorganisationen (NRO) aktiv
- b) sie arbeitet gewaltfrei
- c) sie mischt sich nicht in die inhaltliche Arbeit der begleiteten Personen und Organisationen ein
- d) sie nimmt Partei für die Menschenrechte, nicht jedoch für eine bestimmte politische oder religiöse Strömung
- e) sie trifft alle politischen Entscheidungen im Konsens.

Das nachfolgende Schaubild zeigt die Arbeitsmethoden am Beispiel des Kolumbien-Projektes auf.

Methoden von pbi: Beispiel Kolumbien-Projekt (Frieden erhalten und Frieden schaffen)

Methoden der Intervention	Aktivitäten
Gewaltkontrolle, Schutzfunktion, Friedenserhaltung	· Internationale Präsenz/Begleitung · Schutz für Büros lokaler Organisationen, Flüchtlingsherbergen, neutrale oder Friedens-Zonen
Low-level power mediation Track-two diplomacy	· Treffen/Lobbying mit Behörden, Sicherheitskräften, Botschaften, Internationalen Organisationen
Monitoring	· Besuche in Risikogebieten wie z.B. Cacarica, Magdalena Medio
Verifikation Fact-Finding Missions	· Beteiligung an Verifikationskommissionen oder Verhandlungstischen, Begleitung von Fact-Finding-Missions (regionale Verhandlungstische zwischen Flüchtlingen, Regierungen, IKRK, UNO)
Konsultation/Training: psycho-soziale Rehabilitation, Methoden der Konfliktanalyse	· Workshops für lokale Organisationen und ihr Personal
Moralische Sanktion Internationale Appelle	· Öffentliche Berichte, Lobbying außerhalb der Konfliktregion, Organisation von Besucher-Delegationen von außerhalb (pbi-Ländergruppen, europäische Öffentlichkeit)
Delegationen/Friedenskommissionen	· Förderung von Besuchen der Botschaften und Internationalen Organisationen in den Konfliktgebieten

Quelle: pbi European Office Newsletter N° 1, 4. Quartal 2000, Brüssel.

3.4. Die Arbeit der pbi in den Ländergruppen

Die kontinuierliche Arbeit der Ländergruppen ist Voraussetzung für ein funktionierendes Alarm- und Unterstützungsnetzwerk. Die Ländergruppen nehmen zudem weitere Aufgaben wahr, die für die schützende Begleitung von MenschenrechtsverteidigerInnen notwendig sind: Sie betreiben Öffentlichkeitsarbeit zu den Konfliktgebieten, werben

neue Freiwillige an, kümmern sich um deren Vorbereitung und Training sowie um Fundraising und Lobbyarbeit.

Ausgeführt wird die Arbeit zum größten Teil von ehrenamtlichen Mitgliedern. Mittlerweile existieren 18 Ländergruppen, davon 12 in Westeuropa, 2 in Nordamerika und je eine in Australien, Neuseeland, Indien und Tunesien. Weltweit gibt es viele Menschen und Gruppen, die großes Interesse daran zeigen, die pbi-Arbeit in Konfliktregionen zu unterstützen.

3.5. Instrumente der Zivilen Konfliktbearbeitung in internationalen Konflikten

Die Arbeit von pbi baut auf Instrumenten der zivilen Konfliktbearbeitung auf. Diese lassen sich in „Friedenssicherung“, „Friedensschaffung“ und „Friedenskonsolidierung“ kategorisieren.

a) Friedenssicherung (Peacekeeping)

Das Peacekeeping zielt darauf ab, mögliche Konflikte durch genaue Beobachtung vor Ort vorzeitig zu erkennen und so vermittlungsbereiten Regierungen oder Nichtregierungsorganisationen (NRO) die Möglichkeit zu geben, in geeigneter Weise einzugreifen.⁵ Mittel und gewaltfreie Handlungsformen hierfür sind die Bildung von Pufferzonen, Überwachung und

Beobachtung (Fact-Finding und Monitoring)⁶, Begleitung und Besuche⁷.

In Krisenregionen, in denen das Umschlagen von Konflikten in gewaltsame Auseinandersetzungen droht, unterstützt pbi diejenigen lokalen Kräfte, die auf eine Lösung des Konfliktes durch Dialog eingreifen durch internationale Präsenz, Begleitung und Monitoring. Es werden z.B. Besuche in schwer zugängliche Regionen und internationale Delegationen organisiert und durchgeführt und Fact-Finding Missions, Verifizierungs- und Wahrheitskommissionen begleitet.

b) Friedensschaffung (Peacemaking)

Als Peacemaking⁸ wird die Mediations-, oder Vermittlungsarbeit bezeichnet, bei der eine dritte Partei die Leitung des Verfahrens der Konfliktbearbeitung

5 Evers 2000: 78.

6 Ebd.: 79.

7 Büttner 1995: 16.

8 Das Instrument des Peacemaking unterscheidet mehrere Handlungsformen:

1) Stille Diplomatie

Unter „Stiller Diplomatie“ versteht man die Bemühungen, durch das Übermitteln von Informationen indirekte Kontakte zwischen den Konfliktparteien zu etablieren. Sie findet geheim und wenig spektakulär statt. Es ist die Form der geringsten Einflussnahme durch eine dritte Partei und findet hauptsächlich im informellen Bereich statt.

2) Mediation

Nimmt eine Dritte Partei Einfluss auf das Verfahren der Konfliktbearbeitung, wird von „Vermittlung“ gesprochen. Vermittlungsverfahren, bei denen eine Dritte Partei die Leitung des Verfahrens der Konfliktbearbeitung übernimmt, die Verantwortung für die inhaltliche Konfliktregelung aber weiterhin bei den streitenden Parteien liegt, werden als „Mediation“ (i. e. S.) bezeichnet. Man unterscheidet Mediationen weiter in Facilitation, non-direktive Mediation und Power-Mediation.

> Facilitation

Bei der „Facilitation“ steht die prozedurale Seite der Konfliktbearbeitung im Vordergrund. Die Aufgabe des Facilitators besteht darin, die Voraussetzungen für das Miteinander der Konfliktgegner zu schaffen. Es wird versucht, eine Vertrauensbasis zwischen den Konfliktparteien zu schaffen, auf der sich die Bereitschaft zur Weitergabe von Informationen, zur direkten Begegnung und schließlich zu Verhandlungen bilden kann. Während der Verhandlungen übernimmt der Facilitator möglichst wenig Verantwortung für die sachliche Problemlösung. Seine Aufgabe besteht darin, die Situation zu klären und die Parteien zur Kommunikation zu ermutigen. Die Einhaltung getroffener Vereinbarungen wird von ihm kontrolliert.

> Non-direktive Mediation

Bei der non-direktiven Mediation übernehmen MediatorInnen mehr Verantwortung für die Sachebene der Kommunikation. Eine vorangegangene Facilitation ist Voraussetzung für diese Art der Mediation. Der Mediator bzw. die Mediatorin wählt die VerhandlungsteilnehmerInnen und den Verhandlungsort aus. Es werden Streitpunkte identifiziert, Spannungen im Vorfeld reduziert und die gemeinsamen Interessen der KonfliktgegnerInnen betont. Der Mediator bzw. die Mediatorin strukturiert die Verhandlungen und bestimmt die Kommunikationsregeln. Nach und nach wird versucht, die jeweiligen Interessen, die hinter festgefahrenen Positionen stehen, aufzudecken, und die Konfliktwahrnehmung dahingehend zu ändern, dass sich die Streitparteien nicht mehr als Gegner sehen, sondern als Partner bei der Lösung eines gemeinsamen Problems.

> Power Mediation

Unter Power Mediation versteht man eine Mediation mit Machtmitteln. Sie wird von Großmächten eingesetzt, um einer akuten Krise zu begegnen oder Kriege zu beenden.

3) Konsultation

Während sich Mediationsverfahren auf den Sachaspekt des Konflikts konzentrieren, versucht hingegen die Konsultation die Beziehung zwischen den Konfliktparteien zu verbessern. Vor allem in ethnisch überformten Konflikten führt die Gewalterfahrung oft zu kollektiven Traumata, die bearbeitet werden müssen, um eine Kommunikation zwischen den Betroffenen wieder zu ermöglichen. Eine Bearbeitung der Beziehungen zwischen den Konfliktparteien ist Voraussetzung für eine nachhaltige Transformation des Konflikts.

Zum Prozess des Peacemaking zählt ebenso die Stärkung der Konfliktbearbeitungskompetenz der Konfliktparteien, d. h. die Konfliktparteien werden geschult in ihrer Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu bearbeiten.

Mit negativen oder positiven Anreizen wird versucht, das Verhalten der Konfliktparteien zu beeinflussen. Die bekanntesten negativen Sanktionen sind der Ausschluss aus internationalen Organisationen, der Abbruch von Beziehungen, die Sicherstellung von Vermögen im Ausland oder Wirtschaftssanktionen. Positive Sanktionen können etwa Wirtschaftshilfen sein.

übernimmt. Die Verantwortung für die inhaltliche Konfliktregelung bleibt weiterhin bei den streitenden Parteien⁹. Die Handlungsformen beinhalten Vermittlung zwischen den Konfliktparteien durch Haus-zu-Haus-Besuche, Gespräche, Appelle, Versammlungen, Demonstrationen, Verhandlungen, Öffentlichkeit schaffen, sowohl zwischen den Parteien als auch nach außen.

pbi übernimmt keine direkte Rolle in der Mediations- oder Vermittlungsarbeit, wirkt jedoch indirekt auf diese ein, indem zivilgesellschaftliche Gruppen gestärkt werden, die wiederum ihre Forderungen nach gewaltfreier Konflikttransformation gegenüber den Konfliktparteien geltend machen können.

c) Friedenskonsolidierung (Peacebuilding)

Das Peacebuilding zielt auf die Bewahrung des nach dem Konflikt erreichten Friedens. Wichtige Bausteine hierfür sind Aufbauhilfe, Entwicklungshilfe, Flüchtlingshilfe und humanitäre Hilfe. Dies sind Hilfeleistungen, die zur Stabilisierung des Friedens beitragen sollen. Dazu zählt auch Hilfe beim Aufbau demokratischer und rechtsstaatlicher Strukturen, an der sich pbi indirekt beteiligt. Durch Schutz für gefährdete Personen - Menschen, die aufgrund ihrer Volkszugehörigkeit oder auf Grund ihres politischen und sozialen Engagements Verfolgung und Repression drohen - trägt pbi zur Stärkung der Zivilgesellschaft bei, ein entscheidender Baustein für eine funktionierende Demokratie. Interveniert wird durch internationale Präsenz. Als Augenzeuginnen haben internationale BeobachterInnen Gewicht, weil sie Gewaltakte der internationalen Öffentlichkeit zugänglich machen können. pbi nimmt in diesem Sinne eine Beobachterrolle als dritte Partei im Konfliktgebiet ein, hauptsächlich zum Schutz von MenschenrechtsverteidigerInnen. In regelmäßigen Gesprächen mit den staatlichen Autoritäten werden diese an ihre Pflicht erinnert, die Einhaltung internationaler Vereinbarungen zu garantieren.

Eine andere Arbeitsweise ist die Durchführung regelmäßiger nationaler und internationaler Delegationen in die Projektländer, mit dem Ziel, Informationen über den Konfliktverlauf zu erhalten und sowohl im Land als auch international Öffentlichkeit zu schaffen¹⁰. pbi bietet den lokalen NRO Trainings und Seminare zum Thema „Gewaltfreie Aktion“, „Konfliktbearbeitung“ und „Menschenrechte“ an.

d) Alarm- und Unterstützungsnetzwerke

Bei menschenrechtsverletzenden Vorfällen oder besonders bedrohlichen Ereignissen stehen pbi zwei eigene internationale Alarm- und Unterstützungsnetzwerke zur Verfügung. Das „Emergency Response Network (ERN)“ besteht aus mehreren tausend Einzelpersonen, die innerhalb kurzer Zeit mit Briefen, Emails, Faxen, Telefonaten und Telegrammen protestieren, ähnlich wie es Amnesty International für Gefangene und verschleppte Menschen macht.

Das „Red de Apoyo“ (RdA, „Unterstützungsnetz“) besteht aus namhaften Persönlichkeiten wie Parlamentsmitgliedern, Medienschaffenden und Angehörigen von Hilfswerken und Kirchen, die in Dringlichkeitsfällen schnell und gezielt bei den verantwortlichen Stellen intervenieren können.

3.6. Die aktuellen Projekte im Ausland

a) Kolumbien

Im Sommer 1993 schickte pbi auf Anfrage verschiedener bedrängter Menschenrechtsorganisationen ein Erkundungsteam nach Kolumbien, und im Oktober 1994 nahm das erste Team mit acht Freiwilligen seine Arbeit in Bogotá und Barrancabermeja auf. 1998 wurde ein drittes Team in Urabá eröffnet und 1999 ein viertes in Medellín. Zurzeit arbeiten 40 Freiwillige aus Europa, Nord- und Lateinamerika in den vier regionalen Teams bei pbi. Sie begleiten Menschenrechtsorganisationen und Vertriebenengemeinden, um durch die internationale Präsenz einen Schutz zu bieten, der es den kolumbianischen Organisationen ermöglichen soll, ihre Arbeit trotz der Drohungen fortzusetzen.

b) Mexiko

Bereits seit 1997 ist pbi Mitglied der Koalition SIPAZ, welche in Chiapas durch die Begleitung von MenschenrechtsverteidigerInnen und Dorfgemeinschaften internationale Präsenz in der Krisenregion garantiert. Als Beitrag zu einer aktiven Konfliktlösung in der chiapanekischen Gesellschaft führen sie außerdem Bildungsseminare zu gewaltfreier Konfliktbearbeitung durch. Auf Anfrage mehrerer Menschenrechtsorganisationen nach internationaler

9 Evers 2000: 80.

10 Büttner 1995: 90.

3. Die peace brigades international (pbi)

Schutzbegleitung aus anderen Bundesstaaten gründete pbi ein eigenes Mexiko-Projekt, das außer in Mexiko-Stadt auch in dem Bundesstaat Guerrero tätig ist. Diese beiden Bundesstaaten wurden aufgrund der hohen Rate an Menschenrechtsverletzungen und der geringen internationalen Präsenz ausgesucht. Seit Sommer 1999 unterhält pbi ein Team in Mexiko-Stadt, seit 2001 ein zweites in Chilpancingo, der Hauptstadt des Bundesstaates Guerrero.

c) Indonesien

Seit 1999 wird Indonesien von einem demokratisch gewählten Präsidenten regiert, jedoch weitgehend mit den alten Strukturen in Verwaltung und Armee. Im selben Jahr stimmte die Bevölkerung von Ost-Timor mit großer Mehrheit für die Unabhängigkeit. Die ersten Anfragen von Menschenrechtsorganisationen nach pbi-Begleitung stammen aus der Zeit vor diesem Referendum. In Indonesien konstatiert Amnesty International auch im Jahr 2000 noch weitverbreitete Menschenrechtsverletzungen, trotz einiger Fortschritte in der Reform von Politik und Justiz.

pbi begann Ende 1999 mit einem Team in West-Timor, und war kurzzeitig auch in Ost-Timor tätig. Im Mai 2002 konnte diese Arbeit eingestellt werden. 2000 eröffnete pbi in der Hauptstadt Jakarta ein Büro. Zwischen 2001 und 2003 wurden gefährdete Personen in Aceh begleitet. Diese Arbeit musste aufgrund der Verhängung des Kriegsrechts in 2003 eingestellt werden.

Erst nach dem Seebeben (Tsunami-Katastrophe) vom 26. 12. 2004 und den von ihm ausgelösten Flutwellen, die die Provinz Aceh zu einem Trümmerfeld gemacht haben, durften erneut internationale NRO in Aceh arbeiten. Im Januar 2005 konnte ein erstes Erkundungsteam von pbi nach Banda Aceh zurückkehren, um dort erneut ein Konflikt-Monitoring einzurichten. Auch die Traumabehandlung wurde von erfahrenen pbi-TrainerInnen aufgenommen.

Ende 2003 sandte pbi ein Erkundungsteam nach West-Papua, im ehemaligen Irian Jaya, um auf Schutzbegleitungsanfragen zu reagieren. Es kam zu dem Ergebnis, dass die Entsendung und Arbeitsaufnahme eines Teams empfohlen werde. Dieser Schritt wurde im März 2004 vollzogen, seitdem hat pbi zwei Teams in Yayapura und im Hochland um Wamena im Einsatz.



pbi-Freiwillige in West Aceh

d) Guatemala

pbi war von 1982-1999 in Guatemala und verließ das Land nach einer weitgehenden Verbesserung der allgemeinen Lage. Dort wurde das inzwischen vielfach angewandte Konzept schützender Begleitarbeit entwickelt.

Seit 2000 erreichen uns immer mehr und dringendere Anfragen nach Begleitung und internationaler Präsenz, die Zahl der Menschenrechtsverletzungen ist wieder erheblich angestiegen, so dass pbi 2002 ihre Arbeit in Guatemala wieder aufnahm.

Thematische Schwerpunkte der Arbeit der begleiteten MenschenrechtsverteidigerInnen sind: der Kampf gegen die Straflosigkeit, die Landproblematik und die (Folgen der) wirtschaftlichen Globalisierung.

e) Zentralafrika / DR Kongo

In 2005 veranstaltete das pbi-Europabüro eine Kurzzeitmission nach Burundi und Ruanda. Anlass war eine Regionalkonsultation von pbi, wie der Schutz für MenschenrechtsverteidigerInnen in Zentralafrika verbessert werden könnte.

Im Rahmen von Veranstaltungen in Kigali und Bujumbura berichteten lokale MenschenrechtsverteidigerInnen über die Bedrohungen und Behinderungen, die sie in ihrer täglichen Arbeit erfahren und richteten Empfehlungen an die nationalen Behörden und die anwesenden internationalen Vertretungen, wie ein effektiver Menschenrechtsschutz gewährleistet werden kann. pbi konnte bei dieser Gelegenheit sein Mandat und die aktuellen Aktivitäten gegenüber den Regierungen und Botschaften vorstellen.

pbi wird in den kommenden Jahren die Unterstützung für MenschenrechtsverteidigerInnen in der DR Kongo verstärken. Geplant sind weitere Workshops zu Schutz und Sicherheitsfragen, Dokumentarfilmerarbeit und eine Webseite zu Informationen über die Situation der MenschenrechtsverteidigerInnen in der DR Kongo, sowie Advocacy und Lobbyarbeit.

f) Nepal

pbi hat 2005 ein neues Projekt eröffnet, um FriedensaktivistInnen und MenschenrechtsverteidigerInnen im vom Krieg zerrütteten Nepal zu unterstützen. Nachdem in den letzten Jahren die Übergriffe von den nepalesischen Sicherheitskräften und den maoistischen Rebellen gegen die Zivilbevölkerung enorm angestiegen sind, haben verschiedene VertreterInnen der nepalesischen Zivilgesellschaft eine Präsenz von internationaler Schutzbegleitung angefragt. Die Ziele des Nepal-Projekts sind die Verhinderung von gewaltsamen Übergriffen, die Promotion von gewaltfreien Methoden und die Bekanntmachung des Konfliktes innerhalb der internationalen Gemeinschaft. pbi wird in Nepal langfristig mit internationalen Schutzbegleitungsteams präsent sein, Sicherheitsworkshops durchführen, internationale Delegationen nach Nepal bringen, Rundreisen von nepalesischen AktivistInnen außerhalb des Landes organisieren, sowie weitere Aktivitäten veranlassen, die der Stärkung der Zivilgesellschaft und der gewaltfreien Konfliktlösung dienen. Erste Sicherheits-Trainings fanden im Sommer 2005 in Nepal in Zusammenarbeit mit nationalen Menschenrechtsnetzen wie INSEC, Advocacy Forum for Human Rights und dem Friedensnetz COPAC statt.

4. Psychologischer Hintergrund

Der Auswertung der eigenen Studie zur Motivation und Betreuung Freiwilliger in Einsätzen der pbi werden im Folgenden die zentralen Aussagen von vier AutorInnen vorangestellt, die uns zum tieferen Verständnis einerseits gedient haben und zur Identifikation von Unterschieden / Abgrenzungen andererseits.

In 4.1. werden die Beobachtungen der externen pbi-Berater Dr. Carlos Beristain (Arzt, Psychologe und Trainer), Dr. Pau Pérez (Psychiater) und Giorgia Donà zur Problematik des Rollenverständnisses in der humanitären Hilfe, des Stresspotentials und möglichen Umgangs mit Stress vorgestellt. Ein Teil der praktischen Erfahrungen der Autoren basiert auf ihrer Arbeit mit pbi.

Die Untersuchung von Ute Bronner in 4.2. beschäftigt sich mit der Motivation humanitärer HelferInnen, beleuchtet die Bandbreite von Motivationen und mögliche Risiken, die aus bestimmten Motivationen entstehen können. Es ist wichtig im Vorfeld zu betonen, dass die Aufgabengebiete, das Selbstverständnis und die Herangehensweise von humanitärer Hilfe, besonders wenn es sich um Katastrophenhilfe handelt, grundsätzlich verschieden ist von den Aufgabengebieten, dem Selbstverständnis und der Herangehensweise von pbi. Eine Auseinandersetzung mit den Motivationen der HelferInnen für humanitäre Katastrophenhilfe ist als Orientierung und Vergleich insoweit nützlich, als dass sich z. T. ähnliche Rahmenbedingungen vor Ort finden, beide also vor ähnlichen Schwierigkeiten stehen. In anderen Punkten wiederum sollte und muss sich die Motivation von FFK, die mit pbi arbeiten, von den in anderen Bereichen engagierten Freiwilligen unterscheiden.

Die Untersuchung von Petra Wünsche in 4.3. befasst sich mit der unterstützenden Betreuung von FFK im Zivilen Friedensdienst und ist damit thematisch noch enger mit dem Arbeitsfeld von pbi verbunden. Sie geht insbesondere auf präventive Strategien zur Stressreduktion und auf Methoden zur Krisenintervention ein, um die Wahrscheinlichkeit einer Sekundärtraumatisierung von FFK zu verringern.

In 4.4. stellen wir das Traumakonzept von David Becker vom Lateinamerikanischen Institut für Menschenrechte und psychische Gesundheit und seine Kritik am Konzept des Post Traumatic Stress Dis-

order (PTSD) kurz vor. Er geht davon aus, dass Trauma nicht außerhalb des verursachenden politischen Kontextes gedacht und erst recht nicht behandelt werden kann.

Die in den Untersuchungen behandelten Problematiken treten in unterschiedlicher Intensität in den pbi Projekten auf. Ein Konzept zur Betreuung von Friedensfachkräften muss sich damit auseinandersetzen und versuchen, eine Antwort zu finden.

4.1. Psychologische Auswirkungen humanitärer Arbeit nach Beristain/Donà

Zur Zeit haben die Herausforderungen, denen sich die humanitäre Hilfe gegenüber sieht, gleichermaßen eine politische wie eine organisatorische und persönliche Dimension. Humanitäre Hilfe muss sich dagegen zur Wehr setzen, als „Feuerlöscher“ für die Auswirkungen von Entwicklungspolitik, wie es in Somalia der Fall war, wie auch dagegen, vom Staat als Schutzmantel für die eigene politische Trägheit benutzt zu werden, die lediglich den Altruismus der BürgerInnen oder deren Passivität beruhigt. Humanitäre Organisationen und Behörden arbeiten unter schwierigen Umständen, unter denen ihre Rollen unklar sein können. EntwicklungshelferInnen sind diesen Herausforderungen und Schwierigkeiten täglich ausgesetzt. Das kann ihre Arbeit entweder untergraben oder ihr mehr Sinn geben.

4.1.1. Psychologische Auswirkungen humanitärer Arbeit

In der humanitären Arbeit haben sowohl Krisensituationen als auch die Anforderungen der Arbeit psychologische Auswirkungen auf die betroffenen Gruppen und Individuen. Obwohl der Sinn von humanitärer Hilfe häufig als gegeben angesehen wird, finden wir in der Praxis viele verschiedene Programme, Schwerpunkte und Aktivitäten. Diese sind nicht nur von den Bedürfnissen der Menschen oder den Problemen, die aus der Krise entstehen, abhängig, sondern auch davon, welche Vorstellung man von Hilfe hat.¹¹

11 Beristain/Donà 2001: 20.

Humanitäre Hilfe beinhaltet zumeist Arbeiten wie das Bereitstellen einer Grundversorgung für die betroffenen Gemeinschaften, die Unterstützung von Organisation oder Ausbildung und die Verbesserung der Lebensbedingungen. Während die Arbeit „auf dem Papier“ klar scheint, kann einige Verwirrung daraus entstehen, dass jedes Individuum oder jede Institution unterschiedliche Interessen hat, was die Rolle der betroffenen Bevölkerungen im Prozess der Umsetzung betrifft. Es gibt eine gewisse Naivität in der humanitären Welt, die dazu führt, dass in Begriffen von neutralen, konkreten Einsätzen gedacht wird oder die verhindert, dass über die Beziehung des „Helfens“ hinaus gedacht wird. EntwicklungshelferInnen, die nicht in der Lage sind, ihre Situation einzuschätzen, laufen Gefahr, sich nicht dessen bewusst zu sein, was sie tun und welchen Einfluss humanitäre Hilfe ausüben kann.

EntwicklungshelferInnen benötigen gewisse Fähigkeiten und Fertigkeiten, um ihre Rolle ausfüllen zu können, wie die, eine zwischenmenschliche Beziehung zur betroffenen Bevölkerung herstellen zu können, fachliche, dem örtlichen sozialen und kulturellen Kontext angepasste Fähigkeiten, sozio-politische Kenntnis der Situation und ein Verständnis der Bedeutung von Hilfe, sowie die Fähigkeit, Kontakte zu Behörden und anderen Gruppen unter schwierigen Umständen zu unterhalten.

Die Anforderungen humanitärer Arbeit ähneln denen anderer Arten von Entwicklungsarbeit. Das Verhältnis zur Bevölkerung kann für viele EntwicklungshelferInnen den wichtigsten Anreiz und die Hauptmotivation darstellen. Doch unrealistische Erwartungshaltungen bezüglich der Vielfalt und der Reize der Arbeit können weit entfernt sein von den monotonen Pflichten wie der Verwaltung der Mittel, dem Schreiben von Berichten und anderen Routinearbeiten.

Humanitäre Arbeit fällt in den Aufgabenbereich entweder der NRO, oder internationaler bzw. Regierungsbehörden, die alle unterschiedliche Strukturen, Interessen, Verantwortungen und psychologische Anforderungen haben. So sind internationale oder Regierungsbehörden tendenziell mehr mit der öffentlichen Meinung oder einer Politik der Repräsentation beschäftigt. Direktoren von NRO mögen eher damit befasst sein, institutionelle Beziehungen zu pflegen oder über ihre Schwerpunkte in der Mittelverteilung Bescheid zu wissen. EntwicklungshelferInnen andererseits, insbesondere jene, die

lange Zeit vor Ort leben, mögen besser über die Prioritäten der Menschen informiert und offener gegenüber deren Bedürfnissen sein.¹²

4.1.2. Motivation und die Rolle von Hilfe

Obwohl es eine fortlaufende Debatte zwischen Behörden, NRO und Regierungen bezüglich der Motivationen für humanitäre Hilfe gibt, ist das Verhältnis zwischen Motivationen und der Art der Durchführung der Arbeit durch Organisationen und HelferInnen kaum untersucht worden. Das bedeutet im Grunde, dass es kein Interesse daran gibt und dass die EntwicklungshelferInnen und Behörden es ablehnen, über die möglichen negativen Effekte ihrer eigenen Handlungen nachzudenken. Doch das Fehlen eines kritischen Bewusstseins bezüglich der eigenen Arbeit und die Annahme, dass man „hilft“, schaffen für die betroffene Bevölkerung oft ernsthafte Probleme.

So bestimmt beispielsweise das in der Hilfsorganisation verwendete Kriterium die Einstellungen und Beziehungsmuster zwischen den EntwicklungshelferInnen und der Bevölkerung. Die in Flüchtlingslagern angewandten Organisationsmodelle haben häufig zur Folge, dass die betroffene Bevölkerung keinen Zugang zu Informationen hat und die Entscheidungsfindung ausschließlich durch die MitarbeiterInnen erfolgt. In diesem Rahmen können Beziehungen trotz der Motive oder persönlichen Einstellungen vorherbestimmt sein.

Unklare Motive oder das Benutzen humanitärer Hilfe zur Befriedigung anderer persönlicher Bedürfnisse - den eigenen Lebenslauf aufzubessern, nach „Abenteuern“ zu suchen oder vor bestimmten Situationen zu fliehen - bedeuten schwerwiegende Risiken für die Entwicklung und die Gründe humanitärer Initiativen. Nicht an das zu glauben, was man tut, führt zu weniger Einfühlungsvermögen gegenüber den Bedürfnissen der Bevölkerung. Motive, die auf dem Bedürfnis nach sozialer Anerkennung basieren, führen unweigerlich zu schwerwiegenden „Nebenfolgen“, wenn sich diese Anerkennung nicht einstellt. Ein idealistisches Konzept ohne realistische Basis kann, wenn es auf Erfahrungen trifft, mehr Enttäuschung als Bestätigung erfahren. Andererseits können persönliche Einstellungen auch die Art der Beziehung zur Bevölkerung beeinflussen. Eine

12 Ebd.: 21.

überhebliche Einstellung basiert auf der Annahme eines überlegenen Wissensstandes (rechtlich, fachlich) oder der Macht (Verwaltung der Hilfe) und bringt die Menschen in eine Position der Abhängigkeit. Eine paternalistische Einstellung führt oft zu einer Idealisierung des „Anderen“ und der Arbeit selbst. Damit gehen Abhängigkeitsmodelle einher, die auf der Kontrolle der Mittelverwaltung basieren und die eigenen Fähigkeiten der Menschen werden unterbewertet. Ein kooperativer Ansatz beinhaltet sowohl die Wahrnehmung der Fähigkeiten der EntwicklungshelferInnen als auch die der Bevölkerung und geht von gegenseitiger Verantwortung beider Gruppen aus. Er impliziert, dass die EntwicklungshelferInnen der Möglichkeit des Lernens und der Wechselseitigkeit, basierend auf dem Respekt für die Bevölkerung und motiviert durch einen Sinn für soziale Gerechtigkeit, offen gegenüberstehen.

Obwohl dieser kooperative Ansatz fast universell akzeptiert wird, sind die oben beschriebenen Einstellungen nicht ungewöhnlich. Die Tendenz, sich selbst für allmächtig zu halten („Jehovah complex“) oder einen überfürsorglichen Ansatz („Magna Mother complex“) zu verfolgen, können zu Überarbeitung und zu Verwirrung bezüglich der eigenen Rolle führen, und sie fördern Ungerechtigkeit und Passivität in den Gemeinschaften.¹³

4.1.3. Moralische Dilemmata in der humanitären Hilfe

Im gegenwärtigen politischen Klima müssen humanitäre Organisationen mit schwierigeren ethischen und praktischen Problemen kämpfen als je zuvor, wie z.B.: mit der Verwendung von Hilfsmitteln durch gegnerische Fraktionen in einem Krieg, der Möglichkeit, zu Komplizen bei Gräueltaten zu werden, indem man an einem bestimmten Ort bleibt, oder alternativ dazu, indem man die bedürftigsten Gemeinschaften verlässt; ob man Zeugnis über beobachtete Gräueltaten ablegt, wenn das dazu führt, dass man dann eventuell die humanitäre Arbeit aufgeben muss; oder die humanitäre Hilfe zu intensivieren, wenn das dem Staat ermöglicht, sich vor seinen politischen Verantwortungen zu drücken. Das hat beispielsweise dazu geführt, dass sich die NRO 1995 nicht über ihre Rolle in den Ruandischen Flüchtlingslagern im östlichen Zaire einigen konnten, als sie die zunehmende Präsenz des Militärs, das erneute Auseinandersetzungen vorbereitete, und dessen Kontrolle über die Lager feststellten.

Auf der persönlichen Ebene sind EntwicklungshelferInnen mit ethischen Zwangslagen konfrontiert, die kaum offen diskutiert werden, wie z.B. entscheiden zu müssen, wer in Mangelsituationen Behandlung oder Essen bekommt. Diese Zwangslagen können dazu führen, dass sich EntwicklungshelferInnen Fragen stellen wie: „Welche Bedeutung hat meine Rolle in der humanitären Hilfe?“ oder „Was tue ich hier?“

Die Anwesenheit in Unrechtssituationen kann ein Gefühl moralischer Verantwortung und Schuldgefühle hervorrufen. Der Versuch der EntwicklungshelferInnen, mit diesen Zwangslagen umzugehen, führt zur Suche nach Alternativen. Diese können von verschiedenen Graden der Identifikation mit der Bevölkerung, über die strikte Einhaltung der Grenzen der eigenen Rolle bis zur verweigerten Abstimmung variieren. In den Augen der lokalen Bevölkerung sind EntwicklungshelferInnen vielleicht Menschen, die ihnen helfen können, was ihre im Programm für humanitäre Hilfe bestimmte Rolle erweitert. Für EntwicklungshelferInnen kann dies ein größeres Maß an Verpflichtung gegenüber der Bevölkerung bedeuten und es kann im Widerspruch stehen zum Mandat oder den Kriterien der humanitären Organisation. Andererseits „vertreten“ EntwicklungshelferInnen die westliche Welt und die Bevölkerung kann sich an sie wenden, um ihr Leiden zu erklären, Forderungen zu stellen oder gegen Ungerechtigkeit zu protestieren. Im Falle der Krise und der Massaker in Ruanda mussten die im Lande befindlichen belgischen EntwicklungshelferInnen die Folgen der anti-belgischen Gesinnung unter der Bevölkerung aushalten.

In vielen derartigen Situationen moralischer Dilemmata fühlen sich EntwicklungshelferInnen machtlos, wenn sie massiven Problemen gegenüberstehen und sie ärgern sich über die Untätigkeit jener, die die Macht hätten, diese Probleme zu lösen.¹⁴

4.1.4. Stress in humanitärer Hilfe

Humanitäre Hilfe wird oft in Situationen durchgeführt, die sowohl für die betroffene Bevölkerung als auch für die EntwicklungshelferInnen aufreibend sind. In der humanitären Hilfe werden üblicherweise die folgenden pauschalen Begriffe benutzt, um diese Zustände zu beschreiben: täglicher Stress, akkumulativer Stress und Stress durch Leiden und Tod.

13 Ebd.:22.

14 Ebd.:23.

Täglicher Stress hat mit dem Tempo, dem Arbeitspensum, den Frustrationen oder persönlichen Problemen bei der Gewöhnung an eine andere und oft schwierige Umgebung zu tun. Andererseits ist es Teil des „raison d'être“ der humanitären Arbeit, mit Situationen extremer Armut, mit Leiden und Tod konfrontiert zu werden, aber es kann ebenfalls Stress fördern. Dieser kann aus gefährlichen, verstörenden Ereignissen, wie aus von den Menschen erlebten kritischen Vorfällen resultieren, die EntwicklungshelferInnen in ihrer Arbeit mit diesen teilen. Das kann unter Umständen Gefühle der Machtlosigkeit oder der Schuld erzeugen. EntwicklungshelferInnen können indirekt von den traumatischen Erfahrungen der Gemeinschaften, mit denen sie arbeiten, betroffen sein, insbesondere, wenn sie sich selbst mit deren Geschichte und deren Leiden identifizieren. Zudem können EntwicklungshelferInnen sich an frühere persönliche Erfahrungen, die für sie traumatisch waren, erinnern oder diese nochmals durchleben. Dies wird in psychoanalytischen Begriffen als Rückübertragung bezeichnet.¹⁵

4.1.4.1. Auswirkungen von Stress

Obwohl EntwicklungshelferInnen zumeist nicht ähnlich traumatischen Erfahrungen ausgesetzt sind wie die betroffene Bevölkerung, kann das Helfen und die Anwesenheit bei kollektiven Katastrophen ähnliche Auswirkungen auf der physischen, kognitiven, emotionalen, geistigen und auf der Verhaltensebene zur Folge haben. Das Wesen der Arbeit, die schnelle Entscheidungsfindung und die zügige Ausführung von Aufgaben erfordert, kann dazu führen, dass man sich gestresst fühlt. Daraus können Konzentrationschwierigkeiten, mangelnde Flexibilität, die vorrangige Beschäftigung mit bestimmten Problemen oder die Unfähigkeit zu Bewertungen und Entscheidungen resultieren. Stress kann sich negativ auf die Arbeitsweise der Menschen auswirken. Er kann zu Fehlern führen und dazu, sich in leichtere oder eintönige Aufgaben zu flüchten, dringendere Probleme stattdessen zu ignorieren. Weitere Anzeichen können Medikamenten- oder Alkoholmissbrauch oder auch anderes gefährliches Verhalten sein. Auf der emotionalen Ebene können sich EntwicklungshelferInnen durch Stress unter Druck gesetzt fühlen, sie können dadurch ihr Interesse an den Menschen verlieren, er kann Desillusionierung und das Gefühl ungerechter Behandlung und Misstrauen er-

zeugen. In Situationen ausgedehnten starken Stresses kann es sein, dass EntwicklungshelferInnen sich kraftlos fühlen. Dieser Zustand wird als „Burnout“ bezeichnet und ist gekennzeichnet durch Ermüdung, Frustration, wenig Selbstachtung und kaum Interesse an den Menschen. Die verschiedenen Stadien, die EntwicklungshelferInnen in diesem Burnout-Prozess durchlaufen, sind Enthusiasmus, Blockierung, Frustration und Apathie. Die Reaktionen auf Stress betreffen nicht nur den Einzelnen, sie sind auch in der Interaktion zwischen den Menschen präsent. Spannung kann zu einer Zunahme verbaler Aggression oder zum Ausschluss bestimmter Personen führen. Auf der Ebene der Gruppe kann es zu negativen Reaktionen, wie dem Vermeiden des Problems, dem Pflegen „stolzen Schweigens“ oder einem ständigen Überarbeiten, um Nachdenken zu vermeiden, kommen. Wenn sie mit einer schwierigen oder unsicheren Situation konfrontiert werden, können EntwicklungshelferInnen sich unflexibel in der Anwendung der Regeln verhalten oder sich auf Vorurteile verlassen. Diese Art zu reagieren, kann die Gruppe der HelferInnen zu einer Quelle von selbstproduziertem Stress machen, während sich diese gerade gegenseitig unterstützen sollten.¹⁶

4.1.4.2. Umgang mit Stress

Der/Die Einzelne:

Die Alternativen zu Stress sind: dessen Ursache zu verändern, die Wirkungen zu reduzieren, oder neue Strategien im Umgang mit Stress zu entwickeln. Die meisten EntwicklungshelferInnen kommen aus westlichen Industrieländern und sind an Bewältigungsmechanismen wie körperliche Bewegung, das Überprüfen der Essgewohnheiten, genügend Erholung, Schlaf und Entspannung gewöhnt. Dies können positive Ansätze zur Bewältigung sein, doch es ist schwer, sie vor Ort beizubehalten. Deshalb bedarf es einer Flexibilität in den Anpassungsmechanismen und einer Sensibilität gegenüber der Umgebung. Der Kontakt zu Familie und FreundInnen, selbst wenn er möglicherweise durch die Umstände begrenzt ist, hilft, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, Erlebnisse zu teilen und Pausen zu haben, die vermeiden, dass man ständig auf Probleme konzentriert ist. Das Schreiben über persönliche traumatische Erfahrungen wird ebenfalls als hilfreich für einen positiven Umgang damit genannt, soweit es nicht zu einer „in-

15 Ebd.:24.

16 Ebd.:24f.

tellektuellen Übung“ oder einem Ersatz für das Handeln wird.

Gegenseitige Unterstützung der MitarbeiterInnen kann helfen, den Umgang mit Stress zu verbessern und dazu beitragen, die Erfahrungen bedeutsamer zu machen. So können beispielsweise kollektive Diskussionen und Entscheidungsfindungen bei schwierigen Entscheidungen, die mit moralischen Zwangslagen verbunden sind, helfen, das Schuldgefühl zu verringern und das Verantwortungsgefühl zu erhöhen.¹⁷

Die Organisation:

Die organisatorischen Strategien, die genutzt werden können, um die Ursachen von Stress zu reduzieren oder den Umgang der EntwicklungshelferInnen damit zu verbessern, sind Training, Supervision, Umverteilung des Arbeitspensums und Nachbesprechungen, die zur Bewältigung von Erfahrungen dienen. Institutionelle Faktoren, die möglicherweise zu einem besseren Umgang der EntwicklungshelferInnen mit Stress führen, sind Sensibilität gegenüber psychischen Bedürfnissen und ein gewisses Maß an Offenheit für Neuerungen. Das Training der EntwicklungshelferInnen kann eine präventive Rolle spielen. Die Anforderungen an ein Training in der Entwicklungshilfe beinhalten einerseits solche allgemeinen Aspekte wie Landeskunde, Kenntnis der politischen Situation und des kulturellen Kontextes sowie die fachliche Vorbereitung auf das Projekt und die damit verbundenen Aktivitäten. Andererseits sollte das Training größeren Wert auf die Arbeit, die mit der Rolle selbst verbunden ist, auf Einstellungen und Bewältigungsstrategien legen. Eine Fokussierung auf Stress innerhalb des Trainings hilft, diesen zu reduzieren und fachliche Kompetenz zu erhöhen. Ein besseres Verständnis der Situation und eine Klärung der Rolle des Entwicklungshelfers tragen auch dazu bei, einige der Ursachen von Stress zu vermindern.

Für effektive Supervision bedarf es Fachpersonals, das für die Hilfe bei schwierigen Fällen zuständig ist und Alternativen im Umgang mit Problemen anbieten kann. Dies kann humanitäre Aktionen in großem Maß unterstützen. Die anstrengendsten Tätigkeiten abwechselnd auszuüben und Pausenzeiten organisatorisch festzulegen kann auch ein Mittel zur Verringerung von Stress sein. Aber es ist nicht die einzige notwendige organisatorische Veränderung. Ebenso kann eine Klärung der Ziele der Mis-

sion und der verschiedenen Aufgaben der TeilnehmerInnen, verbunden mit klaren Kommunikationsrichtlinien, Ungewissheit und Mehrdeutigkeit begrenzen. Das Etablieren von Mechanismen der Selbsteinschätzung und der Teilnahme an Entscheidungsfindungen kann in den Institutionen der humanitären Hilfe ebenfalls die Art des Umgangs mit Schwierigkeiten verbessern. Bei der Rückkehr in die eigene Kultur können Probleme im Umgang mit Alltagssituationen und bei der sozialen Wiedereingliederung entstehen (z.B. bei der Arbeitssuche oder in alten und neuen Freundschaften).

EntwicklungshelferInnen können nach all den schwierigen Situationen, die sie erlebt haben und der langen Zeit im Ausland das Bedürfnis verspüren, das, was sie durchlebt haben, mit jenen zu teilen, die sie verstehen und die sie Willkommen heißen, wie Verwandte, FreundInnen oder PartnerInnen. Diese Anteilnahme kann durch verschiedene Dinge erschwert werden, so zum Beispiel: verschiedene Lebensrhythmen und -stile, mögliche soziale Veränderungen und die unterschiedliche Bedeutung, die dem Erlebten beigemessen wird. EntwicklungshelferInnen, die nach Hause zurückkehren, müssen sich dieser Schwierigkeiten bewusst sein. Unter diesen Umständen müssen EntwicklungshelferInnen mit zwei Kulturschocks zurechtkommen: Mit dem ersten dort, wo der humanitäre Einsatz stattfindet und mit dem zweiten bei der Rückkehr in die eigene Kultur, die nach der Erfahrung vor Ort anfangs banal und ethnozentrisch erscheinen mag. Zusätzlich mögen sich manche EntwicklungshelferInnen mit durchlebten kritischen Erlebnissen oder traumatischen Erfahrungen quälen und feststellen, dass sie weitere Hilfe brauchen. In solchen Fällen kann es hilfreich sein, nach individueller Hilfe zu suchen oder die Erfahrungen in einer Gruppennachbesprechung zu teilen.¹⁸

In jedem Fall ist es wichtig, dass die Unterstützung den Bedürfnissen der EntwicklungshelferInnen entspricht und für sie sinnvoll ist. Der Arbeit in einem neuen Kontext wieder Bedeutung abzugewinnen, ist eine Herausforderung für zurückkehrende EntwicklungshelferInnen. Sich damit zu befassen, Dinge zu verändern oder die Erfahrungen auf einer sozialen Ebene zu teilen, sind zwei Möglichkeiten, die das Bedürfnis nach Reintegration mit dem nach einer Fortsetzung der humanitären Arbeit aus einer anderen Perspektive verbinden. Dies kann politische Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, die Ursachen des Leidens zu verändern, einschließen.¹⁹

17 Ebd.:25.

18 Ebd.:26.

19 Ebd.:27.

4.2. Ergebnisse der Studie von Uta Bronner „Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer“²⁰

Die Frage nach den Motiven der HelferInnen - hier verstanden als Beweggründe für Bewerbung und Einsatzbeteiligung - ist in zweifacher Hinsicht von Bedeutung:²¹

Zum Ersten sehen sich die HelferInnen hohen Anforderungen ausgesetzt: Diese sind einerseits bedingt durch regionale Faktoren wie kulturelle Differenzen, Sprachprobleme, extreme Klimaverhältnisse, schlechte Infrastruktur und einfache Lebensbedingungen, und andererseits durch projekt- oder krisenbedingte Faktoren wie neuartige Aufgabenstrukturen, lange Arbeitszeiten und geringe Freizeitangebote bzw. Sicherheitsrisiken und Begegnungen mit Leid, Gewalt und Tod.

Zum Zweiten erfordert die Projektarbeit von den HelferInnen neben Flexibilität, Ausdauer, Offenheit, kultureller Sensibilität etc. v. a. eine hohe Stressresistenz. Die HelferInnen werden täglich mit sog. „daily hassels“, also kleineren Ärgernissen, konfrontiert, die neben der latenten Bedrohung durch z.B. Militär zu Belastungen und starker Erschöpfung führen können, insbesondere wenn die Aufgaben vor Ort die eigenen Kapazitäten übersteigen und es zur Überforderung der Freiwilligen Fachkraft kommt, weil z.B. Ruhezeiten fehlen.

Diese Ansprüche erfordern ein hohes Maß an Motivation, wobei unter den Motiven unterschiedliche Faktoren eine Rolle spielen. Generell scheint jedoch die langfristige Motivation von einer grundlegenden Wertorientierung der HelferInnen abzuhängen, die als eher diffuse „Verantwortung“ im Sinn einer generellen moralischen Verpflichtung, Menschen in Not zu helfen verstanden wird.²²

Die Motive im Einzelnen

Dem Wunsch, in einem Einsatz mitzuarbeiten, liegen immer mehrere Motive zugrunde, die oft miteinander verwoben sind. In der durch pbi Deutschland durchgeführten Studie konnten die sechs von Uta Bronner unterschiedenen Motivdimensionen²³ z. T. bestätigt gefunden werden. Diese Motivdimensionen sollen daher

zunächst im Einzelnen erklärt werden, damit an späterer Stelle auf sie Bezug genommen werden kann. Die Motivdimensionen werden von Bronner wie folgt betitelt: Verantwortungsbewusstsein, Sinnhaftigkeit von Lebensentwurf und Arbeit, kulturelle Lernerfahrung, Selbsterkenntnis und Selbsterfahrung, Suche nach Alternativen zur gewohnten Lebensführung und Anerkennung.

4.2.1. Verantwortungsbewusstsein

Alle HelferInnen scheinen von der Not, die in den Krisengebieten der Welt herrscht, emotional berührt. Sie reagieren empathisch darauf und verurteilen das Elend rational. Das Leid der Krisenopfer widerspricht ihren Vorstellungen von menschenwürdigem Leben. Sie fordern, solches Leid allgemein nicht zuzulassen bzw. etwas dagegen zu tun. Diese Forderung erheben sie gegen die gesamte Weltgesellschaft.

Alle HelferInnen setzen die Not vor Ort in eine direkte Beziehung zu ihrem eigenen Leben. Sie sehen zwischen ihrem Wohlstand in Deutschland und der existenziellen Bedürftigkeit in den Krisengebieten eine erhebliche Diskrepanz, welche sie als ungerechtfertigt erleben. In einigen Fällen wurden in dem Zusammenhang auch Schuldgefühle erwähnt. Im Sinne der Equity-Theorie²⁴ streben die HelferInnen nach einem Ausgleich zwischen ihrem persönlichen Wohlbefinden und dem der Bevölkerung im Katastrophengebiet. Ihr Ziel ist eindeutig die Verbesserung der Bedingungen der Krisenopfer. Sie erleben es als eine persönliche moralische Verpflichtung, den Personen zu helfen, denen es physisch und psychisch schlechter als ihnen selbst geht.

Die Mitarbeit bedeutet für die HelferInnen eine Chance, nach ihren inneren Überzeugungen und Werten zu handeln und auf die als Ungerechtigkeit erlebte Diskrepanz zwischen dem Wohlstand und existentieller Not zu reagieren.

Bei pbi Fachkräften spielt das Motiv der Verantwortung und der Empathie eine Rolle, im Gegensatz jedoch zu den humanitären HelferInnen nicht aus einem diffusen Gefühl des Helfen-Wollens oder Not-Linderns, sondern aus einem globalen Verständnis von sozialer Gerechtigkeit heraus. Wie bei Bronner festgestellt, spielt auch bei den pbi-FFK das Leben nach ethischen Überzeugungen eine wichtige Rolle.

20 Vgl. zu diesem Gliederungspunkt die Studie von Uta Bronner. Längere Passagen sind zum Teil wörtlich übernommen.

21 U. Bronner 2000: „Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer“. Grundlage dieser Untersuchung bilden mehrstündige teilstrukturierte Interviews mit 14 HelferInnen von 4 deutschen Hilfsorganisationen, die vor und nach ihrem humanitären Ersteinsatz geführt wurden. Die Einsatzdauer umfasste 1-9 Monate.

22 Vgl. Bronner 2000: 509.

23 Vgl. hierzu und im Folgenden Bronner 2000: 505ff.

24 Vgl. Walster 1976, hier wiedergegeben nach Bronner 2000: 513.

4.2.2. Sinnerleben

Mit dem Motiv der Verantwortung hängt das des Sinnerlebens eng zusammen. In der Vorstellung der HelferInnen ist ihre Tätigkeit mit Folgen verbunden, die für die Krisenopfer von existentieller Tragweite sind. Die konkreten Ergebnisse der Hilfeleistungen, die von ihnen erwartet werden und die erhoffte Dankbarkeit der Betroffenen bestätigen den HelferInnen, dass ihr Handeln einen „guten“ Zweck erfüllt und somit „sinnvoll“ ist. Humanitäre Hilfe ermöglicht ihnen, im Einklang mit ihren Wertvorstellungen zu leben, und eröffnet ihnen dadurch die Chance eines sinnerfüllten Lebens. In letzter Konsequenz dient die Hilfeleistung der Bestätigung des eigenen Lebenswertes.

Bei den pbi-FFK wird das Motiv der Sinnhaftigkeit ebenfalls genannt, nicht jedoch in Verbindung mit erhoffter Dankbarkeit der Betroffenen oder als Bestätigung des eigenen Lebenswertes, sondern verstanden als ein konkreter und direkter Beitrag - den in den entsprechenden Konfliktkontexten nur AusländerInnen leisten können - der allerdings zu ein und demselben Bestreben nach Gerechtigkeit gehört, an dem die FFK auch vor ihrem Einsatz und in ihrem eigenen Land bereits gearbeitet haben und nach ihrem Einsatz weiter arbeiten wollen.

4.2.3. Kulturelle Lernerfahrung/ „Verortung“

Ein drittes Motiv besteht darin, im Einsatz Erfahrungen zu sammeln und „etwas zu lernen“. Es geht darum, eine andere Kultur, Lebensweise und Menschen - sowohl Einheimische als auch gleich gesinnte internationale HelferInnen - kennen zu lernen. Der Einsatz soll außerdem die Möglichkeit schaffen, sich weiterzubilden, indem z.B. Sprachen gelernt und neue Arbeitsweisen geprobt werden.

Viele wünschen sich über den humanitären Arbeitskontext ein tieferes „Eintauchen“ in andere Kulturen. Das Kennen lernen neuer Kulturen dient hierbei auch dem Ziel, sich über die humanitäre Arbeit persönlich zu „verorten“. Der Aufenthalt in der kulturellen Fremde ermöglicht es, distanzierter auf das Leben in der Heimat zu sehen und deutlicher zu erfahren, was im eigenen Dasein Dreh- und Angelpunkte sind. Zum Teil wird auch der Wunsch geäußert, den Blick auf das eigene Dasein verändern und die Bedeutsamkeit eigener Probleme relativieren zu können. Das Kennen lernen der

internationalen Helferszene, das vor allem jüngere Bewerber reizt, ist mit der Hoffnung verbunden, Menschen zu treffen, die gleichen Idealen und Wertvorstellungen anhängen wie man selbst. Die Gemeinschaft mit diesen Personen kann Bezugspunkte und Orientierung in einer Welt bieten, die humanitären bzw. moralischen Idealen gegenüber vielfach als ignorant erlebt wird.

Das Motiv des Lernens und Eintauchens in eine fremde Kultur wird von den pbi-FFK ebenfalls genannt im Sinne des besseren Verstehens von politischen Zusammenhängen. Eine persönliche Verortung hat jedoch bereits vor dem Einsatz stattgefunden, was im Übrigen auch eine der Voraussetzungen für eine Annahme im Projekt darstellt und in der Regel durch das Kriterium der „Lebenserfahrung“ und der „gesellschaftspolitischen Arbeit“ im Vorfeld gegeben ist. Das schließt eine Modifizierung oder Vertiefung der Verortung durch den Einsatz nicht aus. Die Bekanntschaft mit Menschen, die in unterschiedlichen Kontexten an dem gleichen Thema arbeiten, wird von den FFK bei pbi als motivierend empfunden, bezieht sich jedoch eher auf die Zeit während oder nach dem Einsatz.

4.2.4. Selbsterkenntnis/Selbsterfahrung

Mit der kulturellen Lernerfahrung und Verortung hängt das Motiv der Selbsterfahrung zusammen. Die Arbeit in einem Krisen- oder Katastrophengebiet bedeutet u. a. unter Extrembedingungen zu leben. Jeder Einsatz bietet aufgrund dessen die Möglichkeit, Grenzerfahrungen zu machen, die im hiesigen Berufsalltag unvorstellbar wären. In außergewöhnlichen Kontexten den Überblick zu behalten und nicht zu versagen, stellt für viele eine Herausforderung dar. Gerade durch die Extremsituation erhalten die HelferInnen die Chance, etwas über ihr Können zu erfahren und Stärken bzw. Schwächen auszutesten. Der Aspekt der Abenteuerlust, der von einigen HelferInnen genannt wurde, steht für diesen Wunsch, sich in schwierigen Situationen zu erleben und spüren zu können. Die Assoziation liegt nahe, Abenteuerlust mit einem Wunsch sich im Einsatz als „Held“ zu bewähren, in Verbindung zu bringen. Sich in der Fremde unter schwierigen Bedingungen für eine gute Sache einzusetzen, für die man bereit ist, sein Leben zu riskieren, heißt „heldenhaft“ zu handeln. Schmidbauer²⁵, der sich mit Heldenepen in unserer Kultur auseinandergesetzt hat, geht davon aus, dass Menschen über „heldische Allmachtsphantasien“ einen Ausgleich für eine tief empfundene Ohnmacht des

25 Vgl. Schmidbauer 1981: 43 hier verwendet nach Bronner 2000: 515f.

Selbstgefühls schaffen können. Möglicherweise liegt der Suche nach Selbsterfahrung auch der Wunsch zugrunde, über humanitäre Taten Macht zu erlangen, wegen dieser anerkannt bzw. geliebt zu werden und darüber zu einem gefestigten Selbstgefühl zu gelangen.

Der Aspekt der Selbsterfahrung wird von den pbi-FFK häufig als ein Resultat des Einsatzes benannt, nicht jedoch als ein Motiv. Das hängt sicherlich damit zusammen, dass Personen, deren Motiv eine größere Selbsterfahrung ist, nicht zu einem Einsatz bei pbi zugelassen würden. Ebenso ausgeschlossen werden Personen, die einen Einsatz im Entferntesten mit Abenteuer oder Heldenhaftigkeit assoziieren. Manchmal werden solche Motive im Vorbereitungsprozess nicht erkannt, was später im Team zu Schwierigkeiten führt.

4.2.5. Alternative zur gewohnten Lebensführung

Personen, die berufstätig sind, sehen in der Auslandsarbeit teilweise eine Chance, „einmal aus ihrem Trott herauszukommen“, und sich von bisherigen Zwängen frei zu machen. Neben der beruflichen „Emanzipation“ besteht unmittelbar der Wunsch, sich auch in privater Hinsicht neue Perspektiven zu verschaffen und der gegenwärtigen Lebenssituation zu „entfliehen“. Von einer Mitarbeit in der humanitären Hilfe wird erhofft, eine gewisse Unabhängigkeit von hiesigen Gesellschaftsstrukturen zu erlangen und mit dem eigenen Handeln ein „humanitäres Zeichen“ zu setzen. Auch hier spielt möglicherweise der Aspekt der Ohnmacht eine Rolle. Der Einsatz ermöglicht es, sich von gesellschaftlichen Prozessen, die man kaum beeinflussen zu können glaubt, zu distanzieren und in einem Bereich zu arbeiten, in dem moralische Werte etwas zählen. Gleichgültig ob in privater, beruflicher oder gesellschaftlicher Hinsicht Unzufriedenheit herrscht, schwingt bei der „Flucht in die humanitäre Hilfe“²⁶ implizit der Wunsch nach einer Neuverortung mit.

Das Motiv der Veränderung des Lebensalltags kommt bei pbi-FFK vor, in erster Linie als „etwas, das sie schon immer machen wollten, aber die bisherigen Lebensumstände nicht zugelassen haben.“ Es kann also in diesem Sinne nicht von „Flucht“ oder „Ausbrechen“ gesprochen werden, sondern dass an einem konkreten Punkt der Biographie ein Auslandseinsatz realisiert werden kann, der zuvor nicht möglich war. Es ist ein konkreter Bezug zu pbi vorhanden und nicht der Wunsch, „einmal etwas humanitäres im Ausland zu machen.“

4.2.6. Anerkennung

Ein Motiv, das nach Ansicht von Bronner ebenfalls eine zentrale Rolle spielt, ist der bereits genannte Wunsch nach Anerkennung, Dankbarkeit bzw. Wertschätzung. Wer bei einem humanitären Hilfseinsatz mitarbeitet, wird in Deutschland durch Aufmerksamkeit, Akzeptanz und Dankbarkeit gesellschaftlich „belohnt“. Humanitäre HelferInnen leisten Hilfe dort, wo die meisten Menschen sie zwar für notwendig halten, sich selbst jedoch nicht hin begeben würden. Sie übernehmen somit im Krisengebiet eine Stellvertreterfunktion für die Gesellschaft des Heimatlandes. Das erfahren HelferInnen gerade bei ihrem Ersteinsatz durch positive Reaktionen im Bekanntenkreis. Gleichzeitig mutmaßen sie vor ihrem Einsatz, dass die Menschen im Krisengebiet auf ihre Hilfe im Krisengebiet ebenfalls positiv reagieren werden. Hilfeleistung stellt ein Verhalten dar, das in der Vorstellung der HelferInnen allseits positiv bewertet wird. Dennoch wird der Wunsch nach Anerkennung und Dankbarkeit als Motiv nicht erwähnt. Bewunderung seitens des sozialen Umfeldes wird sogar als unangenehm abgetan. Warum? Verschiedentlich wurde betont, man selbst würde „nicht aufgrund eines Helfersyndroms“ mitarbeiten. Es ist zu vermuten, dass bei vielen Furcht vor der Unterstellung besteht, sie würden nur wegen des Wunsches nach einer narzisstischen Befriedigung an einem Hilfseinsatz teilnehmen.

Wie bei Bronner wird auch bei pbi der Wunsch nach Anerkennung und Dankbarkeit nicht genannt. Die Erfahrungen von pbi-FFK zeigen jedoch, dass insbesondere die Familie - und oft auch der Bekanntenkreis - einer Entscheidung für einen Einsatz eher mit Sorge und Unverständnis gegenüberstehen, denn ihn mit Aufmerksamkeit, Akzeptanz und Dankbarkeit zu belohnen. Er wird oft als zu gefährlich und als negativer Einschnitt in den beruflichen Werdegang wahrgenommen. Das schließt nicht aus, dass pbi-FFK im Freundes- und Angehörigenkreis Personen finden, die ihren Einsatz bewundernd und unterstützend begleiten.

4.2.7. Wunsch nach beruflicher Orientierung

Kai Leonhardt ergänzt zu den Ergebnissen seiner eigenen Studie, dass auch der Wunsch nach beruflicher Orientierung als separates Motiv aufgefasst werden könne. Nach den empirischen Befunden spielt dieses Argument zwar eine Rolle, letztlich stünden jedoch

26 Bronner 2000: 516.

Verantwortung, Sinnerleben und Lernerfahrung als zentrale Motivatoren hinter den Aussagen. „Für Personen, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden, bedeutet die Mitarbeit die Chance, sich beruflich zu verändern und dem Wunsch nach einer verantwortungsvollen Aufgabe gerecht zu werden. Diese Helfer wollen eine neue Berufsrichtung kennen lernen und eigene Kompetenzen in neuen Aufgabenstellungen erproben. Sie tun das mit der Option, bei positiven Erfahrungen ein weiteres Mal oder langfristig in dem Bereich zu arbeiten. Berufsanfänger erhoffen sich von der humanitären Hilfe oft eine mittel- oder langfristige Berufsperspektive. Die Projektarbeit bietet für sie zum einen die Möglichkeit, zu Berufsbeginn attraktive Aufgabenstellungen zu übernehmen und schnell in leitende Positionen aufzusteigen. Zum anderen ermöglicht sie, sinnerfüllt und konkret zu arbeiten“.²⁷

Dieses Motiv war bis Mitte der 90er Jahre für pbi-FFK zu vernachlässigen, gewinnt aber bei den pbi-FFK in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung und wird artikuliert.

4.3. Ergebnisse der Studie von Petra Wünsche „Unterstützende Begleitung und Nachbetreuung von Fachkräften im Zivilen Friedensdienst“²⁸

In vielen helfenden Berufen wie Sozialarbeit, Krankenpflege, bei LehrerInnen und ehrenamtlichen HelferInnen, hat man Auswirkungen der hohen emotionalen Beanspruchung festgestellt, die ohne entsprechende präventive Maßnahmen zu Burnout führen können. Für Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit, die ebenfalls durch ihre Arbeit mit menschlichem Elend und den Auswirkungen gewaltsam getragener Konflikte konfrontiert werden können und nicht selten selbst gefährdet sind, gibt es erstaunlicherweise bislang kaum Bemühungen, das Belastungspotenzial dieser Einsätze zu untersuchen und Modelle für präventive Unterstützung zu entwickeln, so Petra Wünsche, die hierzu mit ihrer Studie „Unterstützende Begleitung und Nachbetreuung von Fachkräften im Zivilen Friedensdienst“ einen Beitrag leistet.²⁹

Der Einsatz als Fachkraft in Übersee ist mit vielerlei potentiellen Belastungsfaktoren verbunden, die zu Überbelastung und akutem Stress werden können. Allein die Tatsache, ohne eine sichere Umgebung wie dem vertrauten und bewährten sozialen Netz auskommen zu müssen, sich in einer fremden

Umgebung zu bewegen, vermindert die Stressresistenz und macht verwundbar für weitere Belastungen.

Die Rolle der Fachkräfte in ihrem Arbeitsfeld ist oft nicht unproblematisch und konfliktfrei. Es werden unrealistische oder auch widersprüchliche Erwartungen mit der Rolle als „Experten“ und gleichzeitig Außenstehende verknüpft, sprachliche und kulturelle Barrieren erschweren die Kommunikation und Problemlösungsprozesse. Frustrationen bleiben nicht aus, da die Erfüllung der Aufgaben oft von instabilen, sozialen und politischen Bedingungen im Land, von Querelen unter den NRO und mangelnden Arbeitsressourcen behindert werden. Schließlich kann die schockartige wie systematische und dauerhafte Infragestellung des eigenen Selbstbildes zu Post-Stress-Syndromen (Post-Stress-Disorder, PSD) führen.

Für das Selbstbild wird auch die Erfahrung als bedrohlich empfunden, dass das professionelle Wissen unter den spezifischen Bedingungen vor Ort oftmals untauglich ist. Manchen steht ein idealisiertes Selbstbild im Wege, denn unrealistische Ansprüche, allen helfen zu wollen und alle Probleme lösen zu können, führen schnell zu Überengagement und dem oben bereits erwähnten „Ausbrennen“ (Burnout). Hinzukommen kann die Schwierigkeit, mit dem Selbstbild des „Retters“ die eigene Hilfsbedürftigkeit in Einklang zu bringen. Oder die ständige Konfrontation mit existentiell-em Elend einerseits und der eigenen privilegierten und vergleichsweise sicheren Position andererseits lässt Schuldgefühle entstehen und die eigenen Bedürfnisse als „zu nichtig“ erscheinen, um sie wahrzunehmen.

Der Einsatz in Konfliktregionen, Krisengebieten und in Nachkriegs- oder Übergangsgesellschaften bedeutet die Auseinandersetzung mit traumatischen Situationen auf mehreren Ebenen. Die Fachkräfte können persönlich bedroht oder gefährdet und durch psychische und physische Verletzungen direkt traumatisiert werden. Sie werden Zeugen andauernder traumatischer Situationen wie Menschenrechtsverletzungen, kaum kontrollierter und sanktionierter organisierter und sozialer Gewalt, von Hunger und Elend, Krankheit und Tod, Korruption und Rechtlosigkeit. Solche Zustände über längere Zeit mitzuerleben ohne viel dagegen ausrichten zu können, ist so belastend, dass sie zu sekundärer Traumatisierung führen können.³⁰

²⁷ Leonhardt 1998, zitiert nach Bronner 2000: 517.

²⁸ Vgl. zu diesem Gliederungspunkt die Studie von Petra Wünsche. Längere Passagen sind z. T. wörtlich übernommen.

²⁹ Vgl. Wünsche 1999:1.

³⁰ Vgl. Wünsche 1999: 2.

Kriegs- und Krisengebiete können immer als traumatische Situationen bezeichnet werden, d. h. in ihnen herrschen Bedingungen vor, die zu Traumatisierung führen können, aber nicht müssen.³¹ Die Konfrontation mit der kalkulierten Grausamkeit, zu der Menschen fähig sind, mit der Fähigkeit zum Bösen als Teil der menschlichen Natur, macht uns die eigene Verwundbarkeit stärker bewusst. pbi hat im Laufe der Jahre eine Vielzahl von Mechanismen entwickelt, um den von Petra Wünsche identifizierten Problemen entgegenzuwirken. Einige davon werden im Folgenden kurz skizziert:

- Die größere Verwundbarkeit durch die fehlende Präsenz von vertrauten Personen ist auch bei pbi eine Realität. Die FFK werden als Teil ihrer Vorbereitung ermutigt, einen persönlichen Unterstützungskreis aufzubauen, der den Einsatz aus dem Heimatland begleitet. Bis vor wenigen Jahren war dies selbstverständlich. In den vergangenen zwei Jahren haben wir festgestellt, dass die Wichtigkeit dieses Unterstützungskreises den FFK vor ihrer Ausreise nicht vermittelt werden konnte, und sie es erst während des Einsatzes oder nach der Rückkehr verstehen und bedauern, dass sie diesem Aspekt in ihrer Vorbereitungszeit keine oder wenig Aufmerksamkeit beigemessen haben.
- Für die folgenden von Petra Wünsche genannten Schwierigkeiten spielen die Auswahl und Vorbereitung einerseits und das Team andererseits bei pbi eine herausragende Rolle: die Vorbereitung beschäftigt sich zu einem erheblichen Teil mit der Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle in der Konfliktregion und im Projekt. Auf diese Weise kann in der Regel verhindert werden, dass Personen mit unrealistischen Selbstbildern (Retterfunktion) in ein Team gelangen (vgl. Beristain/Donà 2001). Einige von pbis Arbeitsgrundsätzen (Nicht-Einmischung, Nicht-Parteinahme) machen einen Einsatz mit pbi ohnehin weniger attraktiv für Personen mit einem starken Wunsch nach „Helfen“ oder „Heldenhaftigkeit“. Während des Einsatzes sind das Team und die Projektstruktur außerhalb des Konfliktlandes ein ständiges Korrektiv. Belastende Situationen und Gefühle von Frustration oder Arbeitsüberlastung werden täglich oder wöchentlich im Team thematisiert.
- Einer der wichtigsten Faktoren, einer individuellen Überbelastung zu begegnen, liegt in der Arbeitsweise und in den Mechanismen zur Entscheidungsfindung begründet: die Verantwortung wird geteilt und alle Entscheidungen im Konsens

getroffen. Obwohl dies kein Allheilmittel für alle Personen und alle Situationen darstellt, hat uns doch die Erfahrung gezeigt, dass sich die FFK durch diese Arbeitsweise emotional sicherer fühlen.

- Der tägliche Umgang mit kalkulierter Grausamkeit und traumatisierten Personen ist schwierig. Andererseits arbeitet pbi mit genau dem Personenkreis, die sich dagegen aktiv zur Wehr setzen und für Gerechtigkeit eintreten. Der tägliche Umgang mit diesen Personen und das Kennenlernen ihrer Arbeit macht 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.

4.3.1. Strategien der Stressprävention und -Bewältigung

Die beste Stressbearbeitung setzt vor der Belastung ein. Prävention ist als Prozess verstanden zu jedem Zeitpunkt wirksam, kann unerwünschte Folgen verhindern und den Bedarf an psycho- oder traumatherapeutischer Behandlung verringern.

Voraussetzungen für den Erfolg solcher Maßnahmen ist, dass das Angebot an Unterstützung und Hilfe in Anspruch genommen wird. Die HelferInnen selbst - die ZFD-Fachkräfte - und ihre Umgebung müssen in der Lage sein, rechtzeitig zu erkennen, wann die Belastung das erträgliche Maß übersteigt, wann Anzeichen oder Symptome für Burnout, Stress, primäre oder sekundäre Traumatisierung auftreten und wann sie Hilfe brauchen. Stressprävention bedeutet daher ein gewisses Maß an Selbstkenntnis und Kenntnisse über psychische Anforderungen und Aspekte der Arbeit sowie deren mögliche Auswirkungen.

Die verantwortliche Institution sollte dazu beitragen, die Hemmschwelle für die Inanspruchnahme herabzusetzen, indem unterstützende Maßnahmen von vornherein als Leistung der Institution angeboten werden und nicht erst bei sich andeutenden Krisen. Zudem ist es wichtig, dass von Seiten der Institution schon vor dem Einsatz explizit deutlich gemacht wird, dass der Grad an persönlicher Belastung durch die Aufgaben des ZFD und deren mögliche Auswirkungen bekannt sind, dass dies weniger von der individuellen Belastbarkeit sondern von den Arbeitsinhalten abhängt und als normale, nicht als pathologische Reaktion angesehen wird, dass man von ZFD-Fachkräften nicht erwartet, dass sie alles

31 Vgl. Saakvitne und Pearlman 1996; Herman 1993, hier nach Wünsche 1999: 6ff.

aushalten, und Hilfe erst dann kommt, wenn es nicht mehr anders geht, und nicht zuletzt, dass das Ersuchen um Hilfe nicht als Versagen gewertet wird und keinerlei nachteilige Beurteilungen oder Folgen hat.³² In einigen pbi Projekten steht ein Team zur psychosozialen Betreuung zur Verfügung, das bei regelmäßigen Projektbesuchen Beratung/Betreuung und Workshops anbietet. In den anderen Projekten wächst das Bewusstsein um die Notwendigkeit von psycho-sozialer Betreuung, es gibt aber noch keine konkrete Umsetzung. Im Kolumbien-Projekt ist seit März 2003 eine Person zur psycho-sozialen Betreuung angestellt, die ständig vor Ort ist.

a) Persönliche Strategien

Die Aufrechterhaltung eines befriedigenden Privatlebens ist nach Paerlman und Saakvitne³³ eine wesentliche Bedingung gegen die Auswirkungen stellvertretender Traumatisierung. Sie empfehlen eine gezielte Ausübung von „heilsamen Aktivitäten“ wie Sport, Tanzen, Yoga, Massage etc. Jede/r sollte sich eine Liste von für sie/ihn persönlich heilsamen Aktivitäten anlegen und sich selbst zu deren Ausübung in einem bestimmten Rhythmus verpflichten. Ähnliches empfiehlt Fengler (1994)³⁴ zur Burnoutprophylaxe. Auch die körperliche Gesundheit gilt als wichtige Komponente der Stressreduzierung (Yassen, 1995)³⁵. Wesentlich dafür sind genug Bewegung, gute Ernährung, Entspannung und ausreichend Schlaf und Ruhe.

Dies setzt eine klare Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben voraus und ein gesundes Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit. Dazu gehört die Möglichkeit einer persönlichen Gestaltung des Wohnbereiches, der räumlich nicht mit dem Arbeitsbereich identisch sein sollte. Dringend zu empfehlen ist auch, dass der Wohnort der Fachkräfte möglichst nicht im Aktionsradius der Arbeitstätigkeit liegt.³⁶

In den pbi Projekten befinden sich die Arbeits- und Wohnräume aus arbeitstechnischen und Sicherheitsgründen im gleichen Haus. Auch ein „gesundes“ Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit gibt

es selten. Es existieren jedoch Mechanismen, die einen regelmäßigen - auch räumlichen - Abstand garantieren sollen. So müssen zum Beispiel die FFK einmal pro Jahr für mehrere Wochen das Land verlassen. Außerdem nehmen die FFK in unterschiedlichen Abständen - je nach Konfliktintensität der Region alle zwei bis sechs Monate - eine Woche zusätzlichen Urlaub, in der sie die Region verlassen sollen.

Je nach Einsatzort kann es für ZFD-Fachkräfte schwierig sein, sich den nötigen, alltäglichen Ausgleich zur Arbeit zu verschaffen. Die Dienste können Informationen über diesbezügliche Bedingungen im Land zur Verfügung stellen. In der Vorbereitung sollten diese Möglichkeiten bereits angesprochen, empfohlen und ggf. eingeplant werden (siehe Präventionsplanung c2).³⁷

b) Professionelle (arbeitsbezogene) Strategien

Professionelle Strategien beziehen sich auf die Gestaltung der Arbeitssituation. Beinhaltet die Arbeit die intensive Beschäftigung mit traumatischem Material, sollte darauf geachtet werden, dass der direkte Kontakt mit Klienten oder dem Material innerhalb der Arbeitszeit zeitlich oder quantitativ begrenzt wird.³⁸ Wichtig hierfür ist eine ausgeglichene Aufgabenverteilung und -diversität, die auch andere Aktivitäten vorsieht, ggf. auch Aufgabenrotation.

Grenzen ziehen ist somit auch im Arbeitsbereich wichtig³⁹, in zeitlicher Hinsicht und bezüglich der Aufgaben, die man übernimmt und für die man sich verantwortlich fühlt. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine realistische Haltung zur Arbeit.

Die Einhaltung dieser Strategien muss durch die Arbeitsplanung des Teams und durch Reflexion und Feedback z.B. in Form von Supervision und kollegialer Unterstützung bestärkt werden.⁴⁰

Aufgabenrotation und -diversität sind bei pbi ebenso gegeben wie Reflexion, Feedback und kollegiale Unterstützung. Auf den Aspekt der realistischen Haltung zur Arbeit wurde bereits weiter oben eingegangen. Ein ungelöster und schwieriger Punkt bleibt die zeitliche Begrenzung der Arbeit.

32 Vgl. Wünsche 1999: 10.

33 Vgl. Paerlman und Saakvitne 1995.

34 Vgl. Fengler 1994. Hier nach Wünsche 1999: 11.

35 Vgl. Yassen 1995. Hier nach Wünsche 1999: 11.

36 Vgl. Wünsche 1999: 11f.

37 Vgl. Wünsche 1999: 12.

38 Vgl. Paerlman und Saakvitne 1995, Yassen 1995, Cunningham und Aroche 1997, hier zitiert nach Wünsche 1999: 12.

39 Vgl. Yassen 1995 und Cerny 1995, hier zitiert nach Wünsche 1999: 12.

40 Vgl. Wünsche 1999: 11f.



pbi-Teambesprechung in Mexiko

c) Institutionelle Strategien

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Institutionen zur Stressreduzierung beitragen können.

c1) Unterstützung und Förderung persönlicher und arbeitsbezogener Strategien zur Stressreduzierung

Bereits in der Aufgabenbeschreibung der Fachkraft können eine ausgeglichene Aufgabenverteilung und Möglichkeiten zur Entlastung vorgesehen werden. Dazu gehören z.B. die Möglichkeit eines „Sabbats“ (2-3 Monate außerhalb des Arbeitsbereiches), die Teilnahme an Fachkongressen und Fortbildungen außerhalb des Landes, die auch Arbeitsbelastungen und Stressmanagement selbst zum Gegenstand haben können.

In den pbi Projekten, die auf ein Team zur psycho-sozialen Betreuung zurückgreifen können, werden in den Workshops - allerdings innerhalb des Landes - Themen wie Arbeitsbelastung und Stressmanagement behandelt. Die Workshops sind allerdings zu kurz, um eine längerfristige grundsätzliche Verbesserung zu erreichen. Positiv ist jedoch zu bewerten, dass alle Teammitglieder und nicht lediglich einzelne FFK daran teilnehmen. Außerdem müssen alle Teammitglieder nach einem Jahr für zwei Monate das Einsatzland verlassen, um Abstand zu gewinnen und sich zu erholen.

c2) Präventionsplanung

Präventionsplanung hat sich als signifikanter Faktor für Stressreduzierung erwiesen und kann zum Teil während der Vorbereitung geschehen. Dazu zählt die Information und Aufklärung über psychologische Aspekte und Anforderungen, über deren mögliche Auswirkungen und Stressbewältigungsstrategien (z.B. Verringerung der Stressursachen, kognitive Umbewertung, Entspannungstechniken, Verbalisierung von Stressreaktionen und Hinweis auf inadäquate Formen der Stressbewältigung wie Alkohol und sonstige Drogen, Rückzug etc.).

Bei pbi geschieht dies in der Vorbereitungsphase, sowohl im Training selbst als auch durch die Einzelgespräche mit zurückgekehrten FFK. In der Konfrontation mit der Arbeitsrealität zeigt sich jedoch, dass diese Aspekte in der Vorbereitung nur bis zu einem bestimmten Grad vermittelt werden können und FFK sich manchmal unrealistische Vorstellungen über die Alltagsrealität im Einsatzland und ihre eigenen Möglichkeiten des Umgangs mit Stress gemacht haben. Die Teamsitzungen und Workshops helfen, mit unerwarteten Bedingungen und Reaktionen umzugehen. Problematisch ist es, dass das psycho-soziale Betreuungsteam nur begrenzt zur Verfügung steht und dass das Team mit sehr schwierigen Situationen überfordert sein kann.

c3) Evaluierung als Coaching

Periodische Evaluierungen in Form eines Coachings bezüglich der Aufgabenstruktur und der intra- und interorganisatorischen Beziehungsdynamik können eine wichtige Form von Unterstützung darstellen. Die Klärung von Zielen, Erwartungen, Rollen, Verantwortlichkeiten und deren Grenzen im „Beziehungsdreieck“ Fachkraft, Entsendedienst und Partnerorganisation vermeidet unnötigen Stress für alle Beteiligten bzw. hilft, unnötige Stressquellen zu identifizieren. Die Analyse von Erreichtem und Erreichbarem im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten unterstützen eine realistische Arbeitseinstellung.⁴¹

c4) Supervision

In der Literatur über Belastungen helfender Berufe wie Burnout und sekundäre oder stellvertretende Traumatisierung wird Supervision dringend angeraten. Insbesondere für die Arbeit mit traumatisierten Menschen gilt Supervision als unerlässlich, auch für erfahrene Fachkräfte.

Grob unterscheiden kann man zwischen Gruppen- und Einzelsupervision, die Fallbesprechungen zum Gegenstand hat, und den Supervisionsformen, in denen es sich um Arbeitsbedingungen und -prozesse dreht wie Teamsupervision, Coaching, Organisationsberatung etc.⁴²

c5) Präventionsberatung für Organisationen

Für Traumatherapie-Einrichtungen gibt es Beratungsmodelle, die sich auch auf andere Formen der Arbeit mit traumatisierten Menschen anwenden lassen. Die Beratung kann von einer Organisation und von Gruppen in Anspruch genommen werden. Diese Form der Beratung hat ihren spezifischen Fokus auf den Auswirkungen der Traumaaarbeit (oder anderer belastenden Tätigkeiten) auf die HelferInnen. Es geht also mehr als in der Supervision um das Befinden der HelferInnen selbst im Zusammenhang mit ihrer Arbeit.

Eine weniger „therapeutische“ Form der Beratung mit eher psychoedukativem, präventivem Charakter kann ebenfalls mit Organisationen, Teams oder Gruppen durchgeführt werden. Inhaltliche Bestandteile dieser Beratung sind: ein diagnostischer Teil

(Stress-Audit), ein psycho-edukativer Teil (Information und Aufklärung), eine Präventionsplanung inklusive verbindlicher Vereinbarungen.

Im Falle von ZFD - Fachkräften würden diese Formen von Beratungen am Einsatzort stattfinden, entweder mit der Partnerorganisation, dem Arbeitsteam der Fachkraft oder auch einer Gruppe anderer Fachkräfte aus ähnlichen Fachgebieten, die sich gegenseitig unterstützen wollen.⁴³

d) Soziale und kollegiale Unterstützung

Stets sind HelferInnen, die mit traumatisierten Menschen oder in einem Kontext sozialer Traumata arbeiten, auf die Unterstützung und den sozialen Kontakt mit anderen angewiesen. Ohne diese Unterstützung wären die psychischen Verarbeitungskapazitäten schnell erschöpft.⁴⁴ Das soziale Bezugssystem stellt unverzichtbare Ressourcen zur Bewältigung von Stress. Die entscheidenden Funktionen sozialer Unterstützung sind neben der Befriedigung sozialer Bedürfnisse und intensiven Erfahrungen auch Schutz vor und Verarbeitung von bzw. adäquater Umgang mit Belastungen.⁴⁵

Unter sozialer Unterstützung werden im Einzelnen verstanden:

- Emotionale Unterstützung
- Information und Feedback (Hilfe beim Problemlösen)
- Praktische und materielle Unterstützung
- Soziale Integration (Beziehungssicherheit)

Die folgenden Charakteristika zeichnen eine sozialunterstützende Umgebung aus:

- Die Belastungen müssen real akzeptiert und nicht als persönliches Problem angesehen werden
- Hohe Toleranz gegenüber individuellen Problemen
- Klar, direkt und reichlich ausgedrückte Unterstützung
- Klare und offene Kommunikation ohne Bewertung

Das wichtigste Element der sozialen Unterstützung ist eine Struktur, die emotionale Sicherheit bietet, um offen und ehrlich über Belastungen spre-

41 Vgl. Wünsche 1999: 14.

42 Vgl. Wünsche 1999: 15.

43 Vgl. Wünsche 1999: 19f.

44 Vgl. Herman 1993. Hier nach Wünsche 1999: 20.

45 Vgl. Fengler 1994. Hier nach Wünsche 1999: 20.

chen zu können.⁴⁶ Auch für die soziale Unterstützung ist es von großer Bedeutung, dass diese von vornherein geplant, systematisch aufgebaut und gesichert wird. Deshalb eignen sich Strategien der Organisation dieser Unterstützung in Form von Intervention (Unterstützung durch erfahrene Kollegen), Tutorsystem (erfahrene MitarbeiterInnen nehmen sich der neuen FFK an), oder Buddysystem (jeweils zwei KollegInnen vereinbaren gegenseitige Unterstützung). Solche organisierten Unterstützungsstrukturen geben der FFK psychisch-emotionale Sicherheit und helfen, sie in unsicheren Situationen zu stabilisieren; hierzu reicht häufig schon die Tatsache zu wissen, dass es immer Personen oder Gruppen gibt, an die sich die FFK wenden kann.⁴⁷

4.3.2. Präventive Intervention bei kritischen Ereignissen

Selbst die beste Prävention kann extreme Belastungssituationen nicht vermeiden. So lange das Risiko dieser besonderen Belastungen die Arbeit von pbi begleitet, müssen auch Methoden zur unverzüglichen Intervention bei belastenden Ereignissen bereitgehalten werden. Solche Interventionen können helfen, langfristige Schäden in Folge von primärem oder sekundärem Stress für die psychische Gesundheit der FFK zu verhindern oder zu mildern.

Akteurinterventionen wie debriefing in Gruppen oder Krisenintervention mit Einzelpersonen finden in der Regel in relativ kurzem zeitlichen Abstand zu den Ereignissen statt und haben die Funktion, über mögliche Auswirkungen und Stresssymptome aufzuklären, durch das Besprechen des Ereignisses und den damit verbundenen Reaktionen und Gefühlen kurzfristig zu entlasten, Bewältigungsstrategien und Techniken des Stressmanagements zu vermitteln, Risikogruppen zu identifizieren und Maßnahmen der Nachbetreuung vorzuschlagen.⁴⁸

4.3.2.1. Debriefing

Debriefing heißt Einsatzbesprechung oder Berichterstattung. Psychologisches debriefing nach belastenden Ereignissen wird unter Anleitung mit Gruppen von Betroffenen durchgeführt, um über mögliche Auswirkungen zu informieren und nach den Grund-

prinzipien der Krisenintervention verschiedene psychologische Aspekte und Ereignisse zu besprechen.⁴⁹

Es gibt sehr unterschiedliche Modelle psychologischen debriefings. Weil an dieser Stelle ohnehin eine reflektierte Auseinandersetzung mit den einzelnen Methoden nicht hinreichend geführt werden kann, wird auf eine ausführliche Darstellung einzelner Programme verzichtet. Für die hier vorliegende Zielsetzung einer systematischen Aufarbeitung zur Verfügung stehender Methoden und Konzepte zur Betreuung von FFK und zur Motivation der FFK für einen Freiwilligeneinsatz reicht eine solche Zusammenstellung aus, nicht jedoch für einen Einsatzplan, der im Detail auszuarbeiten wäre. Hierzu sind jedoch unverzichtbarer Weise entsprechende gesonderte Arbeiten durch Fachkräfte (PsychologInnen, SoziologInnen usw.) erforderlich, in denen zu den jeweiligen Methoden detaillierte Programme ausformuliert werden. Dennoch sollen drei unterschiedliche Modelle⁵⁰ kurz vorgestellt werden um zu verdeutlichen, worum es sich bei der Methode des debriefing handelt und welche Potenziale diese Methoden zur Betreuung der FFK bieten.

a) didaktisches debriefing

Das didaktische debriefing leistet in erster Linie Informationsarbeit über Stress, Stressreaktionen und Stressmanagement. Auftretende Symptome werden erklärt und somit in einen „normalen“ Zusammenhang wieder eingebettet, der psychisch weniger belastend ist. Es werden Möglichkeiten der Hilfe aufgezeigt und wie diese Hilfe zu erreichen ist.

b) psychologisches debriefing

Das psychologische debriefing richtet sich stärker auf die kognitive Verarbeitung des Erlebten: Es beginnt mit der Besprechung der Erfahrungen während des Ereignisses, der Rolle der Akteure, den Frustrationen, Reaktionen und Gefühlen. Anschließend wird besprochen, welche positiven Aspekte es gab, welche Bedeutung den einzelnen Aspekten zukommt, was man daraus lernen kann. Es wird über die Beziehung der Beteiligten zu denen, denen sie geholfen haben und zu ihren eigenen Familien gesprochen. Zum Abschluss wird versucht, die Helferrolle abzulegen und einen Übergang zum Alltag herzustellen.

46 Vgl. Catherall 1995, hier nach Wünsche 1999: 20.

47 Vgl. Wünsche 1999: 21.

48 Vgl. Wünsche 1999: 22.

49 Vgl. Mitchell und Everly 1998, hier nach Wünsche 1999: 22.

50 Vgl. Wünsche 1999: 22ff.

c) Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen (SBE) nach Mitchell

Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen (SBE) ist ein breites Angebot von zusammenhängenden Interventionen und Programmen für professionelle Kriseneinsatzkräfte, das sich aus der Nachbesprechung, dem eigentlichen debriefing entwickelt hat. Sie umfasst Stressprävention und Hilfe zur Stressbearbeitung mit dem Ziel, die Entwicklung adaptiver Stressbewältigungsmechanismen zu fördern. Die einzelnen SBE-Bestandteile beziehen den gesamten Prozess des Einsatzes mit ein. So beginnt SBE mit einer Orientierung vor dem Einsatz, also einer gezielten Stressprävention, beinhaltet direkte Unterstützung der Einsatzstelle und kurze Kriseninterventionen als Einsatzbegleitung, bezieht Angehörige in die Arbeit mit ein und richtet sich auch nach dem Einsatz weiterhin an die FFK.⁵¹

4.3.2.2. Kritik und Kriterien zu debriefing

Verbindliche Kriterien, welche Art von debriefing für welche Zielgruppe oder Problematik geeignet ist, gibt es nicht. Es gibt bislang wenig empirische Belege für eine klinische Effektivität des debriefings bezüglich einer Verringerung von Symptomen. Dass debriefing als einzige Form der Intervention nicht ausreicht, darüber sei man sich einig, so Wünsche.⁵² Kurzfristige Interventionen sollten in jedem Fall im Rahmen eines Betreuungskonzeptes stattfinden. Durch weitere Kontakte muss überprüft werden, ob die Betroffenen mehr Unterstützung benötigen, z.B. die Gelegenheit zu wiederholten debriefings, Einzelgesprächen, Unterstützungsgruppen oder die Vermittlung einer therapeutischen Behandlung. Die volle Wirkung eines Traumas setzt oft zeitlich sehr stark verzögert ein, weshalb langfristig der Kontakt zu den FFK aufrechterhalten werden muss.⁵³

4.3.3. Individuelle Krisenintervention und Beratung

Auch Krisenintervention, die Methode für Einzelinterventionen, ist keine Psychotherapie, sondern hat zum Ziel, dem Betroffenen zu helfen, sein psychisches Gleichgewicht wieder zu finden, persönliche

Bewältigungsmechanismen zu mobilisieren und ggf. weitere Hilfe zu planen. Im Allgemeinen sind die Schritte:

1. Herausfinden, was die Krise ausgelöst hat, in welchem Ausmaß das Ereignis das Leben und das Umfeld der Person betrifft und welche persönlichen und sozialen Ressourcen die Person hat, um mit schwierigen Situationen fertig zu werden.
2. Unterstützung beim Verstehen des Ereignisses und der damit zusammenhängenden Reaktionen und Gefühle
3. Unterstützung bei der Suche nach sinnvollen Mechanismen der Bewältigung und beim Aufbau sozialer Unterstützung
4. Planung der nächsten Schritte, die entweder der selbständige Versuch der Bewältigung sein können oder Inanspruchnahme weiterer Hilfsangebote.

Modelle individueller präventiver Intervention oder Krisenintervention fokussieren weniger als die debriefing-Modelle auf das Durcharbeiten des Ereignisses. Sie arbeiten eher an der Stärkung adaptiver Bewältigungsstrategien, wobei es mehr um die Stärkung bereits vorhandener als um die Vermittlung neuer Strategien geht.⁵⁴

Auch für den Bereich der individuellen Krisenprävention gilt, dass die Beschreibung der Modelle über eine kurze Skizze nicht hinausgehen kann, anhand derer dann konzentrierte Arbeiten zu den einzelnen Methoden und für die die entsprechenden Einsatzorte im ZFD anzuschließen sind.

4.3.4. Nachbetreuung

Nachbetreuung bezieht sich auf Maßnahmen zur weiteren Unterstützung nach präventiven Interventionen. Bei ZFD-Fachkräften kann das nach einem Krisenfall noch am Einsatzort geschehen, in jedem Fall aber sollte (mit oder ohne Krisenfall) nach der Rückkehr ein entsprechendes Angebot zur Verfügung stehen. Denn nicht nur klar erkennbare belastende Ereignisse, sondern auch Prozesse wie Burnout und sekundäre Traumatisierung, die oft schleichend und unbemerkt verlaufen, können langfristige und verzögerte Folgen haben.

51 Vgl. Mitchell und Everly 1998, hier nach Wünsche 1999: 23ff.

52 Vgl. Wünsche 1999: 26.

53 Zu einer umfassenderen Kritik vgl. Wünsche 1999: 26ff.

54 Vgl. Wünsche 1999: 28.

Auch die Nachbetreuung wird für den Einzelfall individuell geplant werden müssen je nach dem Grad der Belastung und des Hilfsbedarfes. Dennoch sollte ein Maßnahmenkatalog für alle FFK zur Verfügung stehen, von denen nicht immer alle, aber doch einige routinemäßig abgearbeitet werden müssen. Diese Notwendigkeit resultiert aus der wiederholt genannten Problematik, dass Folgen extrem belastender Arbeitsbedingungen sich oft erst sehr viel später zeigen und die Betroffenen FFK diese Symptome häufig selbst am wenigsten wahrnehmen.

Um nach der Rückkehr den Bedarf an Nachbetreuung genauer bestimmen und gezielt beraten zu können, sollten folgende Punkte mit den Fachkräften abgeklärt werden⁵⁵:

- Der Grad und das Ausmaß der Belastung
- Individuelle Faktoren wie persönliche Bewältigungsstile, Überzeugungen, frühere Belastungen, Traumatisierungen oder psychische Probleme
- Umweltfaktoren wie die Verfügbarkeit und Nutzung sozialer Unterstützung, die gesellschaftliche Bedeutung der Ereignisse oder auch der Arbeitsinhalte und die Art, wie das soziale Umfeld oder die Gesellschaft die betroffene Person oder die Arbeitsinhalte wahrnimmt und beurteilt.

Zur Beurteilung des Bedarfs an gezielter Nachbetreuung stehen z.B. unterschiedliche Fragebögen zur Verfügung, mit Hilfe derer die unterschiedlichen Belastungen genauer diagnostiziert werden können.⁵⁶

Unterstützende Angebote im Rahmen einer Nachbetreuung können z.B. sein:

- Einzelberatungen (post-trauma-counselling) durch psycho-soziale Fachleute
- Unterstützung durch geschulte peers, z.B. geschulte Zurückgekehrte, die als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen für informelle Gespräche oder sich ggf. von Zeit zu Zeit selbst mit den Personen in Verbindung setzen, um ihnen Unterstützung anzubieten
- Unterstützungsgruppen, die von geschulten peers angeleitet werden und sich regelmäßig treffen. Solche Gruppen sind keine therapeutischen Gruppen und nicht zur Aufarbeitung eines Traumas gedacht. Sie sollen den Beteiligten ermöglichen, sich über ihre aktuellen Probleme und über Strategien

zu deren Bewältigung auszutauschen und Formen gegenseitiger Unterstützung zu entwickeln. Im Vordergrund stehen die Stärkung von Fähigkeiten, zwischenmenschliches Lernen und der Ausdruck von Gefühlen wie Angst und Schuld. Die Gruppe hat auch die Funktion, dem Einzelnen zu zeigen, dass er/sie den eigenen Gedanken und Gefühlen nicht alleine gegenübersteht, dass Andere mit ähnlichen Erfahrungen Ähnliches erleben und daher auch mehr Verständnis dafür aufbringen als Menschen, die nichts vergleichbares erleben.

Über diese unterstützenden Maßnahmen hinaus sind in einigen Fällen therapeutische Maßnahmen erforderlich. Auch hierzu stehen spezifische Traumatherapien zur Verfügung. Auf die therapeutischen Maßnahmen soll an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden, weil hier mehr noch als bei den bisher genannten Methoden eine ganz individuelle Zuschneidung erforderlich ist, eine verallgemeinernde Beschreibung einzelner Maßnahmen daher unangebracht erscheint.⁵⁷

4.4. Traumabearbeitung im politischen Kontext nach David Becker

David Becker und das ILAS (Lateinamerikanisches Institut für Menschenrechte und psychische Gesundheit in Santiago de Chile) entwickelten ein eigenes Traumakonzept. Sie gehen davon aus, dass das „entkontextualisierende Konzept der PTSD-Symptomlisten (Post Traumatic Stress Disorder, deutsche Übersetzung: Posttraumatisches Belastungssyndrom) unangemessen ist, weil es die Aktualität des Traumas und die soziale Bestimmung politischer Traumatisierungen vernachlässigt und damit zu einer Vertiefung der Traumatisierung beitragen kann.“⁵⁸ Becker sagt: Wir müssen „(...) immer wieder den Zugang zu sehr individuellen Leidensprozessen suchen, dabei aber gleichzeitig den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhang erkennen und aussprechen.“⁵⁹ Wenngleich sich Becker auf Menschen in Ländern wie z.B. Chile bezieht, die durch Folter etc. traumatisiert wurden, trifft dieser Einwand gegen zu sehr vom Entstehungszusammenhang abstrahierende Bewältigungsmethoden ebenso auf die in Kriegs- und Krisengebieten arbeitenden pbi-FFK zu. Eine

55 Vgl. Green 1993, hier nach Wünsche 1999: 30.

56 Vgl. Wünsche 1999: 30f.

57 Zu einigen Ansätzen vergleiche jedoch die Studie von Wünsche 1999: 32ff.

58 Ebd. 1999:165.

59 Ebd. 1999:166.

individualpsychologische Erklärung reicht nicht zur Bewältigung traumatischer Erfahrungen aus, da der gesellschaftlich-politische Kontext wesentlich zum spezifischen Bild einer Traumatisierung beiträgt (z.B. wenn eine Menschenrechtlerin ermordet wird). Der Bezug zwischen sozialen Verhältnissen, die Traumata produzieren und der psychischen Befindlichkeit, darf nicht fehlen. Becker spricht im Zusammenhang mit politischer Traumatisierung von „Extremtraumatisierung“, der weltweit meistbenutzte Begriff PTSD wird von ihm abgelehnt. Er begründet dies folgendermaßen: In dem PTSD Traumakzept werden eine Reihe von unterschiedlichen Symptomen zusammengefasst, die aber „(...) leider als Symptomliste ungenügend sind und als Definition am Problem vorbeigehen.“⁶⁰ Wir haben es nie mit „post“ zu tun, sondern die Traumatisierung geht weiter. Der Begriff PTSD „(...) interessiert sich nicht für das, was die Traumatisierung auslöst, sondern ist ein Symptomkatalog, der den auslösenden Faktor für x-beliebig hält (...). Wenn aber die Störung eine ist, die nicht nur in Menschen, sondern zwischen Menschen und in Gesellschaften existiert, dann kann unsere Diagnostik selbst traumatisierendes Agens sein.“⁶¹ Die Menschen, von denen Becker spricht (z.B. Flüchtlinge, Kriegsteilnehmer in El Salvador, etc.) sind nicht „einfach krank geworden“, „(...) sondern sie werden krank innerhalb spezifischer politischer, kultureller Kontexte und in Bezug auf diese (...). Politische Unterdrückung funktioniert immer am konkreten Körper, ergibt aber nur einen Sinn als Teil eines gesellschaftlichen Prozesses.“⁶² In diesem Sinne ist das PTSD „ein Meisterstück der entkon-

textualisierenden, entpolitizierenden Begriffsbildung.“⁶³ Becker und das Institut ILAS unterscheiden zwischen Sequenzen der Traumatisierung (Trauma findet als Prozess statt, z.B. bei Flüchtlingen: Folter im Heimatland, Flucht, Aufenthalt im Migrationsland, Rückkehr etc.), „(...) wobei die einzelne Sequenz immer in Bezug auf die traumatische Situation beschrieben wird, d.h. in Bezug auf eine gegebene soziale und politische Realität.“⁶⁴ Es ist wichtig, den jeweiligen Kontext (so auch den kulturellen), in dem die Traumatisierung stattfindet, zu verstehen, es geht darum „(...) überall auf der Welt, wo mit traumatisierten Menschen gearbeitet wird, einen interkulturellen Raum herzustellen, indem wir lernen, was diesen Menschen passiert, indem wir versuchen, Behandlungsformen zu erfinden, und indem wir in der Lage sind, mit den Traumatisierungsprozessen und der notwendigen Thematik der Trauer in sinnhafter Weise umzugehen.“⁶⁵ Becker betont, dass wir „(...) in Bezug auf die Therapie von traumatischen Prozessen nur von Trauerprozessen sprechen [können], denn die Katastrophen sind ja schon passiert.“⁶⁶ D.h. wir können vielleicht betrauern, aber nicht wieder gutmachen. Im engeren Sinne geht es auch nicht um Therapie, „(...) sondern um individuelle, familiäre, gesellschaftliche ‚Möglichkeitsräume‘, in denen ein Stück wirklicher Aufarbeitung möglich wird. Dies ist eine politische und psychotherapeutische Aufgabe.“⁶⁷ Das scheint uns in Bezug auf Friedensfachkräfte wichtig, denn auch sie brauchen „Räume“, um das Erlebte verarbeiten und betrauern zu können.

60 Ebd. 1999:171.

61 Ebd. 1999:171.

62 Ebd. 1999:171, vgl. auch ebd. 2005.

63 Ebd. 1999:172.

64 Ebd. 1999:172.

65 Ebd. 1999:172.

66 Ebd. 1999:180.

67 Ebd. 1999:181.

5. Bisherige Erfahrungen von pbi - Freiwilligen

5.1. Methodik und Vorgehensweise der Untersuchung

Grundlage dieser Studie bildet die Befragung aller deutschen Freiwilligen, die seit der Gründung von pbi 1984 als Friedensfachkräfte an einem Einsatz im Ausland teilnahmen. Befragt wurden auch diejenigen Freiwilligen, die sich derzeit in einem Einsatz befinden sowie Freiwillige aus der Schweiz.

Die Erhebung beleuchtet insbesondere folgende Aspekte:

- die persönliche Seite der Motivation
- die beruflichen Aspekte der Motivation
- soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Leben und Erleben in einer Gruppe
- Umgang mit Krisensituationen, Stress-Resistenz, Coping-Strategien
- wahrgenommene Stärken und Schwächen der entsendenden Organisation
- Teamfähigkeit und soziale Kompetenz als wesentliche Aspekte des Anforderungsprofils an Friedensfachkräfte
- Wiedereingliederungsmaßnahmen
- rückblickende Erwartungen und Enttäuschungen auf den Einsatz insgesamt

Hierzu wurde in einem ersten Schritt ein themenzentrierter, strukturierter Fragebogen erstellt, um die Freiwilligen direkt und gezielt anzusprechen.

Um die verschiedenen Aspekte zu berücksichtigen, wurde der Fragebogen in einen einleitenden Teil sowie drei weitere Teile gegliedert, die mit „vor dem Einsatz“, „während des Einsatzes“ und „nach dem Einsatz“ betitelt sind. Der letzte Teil des Fragebogens richtet sich speziell an Freiwillige, die mit dem ZFD in ein Einsatzland gingen, fragt aber gleichzeitig auch alle anderen Freiwilligen nach einer Einschätzung des ZFD.

Mit dem einleitenden Teil wurden die aktuellen Daten der Befragten erhoben.

Der erste Teil „vor dem Einsatz“ spricht die Motivation für einen Einsatz mit pbi an. Hierbei werden die Beweggründe einerseits auf persönlicher, andererseits auf beruflicher Ebene angesprochen.

Gleichzeitig dient dieser Teil dazu, die allgemeine Zielgruppe von Freiwilligen besser zu definieren. Bezüglich der Vorbereitung wurden die Freiwilligen nach Fähigkeiten gefragt, die für einen Einsatz im Ausland wichtig sind. Es wurde zwischen Fähigkeiten unterschieden, die von den einzelnen Personen selbst mitgebracht, und Kompetenzen, welche von pbi vermittelt werden sollten bzw. können. Die Ergebnisse aus diesen Fragen haben das Ziel, die Vorbereitung der Freiwilligen zu verbessern.

Der zweite Teil bezieht sich auf die Zeit während des Einsatzes. Im Fragebogen wird vor allem nach Komplikationen während des Einsatzes gefragt, damit pbi die Einsätze vor Ort verbessern und begleiten kann. Die Fragen beziehen sich auf den Umgang mit Krisensituationen, Stress-Resistenz und allgemein auf die wahrgenommenen Stärken und Schwächen der entsendenden Organisation.

Der dritte Teil verbindet neue Vorschläge von pbi mit Anfragen und Vorschlägen der Freiwilligen zur Verbesserung der einsatzspezifischen Nachbereitung. Wiedereingliederungsmaßnahmen werden beispielsweise von den Freiwilligen hinsichtlich ihrer Effizienz bewertet.

Die Studie gründet sich auf die Befragung von 21 Personen. Die Befragung fand zum größten Teil schriftlich statt, zum einen über den Postweg, zum anderen per Email. Die Freiwilligen hatten zwei Wochen zur Beantwortung Zeit. Außerdem wurden zwei themenzentrierte strukturierte Interviews mit Leitfaden⁶⁸ geführt, davon ein Interview per Telefon.

Im nächsten Schritt wurden die gewonnenen Daten und Antworten mit Hilfe des Ablaufmodells der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ausgewertet.⁶⁹ Ziel war es, nicht den individuellen Ausdruck des einzelnen, sondern von allen geteilte Motivarten und Erfahrungswerte herauszuarbeiten. Die Auswertung umfasste folgende Schritte: Bestimmung der Analyseeinheit, Paraphrasierung inhaltstragender Textstellen, Generalisierung auf ein höheres Abstraktionsniveau, Reduktion und Zusammenfassung.

Aus Datenschutzgründen werden die Antworten auf den Fragebögen vertraulich behandelt und archiviert. Persönliche Daten wurden nach der Auswertung des Fragebogens vom Hauptteil getrennt.

68 Vgl. Flick 1996:63ff.

69 nach Mayring in: Flick 1996:212ff.

5. Bisherige Erfahrungen von pbi - Freiwilligen

Die Ergebnisse der Auswertung wurden anschließend bewertet, d. h. aus dem psychologischen Kontext sowie pbi-spezifischen Gesichtspunkten heraus betrachtet. Diese Ergebnisse gingen direkt in das Konzept der Personalanwerbung und Personalbetreuung ein. Dass die Befragung angesichts der relativ geringen Anzahl von 21 Befragten keinesfalls den Anspruch erhebt, repräsentativ zu sein, ändert doch nichts an der Tatsache, dass vielerlei Ergebnisse zumindest heuristisch für die Arbeit von pbi von großem Wert sein können. Um Verzerrungen bei der Interpretation der Daten zu vermeiden, wurden stets die absoluten Zahlen angegeben, in Klammern zur besseren Übersicht zudem die prozentualen Anteile.

5.2. Ergebnisse

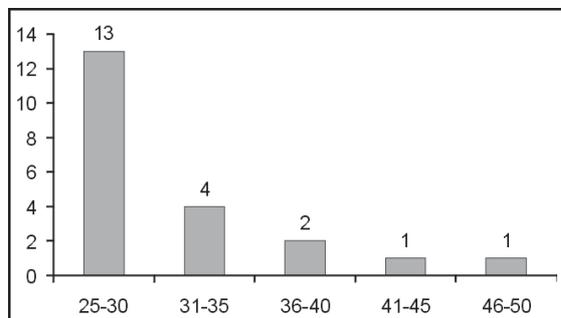
5.2.1. Persönliche Daten

1. Geschlecht:

- Feminin: 12 (57 %) ⁷⁰
- Maskulin: 9 (43 %)

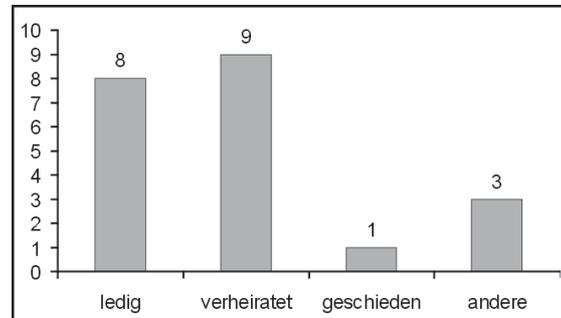
2. Alter beim 1. Einsatz:

- 25-30: 13 (62 %)
- 31-35: 4 (19 %)
- 36-40: 2 (10 %)
- 41-45: 1 (5%)
- 46-50: 1 (5%)
- keine Angabe (im Folgenden k. A.): 0



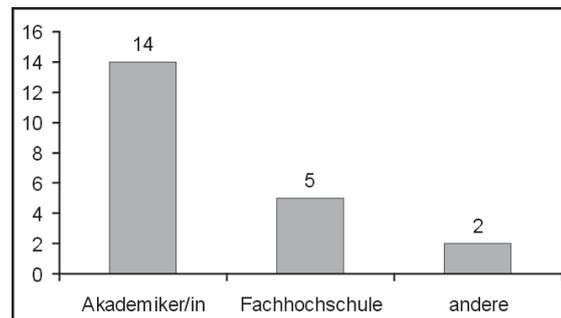
3. Familienstand heute:

- Ledig: 8 (38 %)
- Verheiratet: 9 (43 %)
- Geschieden: 1 (5%)
- Andere: 3 (14%)
- k. A.: 0



4. Bildungsweg:

- Akademiker/in: 14 (67%)
- Fachhochschulabsolvent/in: 5 (24%)
- Andere: 2 (10%)
- k. A.: 0



5. Berufe:

- Wissenschaftliche Tätigkeiten: 2 (10%)
- Theologische Berufe: 2 (10%)
- Soziale Berufe: 5 (24 %)
- SozialwissenschaftlerInnen: 3 (14%)
- Jurist: 1 (5 %)
- Medizinische Berufe: 2 (10%)
- Handwerk: 2 (10%)
- Sonstiges: 3 (14%)
- k. A.: 1 (5%)

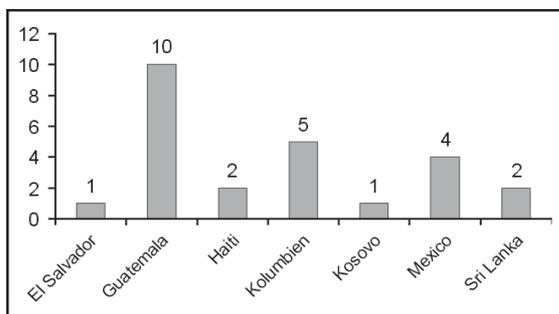
⁷⁰ Die Prozentzahlen wurden auf- bzw. abgerundet.

6. Einsatz (Mehrfachnennungen möglich):

- El Salvador: 1 (5%)
- Guatemala: 10 (48%)
- Haiti: 2 (10%)
- Kolumbien: 5 (24%)
- Kosovo: 1 (5%)
- Mexiko: 4 (19%)
- Sri Lanka: 2 (10%)

Es gab zwei Freiwillige, die bereits mehrere Einsätze gemacht haben:

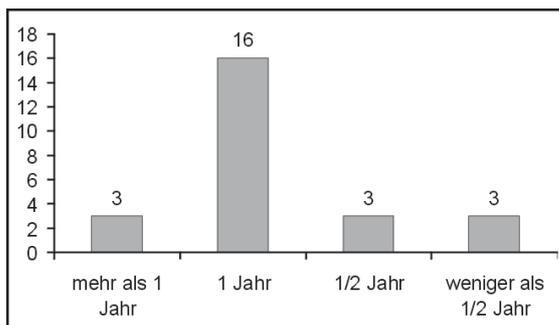
- Eine Freiwillige: 1 Monat in Guatemala (1985) + drei Wochen im Kosovo (1995).
- Eine Freiwillige: El Salvador (1988) + Guatemala (1990 - 1994) + Kolumbien (1995-1996) + SIPAZ, Chiapas, Mexiko (1999 - 2003).



7. Dauer des Einsatzes

(Mehrfachnennungen möglich)

- Mehr als 1 Jahr: 3 (14%)
- 1 Jahr: 16 (76%)
- ½ Jahr: 3 (14%)
- Weniger als ½ Jahr: 3 (14%)
- k. A.: 0



5.2.2. Vor dem Einsatz

1. Was hast Du vor Deinem Freiwilligeneinsatz gemacht als du pbi kennen gelernt hast?

20 (95%) Ex-Freiwillige haben auf diese Frage geantwortet. Insgesamt 10 (48%) haben damals studiert, davon haben 6 nebenbei gearbeitet. 9 (43%) waren voll berufstätig und eine FFK hat sich verschiedenen Aktivitäten gewidmet (z.B. an Seminaren teilgenommen). Ein (5%) Freiwilliger hat auf diese Frage nicht geantwortet.

2. Warst Du bereits vor Deinem Einsatz sozialpolitisch engagiert?

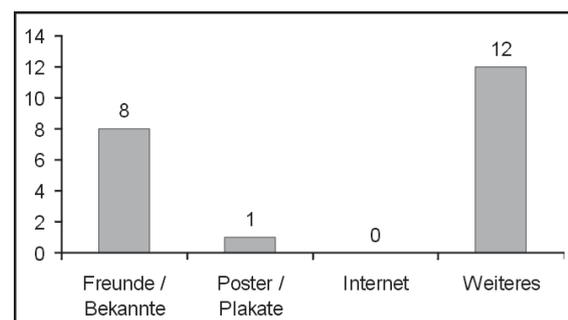
Alle Befragten waren vor dem Einsatz bereits politisch/sozial aktiv und zwar im Bereich Umweltschutz, Dritte Welt Läden, Menschenrechts- und Friedensgruppen. Im Einzelnen waren dies:

- Ökologie
- Menschenrechtsarbeit
- Konsumentenschutz
- Graswurzelbewegung
- Gewaltfreie Aktionen: Castortransporte, Atomenergie
- Friedensgruppen
- Schwulengruppen
- Amnesty International
- Gewerkschaften
- Studium Menschenrechte, Friedensbewegung, Entwicklungspolitik
- Nicaragua Solidarität
- Flüchtlingsarbeit, Begleitung von heimkehrenden Flüchtlingen
- Friedensmärsche
- Kirchengemeinde
- Die Grünen
- Quaker Peace & Service
- Drogenarbeit
- Dritte Welt Laden
- Antifaschistische Stadtteilarbeit
- Greenpeace

3. Wie hast Du von pbi erfahren?

8 (38%) Freiwillige haben von pbi über FreundInnen oder Bekannte Kenntnis genommen, und eine (5%) durch Poster oder Plakatwerbung. 12 (57%) Freiwillige haben von pbi durch verschiedene Quellen erfahren: Artikel in Zeitschriften, Anzeigen, Vorträge oder Mundpropaganda (z.B. bei einem Friedensmarsch). Ein entscheidendes Muster ist der Direktkontakt.

k. A.: 0



4. Warum hast Du Dich damals für pbi entschieden?

Mehr als die Hälfte der Freiwilligen (15, 71%) waren durch pbis professionelle und anspruchsvolle Arbeit beeindruckt: für sie bietet pbi Unterstützung, Sicherheit und Rückhalt. Die Prinzipien der Organisation wurden sehr gut bewertet (10, 48%): Nichteinmischung, Gewaltfreiheit, Nichtparteinahme und die Möglichkeit, durch internationale Präsenz Rahmenbedingungen zu schaffen, sind einige Beispiele, die eine wichtige Rolle in dieser Entscheidung spielten. Damit im Einklang steht der häufig genannte Wunsch nach einer „sinnvollen“ Tätigkeit, nach der Möglichkeit des individuellen Beitrags für eine global verstandene soziale Gerechtigkeit nicht nur im Heimatland, sondern auch in Ländern des Südens. Viele Freiwillige sahen in pbi (Struktur und Arbeitsweise) die geeignete Organisation, um diese wertvolle Erfahrung zu ermöglichen.

5. Warum hast Du Dich damals für Dein spezifisches Projekt entschieden?

9 (43%) hatten Interesse an einem bestimmten Land und 7 (33%) haben sich aus Sprachgründen für ein spezifisches Projekt entschieden. 4 (19%) Freiwillige, die ins Ausland wollten, sind in bestimmte Länder gegangen, entweder weil vor Ort Kräfte fehlten, oder weil diese Länder als einzige Möglichkeit in Frage kamen. Sie wollten auf jeden Fall mit MenschenrechtlerInnen im Ausland arbeiten, der Ort spielte hier eine sekundäre Rolle. Sicherheitsgründe, Projektcharakter und Verbindung mit Studium/Praktikum waren weitere Gründe (3, 14%), weshalb sich die Freiwilligen für ein spezifisches Projekt entschieden haben. Eine (5%) Freiwillige hat auf diese Frage nicht geantwortet. Mehrfachnennungen waren möglich.

6. Was hat am meisten Dein Interesse für dieses Projekt mit pbi geweckt, was waren deine Beweggründe?

8 (38%) der Freiwilligen hielten die Möglichkeit, eine sinnvolle Erfahrung und die Gelegenheit, politischen Spielraum für Menschenrechtsarbeit zu stärken, für interessant. Außerdem spielten die basisdemokratische Struktur und gewaltfreien Prinzipien von pbi eine wichtige Rolle für die Entscheidung (6, 29%). 5 (24%) hatten Interesse an einem bestimmten Land, 2 (10%) wollten neue Kulturen kennen lernen und 4 (19%) haben sich aus Sprachgründen für das jeweilige Projekt entschieden. Eine (5%) Freiwillige hat auf diese Frage nicht geantwortet.

7. Spielten berufliche Ambitionen eine Rolle?

Nur für 2 (10%) der Freiwilligen spielten ihre beruflichen Ambitionen eine Rolle. Für 15 (71%) war dies unwichtig, und für 3 (14%) spielte dieser Aspekt eine Sekundärrolle. (k. A.: 1, 5%). 15 (71%) der Freiwilligen blieben nach ihrem Einsatz (zumindest in den ersten Jahren) bei der Friedensarbeit (z.B. neues Studium in Menschenrechten und Konfliktbearbeitung, andere Friedensorganisationen, ZFD, usw.). 12 (57%) der Befragten arbeiteten weiter für pbi (als KoordinatorIn, TrainerIn, bei SIPAZ, in einem Projekt Komitee usw.).

8. Was waren Deine Wünsche und Hoffnungen zu diesem Zeitpunkt bezüglich des Einsatzes und pbi?

Alle Befragten waren bereits vor ihrem Einsatz sozial oder politisch tätig. Im Vordergrund für die Mitarbeit bei pbi steht also seitens der Freiwilligen ethisches gesellschaftspolitisches Verantwortungsgefühl. Neben diesen politischen Verpflichtungen war ein weiterer Aspekt der Wunsch nach „Sinnerfahrungen“. Dies in Form der Möglichkeit eines konkreten persönlichen Beitrags und Eingreifens im Rahmen der Nord- Süd Problematik und so andere, wie sich selbst, „weiterbringen“ zu können.

Motivationsgründe mit pbi zu arbeiten, waren zum einen der Wunsch, ins Ausland zu gehen, und der Wunsch, in der Menschenrechtsarbeit tätig zu werden. In erster Linie jedoch, standen die Prinzipien pbis, besonders das Prinzip der Nichteinmischung wurde von fast allen Freiwilligen genannt. Die Möglichkeit, lokale AkteurInnen in ihrer Arbeit zu unterstützen und ihnen beistehen zu können, ohne sich dabei einzumischen, erwies sich so als der Hauptmotivationsgrund, für pbi im Ausland zu arbeiten. Als weitere Gründe wurde von den Freiwilligen der Wunsch, Fremdsprachenkenntnisse zu vertiefen sowie Menschen und Kulturen kennen zu lernen genannt. Außerdem hofften sie dabei auf ein funktionierendes Arbeitsteam und auf Selbstentwicklung. 2 (10%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

9. War Deine Vorbereitung auf den Einsatz ausreichend in Bezug auf:

a) Projektkoordination

- Ausreichend: 12 (52%)
- Nicht ausreichend: 6 (29%)
- 3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Anmerkungen: Manche fanden das Infoseminar nicht so gut, und andere fühlten sich über die Projektkoordination in der Vorbereitung nicht genügend informiert. Auf Grund der gegebenen Antworten vermuten wir, dass viele diese Frage nicht verstanden haben.

b) Landes- und kulturspezifische Kenntnisse

- Ausreichend: 13 (62%)
- Nicht ausreichend: 5 (24%)
- 3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet

Anmerkungen: Die meisten Befragten antworteten, dass sie spezifische Landes- und Kulturkenntnisse erst im Einsatzland vertiefen konnten bzw. sich derer bewusst geworden sind.

c) Politische Kenntnisse

- Ausreichend: 13 (62%)
- Nicht ausreichend: 5 (24%)
- 3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Zitate:

„Ausreichend für die Vorbereitung, ein umfangreiches Einarbeiten und ständiges Dazulernen vor Ort ist allerdings unerlässlich.“

„Ist nie genug.“

„Im Training hatte ich einen Überblick bekommen. Infos, um auf dem Laufenden zu bleiben bis zum Einsatz, waren schwer zu bekommen. Die Orientierung vor Ort hat diese Lücke nieder wettgemacht. Wie die konkrete Umsetzung der Prinzipien bei Begleitungen aussehen kann, wurde mir nicht so klar. In manchen Fällen war ich sehr unsicher, wie ich mich verhalten sollte.“

d) Sprachkenntnisse

- Ausreichend: 8 (38%)
- Nicht ausreichend: 10 (48%)
- 3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Zitate:

„Ich hatte anfängliche Schwierigkeiten mit der Dauerbelastung durch die Fremdsprache (tägliches Leben und Arbeiten unter Stress in einer Fremdsprache).“

„Die Sprachkenntnisse muss man mitbringen.“

e) Soziale/psycho-soziale Kompetenz

- Ausreichend: 9 (43%)
- Nicht ausreichend: 3 (14%)
- 9 (43%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Zitate:

„(...) einen besonders wichtigen Teil hat die Auswirkung von Stress und Angst auf den Menschen in den Diskussionen eingenommen.“

„Zum Umgang mit traumatisierten Personen hätte ich mir mehr Vorbereitung und Hilfestellung gewünscht.“

f) Persönlich

- Ausreichend: 10 (48%)
- Nicht ausreichend: 2 (10%)
- 9 (43%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Zitate:

„Der Stress und das enge Zusammenleben während des Trainings konnten einen guten Einblick in die persönlichen Kompetenzen eines jeden Einzelnen geben.“

„Vieles ist im Team auch Glückssache, mit wem bin ich zusammen, was passiert gerade (...).“

g) Weiteres

- Nur 3 (14%) Freiwillige haben diese Frage beantwortet.

Zitate:

„(Das Training war) (...) teilweise verbesserungswürdig, was sich allerdings auch aus der ehrenamtlichen Tätigkeit und der kurzen Zeitspanne erklären lässt, die die TrainerInnen zur Verfügung haben.“

„Gut wäre gewesen, schon vorher mit dem Team vor Ort in Kontakt zu treten.“

10. Wie waren Deine Vorbereitung und Erfahrung bezüglich des Teams?

a) Hattest du schon vorher Erfahrungen mit Teamarbeit?

- Ja (Arbeit, WG, Schulgruppe, usw.): 91% (19)
- Nein: 0 (0%)
- 2 (10%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

b) Hast Du schon vorher in einem Team gearbeitet und gewohnt?

- Ja: 7 (33%)
- Ja, aber nicht gleichzeitig: 10 (48%)
- Nein: 2 (10%)
- 2 (10%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Anmerkungen: Viele unterstrichen als einen wesentlichen Stressfaktor im Team, dass es keinen Rückzug aus dem Arbeitsbereich gab.

5. Bisherige Erfahrungen von pbi - Freiwilligen

c) Waren Dir Methoden der Konfliktlösung und Konsensfindung geläufig?

- Ja: 11 (52%)
- Nein: 2 (10%)
- Teilweise: 6 (29%)
- 2 (10 %) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

d) Wie kommt man zu solchen Fähigkeiten der Teamarbeit?

Durch Erfahrungen, Übungen, Kommunikation, Seminare und sich bestimmte Ziele vorzunehmen.

3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Was kann pbi leisten?

Im Training oder allgemein sollten die Freiwilligen besser auf das intensive Zusammensein des Teams vorbereitet sein, denn dies erfolgt auf drei Ebenen: Konstantes Zusammenleben, Arbeiten und Entscheiden. Dafür sind keine besonderen Vorbereitungsmaßnahmen notwendig, es sollte aber deutlicher darauf hingewiesen werden, dass die Zusammenarbeit im Team auf engstem Raum stattfinden wird, damit sich die Freiwilligen besser darauf einstellen können.

Eine andere Idee ist ein fortgeschrittenes Info-seminar, in dem theoretische Aspekte der Konsensfindung und Konfliktlösung gezeigt werden. Nützlich sind auch Rollenspiele in denen man Situationen nachstellt, um den Eindruck einer Stresssituation zu vermitteln - damit kann man auch die Stressfähigkeiten der Freiwilligen erkennen. Im Rahmen der Qualifizierung / Vorbereitung werden Veranstaltungen zur Stressbewältigung sowie zum Umgang mit Gewalt und Belastungssituationen angeboten.

Zitate:

„Die zukünftigen Freiwilligen an eine der Gruppen von pbi anzubinden oder zumindest darauf zu drängen, sich in einer politischen oder Menschenrechtsgruppe vor Ort zu betätigen, bis die Person dann ins Ausland geht.“

„Vorschläge machen, bzw. auf andere Kurse verweisen (z.B. Kurs in Moderationstechniken).“

„Von Beginn an ehrlich und klar sagen, worum es geht, um nicht falsche Erwartungen zu wecken.“

„Erfahrungen anderer und Ex-Freiwilliger weitergeben und in Trainings dieses Thema schwerpunktmäßig beachten.“

„Zu Konsens gibt es ein sehr gutes Heft von der Werkstatt für gewaltfreie Aktion Baden, das könnte ebenfalls empfohlen und in Kopie zur Verfügung gestellt werden.“

2 (10%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

e) Was können oder sollen Freiwillige mitbringen?

Allgemein waren die Freiwilligen der Ansicht, dass viele Fähigkeiten (Teamfähigkeit, Sprache, Eigeninitiative, Motivation) von den Personen selbst mitgebracht werden müssen.

Andere Beispiele sind: Frustrationstoleranz, Flexibilität, Liebe zu den Menschen; Disziplin, Lernbereitschaft, Belastbarkeit, politische Analysefähigkeit, Offenheit/Neugier, Selbstkenntnis, gute Gesundheit, Konfliktfähigkeit, Sensibilität, Persönlichkeit, Selbständigkeit, positive Einstellung zu den pbi-Grundsätzen, länderspezifische Vorkenntnisse, selbstkritisches Verhalten, Klarheit über die eigene Rolle.

(k. A.: 3, 14%)

f) Wie kann man das prüfen?

Am besten kann man das im direkten Kontakt mit den Freiwilligen prüfen: in längeren Einzelgesprächen, in Unterhaltungen mit Ex-Freiwilligen, durch verschiedene Treffen oder im Training. Wenn man zum Beispiel konstruierte Situationen im Training oder Seminaren spielt, ist es möglich, eine realistische Einschätzung von den Freiwilligen und ihren Fähigkeiten, Grenzen und Besonderheiten zu bekommen. Ein anderer Vorschlag war die Befragung von Referenzen.

(k. A.: 3, 14%)

11. Wie sinnvoll waren die einzelnen Teile der Vorbereitung?

a) 3 Gutachten:

- Haben keine gehabt: 6 (29%)
- Nicht besonders: 3 (14%)
- Schlecht: 1 (5%)
- Sinnvoll: 4 (19%)
- 7 (33%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

b) Mitarbeit vor Ausreise:

- Haben keine gehabt/haben nicht mitgemacht: 3 (14%)
- Sinnvoll: 13 (62%)
- Wichtig, aber nicht notwendig: 1 (5%)
- 4 (19%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

c) Fernkursus (Distance-Learning):

- Haben keine gehabt/ haben nicht mitgemacht: 9 (43%)
- Sinnvoll: 6 (29%)
- 6 (29%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Zitate:

„Sinnvoll, aber es war vom ‚Mexiko-Team‘ schlecht organisiert.“

„Hier sollte viel Sorgfalt auf das Aussuchen des Materials verwendet werden, die Leute sollten nicht überschwemmt werden.“

d) Infoseminar:

- Haben nicht teilgenommen bzw. nicht teilnehmen können: 5 (24%)
- Sinnvoll: 13 (62%)
- 3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Zitate:

„Gut als allgemeine Einführung.“

„Besser wären weiterführende Seminare für Auslandsinteressierte.“

e) Training:

- Sinnvoll: 18 (85%)
- 3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Zitate:

„Eine gute kompakte Einführung. Es kann aber u. U. für einzelne Personen ans Eingemachte geben. Dafür sollte das Vorbereitungsteam vielleicht individuelle Personen bestimmen, die darauf ein Auge haben.“

„Etwas Schriftliches in die Hand zu bekommen, wäre auch noch gut gewesen.“

f) Im Team 3 Monate auf Probe / learning at the job:

- Haben keine gehabt/hat nicht 3 Monate gedauert: 5 (24%)
- Sinnvoll: 12 (57%)
- 4 (19%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Zitate:

„Wichtig, weil innerhalb der ersten 4 Wochen klar war, ob der Freiwillige für die Arbeit geeignet ist und sich das für ein Jahr vorstellen kann.“

„War meine Hauptlernphase und somit äußerst wichtig.“

Anmerkungen: a) und c) sind neuere Methoden. Dies erklärt die hohe Anzahl der Antworten unter der Rubrik „nicht gehabt“.

12. Welche Fähigkeiten wurden nicht genügend ausgebaut?

Zitate:

„Es war einigen der Freiwilligen nicht genügend die Wichtigkeit eines pbi-Projektes klar, und dass dieses Jahr nicht nur interessant, sondern auch anstrengend und teilweise auch grenzwertig sein wird.“

„(...)auf Konflikte mit Teammitgliedern reagieren.“

„Die Entscheidungsfindung, wo unsere Grenzen innerhalb von Begleitungen liegen.“ „Konsensentscheidungen, Beobachtung und politische Analyse.“

„Es gibt im Team aufgrund der täglichen Arbeitsdynamik oft nicht genügend Zeit, sich auf die ‚Neuen‘ einzulassen, ausreichend Zeit für ihre Unsicherheit und Fragen zu haben, etc.“

„Es wäre gut, geeignete Freiwillige je nach Projekt in spezifischen Fähigkeiten wie Dialogarbeit, Abbau von Vorurteilen und Feindbildern, Trauma-Bearbeitung zu schulen.“

„Offene Streit- und Konfliktkultur: Viele Freiwillige haben Angst, Opposition anzumelden.“

(k. A.: 7, 33%)

5.2.3. Während des Einsatzes

1. Wie erfolgte die Ankunftszeit, d. h. wie lief Deine Kontaktaufnahme im Team, mit der lokalen Bevölkerung, wie waren Deine ersten Erfahrungen?

Die Mehrheit der Freiwilligen (16, 76%) hatten von ihren ersten Erfahrungen im Einsatzland einen positiven Eindruck. Sie wurden im Team gut aufgenommen und ohne besondere Probleme durch die Einarbeitungsphase integriert. Andererseits empfanden 3 (14%) die ersten Erfahrungen mit Stress, Krankheiten oder mangelhafter Organisation vom Projektbüro als problematisch. Eine (5%) Person hatte von ihren ersten Erfahrungen einen negativen Eindruck wegen Krisen im Team (besonders zwischen „alten“ und „neuen“ Freiwilligen) und mangelhaftem „Teamgeist“. Ein anderes Problem war der Unterschied zwischen dem Training und der Alltagsrealität, z.B. wurden alltägliche Entscheidungen mehr spontan und informell getroffen als strukturiert.

Obwohl es keinen engeren Kontakt zur lokalen Bevölkerung gab, war dieser meist freundlich, sowie auch der Kontakt mit anderen NRO.

(k. A.: 1, 5%)

2. Was war gut am Freiwilligeneinsatz?

a) Im Projekt:

Viele Freiwillige berichteten, dass die Arbeit im Projekt sinnvoll war. Die gemeinsame Arbeit an einem übergeordneten Ziel motivierte und die Sinnhaftigkeit und der Wert der Arbeit wurden durch die lokalen NRO bestätigt.

Durch die Arbeit konnten die Freiwilligen ihre Kenntnisse im Umgang mit Unparteilichkeit, Gewaltlosigkeit und Nichteinmischung vertiefen und ihre Teamarbeit verbessern. Als interessant wurde die Vielfältigkeit der Arbeit empfunden.

(k. A.: 3, 14%)

b) Im Team:

Das enge Zusammenleben und -arbeiten im Team erfordert gegenseitiges Vertrauen, Toleranz und Respekt. Mit dem Aufbau von Vertrauen fühlten sich die Freiwilligen geschützt und gestützt.

2 (10%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

c) Persönlich:

Hauptsächlich führte der Freiwilligeneinsatz zur Weiterentwicklung persönlicher Kapazitäten (fachlicher und emotionaler). Darüber hinaus wurden persönliche Beziehungen und Freundschaften aufgebaut.

Eine (5%) Freiwillige hat auf diese Frage nicht geantwortet.

d) Beruflich:

Der Freiwilligeneinsatz war beruflich wertvoll: die Erfahrung mit Teamarbeit und Methoden der gewaltfreien Konfliktbearbeitung führte zu einem besseren Umgang mit ArbeitskollegInnen. Diese Erfahrung bestätigte ihr Interesse für die Menschenrechte und vertiefte und erweiterte ihre Kenntnisse themenverwandter Arbeitsbereiche. Wichtig waren die Kontakte (mit lokalen AktivistInnen, anderen internationalen NRO, usw.), die sie im Ausland aufgebaut haben. Viele berichteten, dass durch die Erfahrung des Freiwilligeneinsatzes ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt gestiegen waren.

3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

3. Was hast Du während des Einsatzes gelernt bzw. welche neuen Fähigkeiten hast Du erworben?

a) Persönlich:

Die persönliche Weiterentwicklung war eine besonders wichtige Erfahrung des Freiwilligeneinsatzes. Dazu gehört eine verbesserte Selbstkenntnis, das Erlernen einer neuen Sprache, erhöhte Flexibilität und insgesamt realistischere Erwartungen. Die Freiwilligen haben viele Menschen mit verschiedenem Hintergrund kennen gelernt, dadurch lernten sie, mit unterschiedlichen Kulturen und Lebensarten umzugehen, was zu mehr Respekt und Toleranz im Umgang miteinander führte und gleichzeitig ihre Zusammenarbeit verbesserte. Diese Erfahrungen verstärkten eine interkulturelle Kompetenz.

3 (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

b) Beruflich-fachlich:

Der Einblick in die Strukturen der verschiedenen NRO war für viele Freiwillige positiv. Sie haben viel über die Projekte, Logistik und Organisation dieser NRO gelernt und interessante Kontakte geknüpft. Einige haben deswegen ihr Interesse an der Menschenrechtsarbeit bestätigt gesehen und später in diesem Bereich arbeiten können. Auch die sprachlichen Fähigkeiten waren für viele beruflich von Vorteil.

6 (29%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

c) Politisch-sozial:

In den Konfliktgebieten haben die Freiwilligen ihr Wissen über verschiedene politische Realitäten und Konstellationen vertieft, wodurch ihre Analysefähigkeit erhöht wurde.

5 (24%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

4. Was war die größte Herausforderung für Dich?

Fast alle Freiwilligen hielten das enge Zusammenleben und -Arbeiten bzw. die Mischung aus persönlichen und beruflichen Beziehungen für die größte Herausforderung. Als Voraussetzung für ein Gelingen wurde der Respekt vor der Lebensart und den Grenzen der anderen und die Suche nach einem Konsens angesehen.

Auch die Arbeit wurde als Herausforderung betrachtet. Als Beispiele wurden genannt:

- eine Konsensentscheidung in Stresssituationen zu treffen
- eine neue Rolle zu übernehmen
- Konflikte mit Begleiteten
- Leben und Arbeiten in einer Fremdsprache

4 (19 %) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

5. Hast Du schlechte Erfahrungen gemacht?

4 (19%) der Freiwilligen waren zufrieden mit ihren Erfahrungen, obwohl 15 (71%) auch schlechte Erfahrungen gemacht haben. Hierzu gehörten: Sicherheitsprobleme, Drohungen (z.B. durch Militärs), Ermordung nahestehender Personen, ein Bombenattentat, sowie Diebstahl.

Verschiedene Teamkonflikte wurden als schlechte Erfahrungen beschrieben. Zum Beispiel hatten einige Freiwillige Konflikte in ihrem Verhältnis zu

anderen Teamkollegen. Als schwierig wurde ein ungleiches Verhältnis zwischen Freiwilligen, die bereits längere Zeit im Team waren, und den Neuankömmlingen empfunden.

Es ist wichtig, dass die Freiwilligen sich vor dem Einsatz im Klaren darüber sind, dass sie mit Menschen unterschiedlichster Herkunft arbeiten und leben werden. Wie in allen anderen Beziehungen, in denen man auch Schwierigkeiten, Schwächen und Stärken findet, müssen die Teammitglieder offen sein und kooperieren, um Lösungen zu finden:

„Anfänglich schlechten Erfahrungen konnte letztendlich das Positivste abgewonnen werden“.

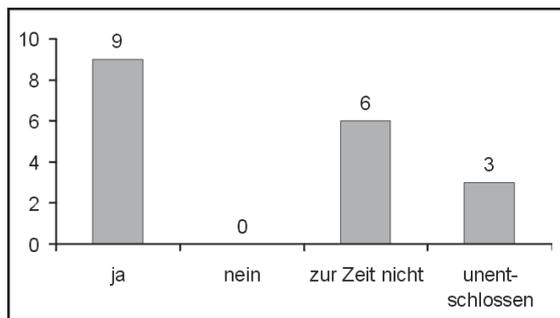
„Für die Freiwilligen ist es wichtig, darauf vorbereitet zu werden, dass ihre Friedensarbeit in Kriegs- und Konfliktgebieten unter Druck und schwierigen Bedingungen geleistet wird.“

Drei (14%) Freiwillige haben diese Frage nicht beantwortet

6. Willst Du eventuell ins Einsatzland zurück?

Positiv hervorzuheben ist, dass 9 (43) der Freiwilligen weiterhin in Kontakt zum Einsatzland und den Menschen bleiben wollen. 7 (33%) Personen gaben an, wieder zu Besuch in das Einsatzland zurück zu wollen, nur zwei (10%) Personen wollten allerdings wieder im Projekt arbeiten. 6 (29%) Freiwillige wollen zur Zeit nicht wieder zurück, 3 (14%) waren unentschlossen.

Drei (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.



7. Welche unerwarteten Situationen und Schwierigkeiten traten auf?

Team-interne Schwierigkeiten:

Es wurden Teamkonflikte im Allgemeinen genannt, die besonders dann entstanden, wenn es unterschiedliche Haltungen zur Arbeit gab. Zum Beispiel bestanden einige Freiwillige auf der Wahrnehmung von Ruhezeiten, während andere aufgrund des Arbeitsvolumens auf diese verzichten wollten und dies auch von den anderen Freiwilligen einforderten. Unvorhergesehen problematisch war für einige Freiwillige der ständige Wechsel in der Teamzusammensetzung.

Konjunkturbedingte Schwierigkeiten:

Einhaltung von Sicherheitsregeln und eingeschränkte Bewegungsfreiheit, allgemeine Kriminalität, Ermordung und Verschwinden eines Menschenrechtlers, Drohungen.

Schwierigkeiten in der Arbeit:

Der Umgang und die Konfrontation mit internen Konflikten innerhalb oder zwischen den begleiteten NRO.

Landesbedingte Schwierigkeiten:

Krankheiten (Malaria), Probleme mit den Ausländerbehörden (Visum).

Drei (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

8. Wie hätte pbi den Aufenthalt besser gestalten können?

Es wurde vorgeschlagen, dass pbi in Seminaren die Belastungsfähigkeit der Freiwilligen testen und mehr auf mögliche teaminterne Konflikte eingehen sollte. Ein weiterer Vorschlag war, Ex-Freiwillige / TrainerInnen in Deutschland als „PatInnen“ zur Unterstützung, der Freiwilligen in schwierigen Situationen einzusetzen. pbi sollte die eigenen Kriterien zur Auswahl sehr ernst nehmen und diese nicht aufgrund von Personalmangel verringern oder aufweichen.

7 (33%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

5.2.4. Nach dem Einsatz

1. Hast Du persönlich und möglicherweise den Einsatz überdauernde Kontakte knüpfen können?

Dass 19 (90%) der Freiwilligen diese Frage mit „Ja“ beantwortet haben zeigt, dass die Freiwilligen langfristige Beziehungen aufbauen konnten, besonders mit anderen Freiwilligen.

Eine (5%) Freiwillige hat auf diese Frage nicht geantwortet.

2. Wie schwer ist Dir die Wiedereingliederung gefallen?

- Schwer: 6 (29%)
- Nicht schwer: 14 (67%)
- k. A.: 1 (5%)

Welche Startschwierigkeiten traten auf?

Da sich viele leer und „Nicht-dazugehörig“ im alten Zuhause nach der Intensität des Lebens im Projekt /Team fühlten, fanden viele Freiwillige es sehr hilfreich, eine Vortragsrunde zu machen oder an

5. Bisherige Erfahrungen von pbi - Freiwilligen

pbi-Gruppen teilzunehmen, um das Erlebte zu verarbeiten. Der „vertraute“ Alltag spielte für viele eine wichtige Rolle, um sich in die Gemeinschaft zu integrieren. Viele haben eine Veränderung des Freundeskreises erlebt und mussten sich neu orientieren. Eine große Schwierigkeit war, dass sie mit anderen (vertrauten) Menschen ihre Erfahrungen nicht teilen konnten.

2 (10%) Freiwillige waren mit bürokratischen Schwierigkeiten konfrontiert. Es gab Probleme, wieder in eine Krankenkasse oder die Sozialversicherung aufgenommen zu werden.

3. Wie könnte pbi bei der Rückkehr besser helfen bzw. was hat Dir gefehlt?

Zum Beispiel durch:

a) Gesprächskreise:

- Ja: 6 (29%)
- Nein: 3 (14%)
- Eventuell: 3 (14%)
- k. A.: 9 (43%)

Anmerkungen: Viele Freiwillige befürworteten Gesprächskreise mit Ex-Freiwilligen, da diese ihre Erfahrungen nachvollziehen könnten.

b) Sozialversicherungsrechtliche Hilfe:

- Ja: 13 (62%)
- k. A.: 8 (38%)

c) Psychologische Beratung:

- Ja: 10 (48%)
- Nein: 2 (10%)
- Eventuell: 1 (5%)
- k. A.: 8 (38%)

d) Integration in pbi-Arbeit in Deutschland:

- Ja: 17 (81%)
- k. A.: 4 (19%)

e) Sonstiges: Keine Antworten

Zitate:

„Ein Rückkehrervertrag für pbi-Deutschland wäre sinnvoll.“
„Schon vor der Rückkehr sollte pbi den Kontakt suchen, um gemeinsam zu überlegen, wie wir uns gegenseitig unterstützen. Was bietet pbi RückkehrerInnen, was braucht pbi etc., um das gemeinsam zu organisieren. Dann gewinnen wir gemeinsam daran.“

„Mehr persönlicher Kontakt mit pbi, insbesondere durch Ex-Freiwillige des selben Projektes.“

„Eine gut organisierte Rundreise.“

„Vor der Abreise bereits mit den Freiwilligen einen Plan für die Wiedereingliederung machen.“

4. Inwiefern hat diese Erfahrung des Freiwilligenjahres Dein weiteres Leben begleitet / beeinflusst?

Alle betrachten die Erfahrung des Freiwilligenjahres als sehr wichtige Erfahrung für ihr weiteres Leben.

a) Persönlich:

Die Erfahrung hat Prioritäten im eigenen Leben verändert und neu geordnet.

Sie hat die Haltung zur eigenen Umgebung und zur Gesellschaft präzisiert und Toleranz geschult.

Vier (19%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

b) Fachlich-beruflich:

Für viele Freiwillige war diese Erfahrung ein Startpunkt für ihren weiteren Berufsweg. Wertvoll war insbesondere die erhöhte Sozialkompetenz im Beruf.

Drei (14%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

c) Politisch-sozial:

Die Erfahrung des Freiwilligenjahres hat das Interesse an Menschenrechts- und Friedensarbeit bekräftigt und zukünftiges Engagement gefördert.

Vier (19%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

5. War Dein Einsatz in dem Projekt sinnvoll?

Allgemein betrachtet hielten alle Freiwilligen ihren Einsatz im Projekt für sinnvoll. Manchmal traten Schwierigkeiten auf, die aber bearbeitet werden konnten.

Zwei (9%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

Anmerkung:

Die Antworten auf die Fragen 4 und 5 zeigen, dass insgesamt der Auslandseinsatz als eine sehr positive und zukunftsweisende Erfahrung bewertet wurde.

6. Wurden Deine Erwartungen und Wünsche erfüllt? Würdest Du den Projekteinsatz anderen weiter empfehlen? Wenn ja warum?

Die meisten Freiwilligen beantworteten diese Frage mit ja. Sie sehen ihre Erwartungen und Wünsche erfüllt und betrachten die Arbeit im pbi-Projekt als einzigartig, persönlich bildend und sinnvoll. Diese für sie bereichernden Erfahrungen würden sie geeigneten Personen weiter empfehlen, allerdings auch mögliche Schwierigkeiten erklären.

Zwei (9%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

5.2.5. Ziviler Friedensdienst

1. Für diejenigen, die ohne ZFD ausgereist sind: Wie beurteilst Du den ZFD? Hättest Du Dir vorstellen können, unter diesen Voraussetzungen und Bedingungen in Dein Einsatzland zu reisen?

19 (90%) Freiwillige sind ohne ZFD ausgereist, und davon könnten sich 17 (81%) vorstellen, unter diesen Voraussetzungen und Bedingungen in das Einsatzland auszureisen. Die beiden übrigen Befragten fanden 2 Jahre eine viel zu lange Zeit, oder erfüllten nicht die notwendigen Voraussetzungen.

Zwei (9%) Freiwillige haben auf diese Frage nicht geantwortet.

2. Für diejenigen, die mit dem ZFD ausgereist sind: Was sind Deine Erfahrungen mit dem ZFD?

Nur zwei (9%) Freiwillige sind mit dem ZFD ausgerüstet.

Zitate:

„Für den ZFD gab es eine Vorbereitungszeit, die pbi aus finanziellen Gründen nicht leisten konnte. Wenn ich nach dem Einsatz nach Deutschland komme, habe ich viel mehr Möglichkeiten als nach einem Freiwilligeneinsatz.“

„Meine Erfahrungen mit ZFD sind positiv. Der ZFD hat Vorteile auf unterschiedlichen Ebenen für pbi, für das jeweilige Projekt und für die Freiwilligen (politisch, strategisch, finanziell und persönlich). Ich gehe hier nur auf die von mir empfundenen persönlichen Vorteile ein. Der ZFD erleichtert vor allem die Rückkehr. Der Zugang zu Arbeitslosengeld und zu Weiterbildungsstipendien hilft, die Erfahrungen zu bearbeiten, und sinnvoll in andere Lebensbereiche einzubringen. Im ZFD ist ein zweijähriger Projektaufenthalt vorgesehen, was ich für sehr sinnvoll halte und auch das Projekt befürwortet längere Aufenthalte der Freiwilligen. Im Kolumbienprojekt verlängern immer mehr Freiwillige auf zwei Jahre unabhängig vom ZFD. Für mich hat der ZFD die Entscheidung der 2 Jahre erleichtert.“

5.3. Nachtrag zur psycho-sozialen Gesundheit

Nach Auswertung der Fragebögen wurde deutlich, dass eine psychologische Beratung der Freiwilligen bzw. eine verbesserte Vorbereitung in Bezug auf ihre psycho-soziale Kompetenz und Betreuung wünschenswert ist. Freiwillige werden mit Anforderungen konfrontiert, wie z.B. durch die Umgebung erforderte Belastungen, Umgang mit traumatisierten

Menschen, Konflikte im Team, die sie z. T. nur schwer individuell und unvorbereitet bewältigen können. Immerhin 10 (48%) Personen antworteten auf die Frage wie pbi bei der Rückkehr des Freiwilligeneinsatzes besser helfen könnte, dass die psychologische Beratung verbessert werden sollte. Wir führten deshalb noch drei ergänzende Interviews speziell zum Thema psycho-soziale Gesundheit durch:

- Telefoninterview mit einem FW (=Freiwillige/r), Einsatzort Mexiko, Gedächtnisprotokoll (FW 1),
- Fragen per Email, Rückantwort (Mail) einer FW, Einsatzort Kolumbien (FW 2) und eines FW, Einsatzort Indonesien (FW 3)

Eine Konsequenz aus den Ergebnissen der Untersuchung ist u. a. ein Weiterbildungsseminar von pbi-Deutscher Zweig zum Thema: Umgang mit Angst, Stress und emotionaler Belastung im Dezember 2003.

Zusammenfassend ist zu den drei Befragungen folgendes nachzutragen:

5.3.1. Psycho-soziale Gesundheit während des Einsatzes

Eine Kontaktperson oder ein Unterstützungsnetzwerk in den Heimatländern der FW, die vor, während und nach dem Einsatz für die FW zuständig ist, wird von FW 1, FW 2 und FW 3 als hilfreich betrachtet. Dies wird schon z. T. von der Koordinatorin und einigen Regionalgruppenmitgliedern von pbi Deutschland geleistet, sollte aber noch ausgebaut werden. Gerade nach der Rückkehr der FW sind Ansprechpersonen (z.B. ehemalige FW) sehr hilfreich (FW 2). Ansprechpersonen aus den Regionalgruppen sind, insbesondere für FW, die wenig Kontakt zu ehemaligen FW haben können, wichtig (FW 2).

Im Umgang mit psycho-sozialen Problemen ist das Team vor Ort wichtigste Ansprechinstanz (FW 1 und FW 2). FW 1 findet es grundsätzlich gut, dass das Team gemeinsam Lösungen entwickeln muss und sich gegenseitig unterstützt. Aber dies kann zu Überforderung führen und es ist Hilfe von außen notwendig. Im Mexikoprojekt als auch im Kolumbienprojekt gibt es die Idee, speziell zur psycho-sozialen Betreuung von FW eine Person zu engagieren die für die Teams als Ansprechperson zuständig ist (FW 1, FW 2). Im Kolumbienprojekt ist dies seit Juni 2003 umgesetzt. Außerdem gibt es im Kolumbienprojekt ein Team für die psycho-soziale Betreuung (zwei Ärzte und Psychologen), die psycho-soziale Workshops mit be-

5. Bisherige Erfahrungen von pbi - Freiwilligen

gleiteten und anderen NRO durchführen⁷¹ sowie für Workshops für die einzelnen Teams und auf Wunsch auch für Einzelgespräche zur Verfügung stehen.

„Das Team ist die Ansprechinstanz dafür. Für mich hat es gut funktioniert, aber es ist natürlich schwieriger, wenn es Spannungen im Team gibt oder man sich dort nicht so wohl fühlt. Außerdem steht uns das Team der Talleristas (also der psycho-sozialen Arbeit) zur Verfügung. Sie kommen regelmäßig zweimal im Jahr nach Kolumbien und sind auch in der Zwischenzeit ansprechbar. Wir können sie in besonderen Fällen bitten, zusätzliche Besuche zu machen. Es wird jetzt im Kolumbienprojekt eine neue Stelle für eine Person eingerichtet, die permanent im Land ist und die psycho-soziale Betreuung übernehmen soll.“ (FW 2).

Im Mexikoprojekt führte ein Psychologe einen Workshop durch, in dem es um Konflikte innerhalb des Teams ging. Im Anschluss daran fand ein Rollenspiel statt, das Situationen aus dem Begleitalltag thematisierte. Dies wurde von FW 1 als sehr hilfreich empfunden. Diese FW schlägt vor, solche

Workshops regelmäßiger zu organisieren. FW sollten die Möglichkeit haben, durch Workshops, Fortbildungen etc. besser/ kompetenter mit begleiteten traumatisierten Menschen umgehen zu können.

Im Indonesienprojekt wird versucht, angehenden FW den Aufbau „(...)eines Unterstützungsnetzwerkes in ihren Heimatländern nahe zu legen, die mittels Telefongesprächen moralische Aufbauarbeit leisten sollen(...)“; was alternativ auch von Projektkomitee-Mitgliedern angeboten wird. In Jakarta haben die FW für den Notfall eine Liste mit psychologischen Beratungsstellen zusammengetragen. Hin und wieder machen die FW ein „team building“, d.h. sie gehen z.B. an einem Nachmittag gemeinsam aus und machen etwas anderes als Arbeit, oder sie reden einfach nur darüber (FW 3).

Laut FW 3 kommt die psycho-soziale Unterstützung der FW in Indonesien im Alltag zu kurz, das Thema psycho-soziale Gesundheit sei jedoch laufend im Gespräch, konkrete Richtlinien gäbe es (noch) nicht.



Workshops und Seminare - eine andere Form der Begleitung:

Hier für das Centro Kleber, Vertriebene in Bogotá (oben) und die von pbi begleitete Friedensgemeinschaft in San José de Apartadó (unten), Kolumbien, durchgeführt von Dr. Carlos Beristian.

In den Seminaren geht es darum einen gemeinsamen kollektiven Raum aufzubauen, in dem die Menschen ihre Erfahrungen mitteilen können, die Bedeutung der gegenseitigen Unterstützung zu stärken, die psychosozialen Folgen der Gewalt wie z.B. Angst zu bearbeiten und den Umgang mit Gefahrensituationen.

71 Es existiert ein salud-mental-Team von pbi, denen die externen pbi Berater Dr. Carlos Beristain (Arzt, Psychologe und Trainer), Dr. Pau Perez (Psychiater) und Dr. Francesc Riera (Psychiater) angehören. Diese führen in Kolumbien und z.T. in Mexiko Workshops zu Trauma und Wiederherstellung sozialer Netze durch, und betreuen in regelmäßigen Abständen die pbi Freiwilligen.

5.3.2. Psycho-soziale Gesundheit nach dem Einsatz:

Nach dem Einsatz waren für FW 2 Kontakte zu anderen FW hilfreicher, als eine psycho-soziale Betreuung, um das Erlebte verarbeiten zu können.

„Durch den ZFD hätte ich die Möglichkeit gehabt, nach der Rückkehr psycho-soziale Betreuung in Anspruch zu nehmen, wollte das aber nicht. Am wichtigsten ist es, dass ich Kontakt zu anderen Ex-Freiwilligen habe. Darüber läuft die Verarbeitung und es ist der Ort, an dem ich mit Personen sprechen kann, die genau wissen, wovon ich rede. Ich denke, dass es schwierig ist für Personen, die nicht in der Nähe von anderen Ex-Freiwilligen leben und deshalb keinen regelmäßigen direkten Austausch haben können. Ich meine; dass man sich sehen muss; nicht nur telefonieren oder Emails schreiben. Für mich ist es auch sehr hilfreich, weiter an dem Thema Kolumbien und Menschenrechte zu arbeiten und wenigstens ab und zu die Kolumbianer zu sehen, wenn sie auf Besuch in Europa sind.“ (FW 2)

5.3.3. Zum Umgang mit traumatisierten Begleiteten

FW 2 beschreibt, dass in der Regel die in Kolumbien begleiteten Menschen alle traumatische Erlebnisse gehabt haben und weiterhin ständig traumatischen Erlebnissen ausgesetzt sind.

Für sie ist der zwischenmenschliche gleichberechtigte Kontakt im Umgang mit traumatisierten Menschen wichtig:

„Wir gehen mit ihnen ganz normal menschlich um: liebevoll, emphatisch, geduldig - auf keinen Fall versuchen wir, psychologisierend mit ihnen umzugehen. Wir lachen, tanzen und weinen mit ihnen, und wir werden auch manchmal wütend mit ihnen und über sie - also ganz normal. Wir arbeiten mit ihnen. Wir sind in gewisser Weise Kollegen, denn wir arbeiten an der gleichen Sache wie sie - in verschiedenen Organisationen und von unterschiedlichen Punkten aus - aber an der gleichen Sache (...“ (FW 2).

Der „normale“ zwischenmenschliche Kontakt ist auch im Umgang mit Kindern, die ebenfalls starken psychischen Problemen ausgesetzt sind, wichtig:

„(...) wir spielen, singen und toben mit ihnen. die Muttersprachler sind in dieser Hinsicht im Vorteil, denn sie kennen Lieder und Geschichten und Spiele. Für die Kinder sind wir manchmal noch mehr die ‚Beschützerinnen‘ als für die Eltern. Ich hatte aber den Eindruck, dass es am wichtigsten war, dass sie mit uns ausgelassen sein konnten und toben. Die Eltern können das oft aufgrund des großen Drucks nicht so sehr. Wenn die Kinder weinen und in den Arm genommen werden wollen, dann tun wir das. (...) insgesamt hatte ich den Eindruck, dass wir oft einen Eindruck, eine Illusion, Momente von Normalität verkörpern, die für die Leute wichtig sind und die sie genießen. Das hat natürlich in erster Linie mit Sicherheit zu tun und mit Schutz.

Wir sind eben doch nicht Teil des allgemeinen wahnsinnigen Drucks. Deshalb sind mit uns bestimmte Dinge möglich, die mit Kolumbianerinnen nicht möglich sind. Auf der anderen Seite sind mit uns andere Dinge nicht möglich, die nur mit Kolumbianerinnen möglich sind, weil wir sie nicht erlebt haben (Angehörige zum Beispiel, Opfergruppen etc.).“ (FW 2).

FW 3 hat nach eigenen Angaben noch nicht viel Kontakt mit traumatisierten Begleiteten gehabt. Er sieht es als wichtig an, Erwachsene und in diesem Fall traumatisierte Kinder *„(...) ernst zu nehmen, auf sie einzugehen, mit einem kleinen Mitbringsel oder ein paar lustigen Grimassen aus der Reserve zu locken.“ (FW 3).*

Aus Sicht von FW 1 sollte die psycho-soziale Betreuung der FW verbessert werden, auch während des Trainings, d.h. schon vor dem Einsatz. Er sieht auch Verbesserungsbedarf in Bezug auf den Umgang mit traumatisierten Begleiteten, während aus Sicht von FW 2 die Vorbereitung während des Trainings als positiv betrachtet wird:

„Ich fand sie gut. Vor allem den Aspekt, dass deutlich wurde, dass wir keine psychologische Rolle haben können, sollen und dürfen.“ (FW 2).

5.4. Nachtrag zur Auswertung

Es ist auffällig, dass im Durchschnitt auf alle Fragen eine bis drei Personen keine Angaben machten.

Auf die Fragen:

- War die Vorbereitung auf den Einsatz ausreichend in bezug auf soziale / psycho-soziale Kompetenz und persönlich? machten 9 (43%) keine Angaben.
- Wie sinnvoll waren die einzelnen Teile der Vorbereitung in bezug auf die drei einzureichenden Gutachten und den Fernkurs? machten 6 (29%) der Freiwilligen keine Angaben.
- Welche Fähigkeiten wurden nicht genügend ausgebaut? machten 7 (33%) keine Angaben.
- Was hast Du während des Einsatzes gelernt: beruflich-sozial (6 FW k. A.) oder politisch-sozial (5 FW k.A.).
- Wie hätte pbi den Aufenthalt besser gestalten können? machten 7 FW keine Angaben.
- Wie könnte pbi bei der Rückkehr besser helfen z.B. durch Gesprächskreise (9 FW / 43 % keine Angabe) oder durch sozialversicherungsrechtliche Hilfe und psychologische Beratung? machten jeweils 8 FW (38%) keine Angaben.

Im Rahmen der Untersuchung ist dieser Tatsache nicht noch einmal gesondert nachgegangen worden. Es sind Aspekte, die in zukünftigen Vorbereitungs-gesprächen mit den FFK besonders im Auge behalten werden müssen.

6. Motivation von Friedensfachkräften als Aspekt in der Personalanwerbung und Personalauswahl für einen ZFD-Einsatz

6.1. Einleitung

Die Motivation für einen Einsatz im Zivilen Friedensdienst ist von entscheidender Bedeutung für die Auswahl der FFK. Die schwierigen Einsatzbedingungen stellen hohe Anforderungen an die psychische und soziale Belastbarkeit und erfordern z.B. eine ausgeprägte soziale Kompetenz, interkulturelles Einfühlungsvermögen sowie überdurchschnittliche Fähigkeiten zur politischen Analyse. Diese Ansprüche werden von vielen FFK als Herausforderung empfunden, der sie sich stellen möchten und die sie u. a. mit einer „sinnvollen“ Tätigkeit verbinden.

Die Motivation bedingt in hohem Maße die Qualität der geleisteten Dienste. Neben der Bewertung einer Vielzahl von Auswahlkriterien fällt den am Auswahlprozess beteiligten Personen die schwierige Aufgabe zu, zu erkennen, ob die Motivation aus einem „gesunden Altruismus“ resultiert, der auch Motive eher funktionaler Art zulässt (z.B. Sprachkenntnisse zu vertiefen), oder aus einem im weitesten Sinne „autoaggressiven Narzissmus“⁷², der letztlich sowohl die Begleiteten als auch die Freiwilligen gefährdet. Eine differenzierte Kenntnis des Motivspektrums ist deshalb für pbi in der Auswahl von FFK von Bedeutung.

Während in den Anfangszeiten von pbi noch vorwiegend solidarische, politische und altruistische Werte als Motiv für einen Einsatz entscheidend waren⁷³, so werden heute eine Vielzahl unterschiedlicher Aspekte genannt. Der fortgeschrittene Professionalisierungsgrad von Einsätzen mag eine Rolle bei diesem Wandel der Motivstrukturen spielen, ebenso wie ein genereller gesellschaftlicher Werte- und Normenwandel. Da hier aber die Verbesserung der Anwerbung Freiwilliger Fachkräfte im Vordergrund steht, soll eine differenzierte Betrachtung der Hintergründe dieses Wandels nicht erfolgen.⁷⁴

Es galt zu erfragen, welche Motive eine Rolle spielten, auf welchen Wegen die Freiwilligen zu pbi fanden und welche Aspekte sich während des oder nach dem Einsatz als nützlich erwiesen. Ebenfalls

wurde erfragt, welche Faktoren und Konditionen die Motivation für einen Einsatz erhöhen könnten, da wir davon ausgehen, dass sich eine gute Betreuung der FFK auch auf die Motivation für weitere Einsätze positiv auswirkt.

6.2. Zielgruppenstruktur

Wer sich an einem Einsatz im Zivilen Friedensdienst beteiligt, so zeigt die Befragung von ehemaligen Freiwilligen, war schon zuvor sozial oder politisch engagiert (z.B. im Umweltschutz, in „Eine-Welt-Läden“, Menschenrechts- oder Friedensgruppen). Das durchschnittliche Alter der Freiwilligen liegt zwischen 30 und 40 Jahren, zu etwa zwei Dritteln handelt es sich dabei um Angehörige sozio-politischer Berufe (z.B. KrankenpflegerInnen, PolitologInnen) oder um junge AkademikerInnen, die später einen solchen Beruf wählen. Die sozial-politische Ausrichtung der Biographie spricht für die These, dass die Motivation der Mehrzahl der FFK aus einer ethischen gesellschafts-politischen Verantwortung resultiert. Damit im Einklang steht der häufig genannte Wunsch nach einer „sinnvollen“ Tätigkeit, nach der Möglichkeit des individuellen Beitrags für eine global verstandene soziale Gerechtigkeit nicht nur im Heimatland, sondern auch in Ländern des Südens. Wenngleich dieses Motiv für ein grundsätzliches Interesse an einem Einsatz ausschlaggebend scheint, ist damit doch nicht erklärt, warum die Streuung der unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen so gering ausfällt. Um einen breiteren Kreis an Interessierten für die Arbeit bei pbi zu gewinnen, sollte verstärkt auf die Spannweite möglicher Tätigkeiten hingewiesen werden. Hierzu sind breit angelegte Informationsveranstaltungen an Orten geeignet, an denen sich nicht primär die schon von sich aus motivierte Zielgruppe aufhält, z.B. an

- Berufsschulen
- Sprachschulen
- Agenturen für ökologische Reisen
- Zivildienstschulen.

72 Auf die Probleme, die sich aus narzisstischen Einstellungen in helfenden Berufen ergeben, kann an dieser Stelle nicht hinreichend eingegangen werden. Vgl. jedoch insbesondere die Punkte 4.2.4., 4.2.6. und 4.3.

73 Es liegen keine ausreichenden Daten vor, anhand derer diese Aussagen verifiziert werden könnten. Die Information ist Gesprächen mit wenigen frühen Freiwilligen entnommen.

74 Vgl. die Studie von Uta Bronner: „Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer“. Studien, die sich unmittelbar auch mit dem gesellschaftlich- kulturellen Hintergrund der Motivation für Freiwilligeneinsätze beschäftigen, sind pbi nicht bekannt.

Informationsveranstaltungen für die spezielle Zielgruppe der AkademikerInnen können stattfinden in:

- universitären Instituten
- in psychologischen Einrichtungen (z.B. Flüchtlingsbetreuung, -beratung)
- bei sozialen und politischen Gruppierungen (z.B. Gewerkschaften)
- in Kirchengemeinden.

Es sollte in diesen breiten Informationsveranstaltungen neben der Möglichkeit eines Friedensfachdienstes im Ausland insbesondere auch auf mögliche Aktivitäten in Deutschland hingewiesen werden:

- Praktika
- Bürotätigkeiten
- Ehrenamtliche Heimtätigkeiten
- Journalistische Tätigkeiten
- Unterstützungskreis etc.

Zusätzlich zu den breiten Informationsveranstaltungen sollten spezielle Veranstaltungen über Auslandseinsätze als Friedensfachkraft informieren, in denen die Vielseitigkeit der Anforderungen einerseits und der Arbeitsbereiche und -formen andererseits⁷⁵ deutlich werden.

6.3. Motivstruktur

Die zivile Konfliktbearbeitung ist heute bekannter und gesellschaftlich anerkannter als noch vor 20 Jahren. Auch wenn gesellschaftspolitische Motive in unserer Befragung dominieren, ist eine Tätigkeit in diesem Bereich insbesondere durch den Zivilen Friedensdienst für breitere Schichten interessant und möglich geworden. Gehörte früher eine Bereitschaft dazu, Opfer und vermeintliche Einschränkungen in der eigenen Biographie in Kauf zu nehmen⁷⁶, wird heute gerade die Vorteilhaftigkeit eines längeren Auslandsaufenthaltes sowie die Möglichkeit zur Vertiefung der Fremdsprachenkenntnisse gesehen. Entsprechend ist auch die Motivstruktur differenziert zu beurteilen. Angesichts der Vielzahl möglicher Tätigkeiten bei pbi ist zu empfehlen, unterschiedliche Qualifikationen und Vorkenntnisse in der Anwerbung gezielt anzusprechen. Auch wenn im Team im Prinzip alle alles machen müssen, sind unterschiedliche Kenntnisse und Vorlieben ausdrücklich erwünscht.

In der Befragung wurden folgende Motive für eine generelle Mitarbeit bei pbi (nicht nur projektbezogen) genannt:

- gesellschaftspolitische Verantwortungsmotivation
- Wunsch nach „sinnvoller“ Tätigkeit
- Möglichkeit zu berufsvorbereitenden Praktikatätigkeiten im Büro / im Heimatland
- Arbeit in überdurchschnittlich motivierten Teams
- Auslandsaufenthalt
- Interesse am Zielland oder an anderen Kulturen
- Orientierung (etwa während oder nach der Schule oder dem Studium) für spätere Tätigkeiten
- Erwerb/Vertiefung von Stresskompetenzen
- Erwerb/Vertiefung von Teamkompetenzen
- Erwerb der beruflich bedeutungsvollen Kompetenzen Mobilität und Flexibilität
- Veränderung der eigenen Lebenssituation
- Möglichkeit zur Unterstützung ohne „Einmischung“ in unbekannte Zusammenhänge
- Praktische Anwendung und Überprüfung ideeller Motive auf deren Haltbarkeit (Prinzip der Nichteinmischung, gewaltfreie Konfliktlösung u. a.)
- Sammeln von Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen, z.B.: Begleitungsarbeit, Lobbyarbeit, Hausdienst, Informationsarbeit u. a.)
- Erwerb/Vertiefung von Kompetenzen der Konfliktbearbeitung
- Selbsterfahrung
- Erwerb/Vertiefung interkultureller Kompetenzen
- Kontakte persönlicher und beruflicher Art (z.B. mit AktivistInnen anderer NRO)
- Einblick und Möglichkeit zur weiteren Arbeit in NRO
- Allgemeine Lebenserfahrung

6.4. Methoden der Anwerbung

Die Anwerbung potenzieller Freiwilliger kann über eine breite Palette an Methoden und Medien geschehen, wobei jede Variante spezifische Vor- und Nachteile birgt. Während über Internet, Fernsehen oder Printmedien viele Menschen gleichzeitig angesprochen werden, ist bei Veranstaltungen unter Teilnahme ehemaliger FFK eine andere Form der Kommunikation und eine intensivere Aufklärung über Selbstverständnis, Ziele und Methoden der Arbeit von pbi möglich. Es ist zu berücksichtigen, dass die jeweilige Form der Kontaktaufnahme unterschiedliche Interessengruppen anspricht.

⁷⁵ Vgl. Schaubild zu den Arbeitsmethoden von pbi, Kap. 3.

⁷⁶ Dies mag nach wie vor für eine Vielzahl von engagierten FFK eine Rolle spielen, wobei eine differenziertere Forschungsarbeit erst Aussagen über eine Korrelation dieses Motivs mit besonderen Leistungen im Einsatz zulassen würde.

6. Motivation als Aspekt in der Personalanwerbung und -auswahl

Die Kontaktaufnahme über Medien oder über Veranstaltungen ist ein erster Schritt, um grundsätzliches Interesse zu wecken. In einem zweiten Schritt kann detailliertere Information zugesendet werden. Der dritte Schritt beinhaltet einen persönlichen Kontakt, durch den die interessierte Person weitere Informationen erhält und pbi einen Eindruck über die Eignung für unterschiedliche Aufgaben gewinnen kann.

Interessierte können angesprochen werden durch

- Direktkontakt (persönliches Gespräch)
- Anzeigen und Artikel in/durch Massenkommunikationsmittel (Internet, Fernsehen, Zeitung etc.)

- Posteraktionen
- allgemeine Informationsveranstaltungen
- Vorträge (etwa rückkehrender Freiwilliger über ihre Erfahrungen/ihren Einsatz)
- Werbung durch zurückgekehrte Freiwillige auf lokaler Ebene, im direkten Umfeld
- Über und durch die Unterstützung politisch/sozialer Gruppen (z.B. Friedensgruppen, Gewerkschaften, kirchliche Gruppen u. a.).

Selbstverständlich müssen die Friedensfachkräfte, die mit pbi in einen Auslandseinsatz gehen, hinter den Prinzipien und ethischen Grundwerten von pbi stehen.

7. Konzept zur Personalbetreuung

7.1. Einleitung

Motivation von Friedensfachkräften und Betreuung der Freiwilligen hängen eng miteinander zusammen.

Das Feld, das hier mit einem Konzept zur Personalbetreuung betreten wird, ist bislang wenig bearbeitet. Wenngleich allgemein die Betreuung der FFK als ein wichtiges Element der Arbeit des ZFD angesehen wird, liegen bislang keine systematischen Arbeiten zur Betreuung vor. Viele Träger und Einrichtungen arbeiten in z. T. sehr unterschiedlicher Weise an der Betreuung ihrer FFK, einen einheitlichen Rahmen für diese Maßnahmen gibt es jedoch bislang nicht, was die Evaluation des Erfolges dieser Maßnahmen erschwert.

Freiwillige werden in ihrem Einsatz mit Anforderungen konfrontiert, die sie nicht individuell und unvorbereitet bewältigen können. Häufig sind Freiwillige Situationen ausgesetzt, denen sie hilflos gegenüber stehen, so etwa in der Begleitung von Folteropfern oder Angehörigen von Verschwundenen. Für derlei Situationen ist eine professionelle Schulung im Vorfeld sowie eine fachliche Betreuung während der Arbeit und gegebenenfalls auch nach dem Einsatz unverzichtbar. Das Spektrum möglicher Maßnahmen zur Vorbereitung, Betreuung während des Einsatzes

und Maßnahmen der Begleitung der FFK auch nach deren Rückkehr ins Heimatland ist ebenso breit wie unerschlossen. Es reicht von intensivem psychologischen Training, Einbindung in soziale Netzwerke bis zur Sicherung der Versicherungsleistungen nach der Rückkehr.

Das Konzept zur Personalbetreuung orientiert sich an zwei einander ergänzenden Schemata. Zum einen wird der Einsatz als Prozess erfasst und entsprechend die drei Phasen: vor dem Einsatz, während des Einsatzes und nach dem Einsatz einbezogen. Ergänzt wird diese Einteilung durch unterschiedliche „Ebenen der Intervention“. Als solche werden berufliche, persönliche, politisch-soziale, psycho-soziale/interkulturelle Perspektiven ebenso wie die praktischen Dinge des Lebens, wie bspw. die Sicherung der Wohnung nach der Heimkehr, thematisiert.

Friedensfachkräfte, die sich zu einem freiwilligen Einsatz bei pbi entscheiden, arbeiten unter extrem belastenden Bedingungen⁷⁷. pbi Großbritannien schlug im Herbst 2002 die Erstellung eines „Mental-Health“ Konzeptes für die pbi vor, mit dem Ziel, die Verantwortung für die Unterstützung der Freiwilligen in der gesamten Organisation zu verankern, diese also nicht auf Ländergruppen oder Projektebene zu belassen.⁷⁸

77 Vgl. pbi Rundbrief 04/02, S. 8-10, „Angst und Stress“.

78 Vgl. Eingabe pbi-Großbritannien zum IC-Meeting im Januar 2003. November 2002.

In dem Mental-Health- Konzept sollen die folgenden Aspekte berücksichtigt werden:

- Psychosoziale Vorbereitung und Training vor dem Einsatz im Team
- Unterstützung durch Workshops, individuelle Unterstützungstreffen u. a.
- Auseinandersetzung mit Konflikten innerhalb von pbi
- Selbstevaluierungen der FFK und „Feedback“ des Teams
- Thematisierung möglicher sekundärer Stresserscheinungen und deren Folgen
- Vorbereitung und Sensibilisierung auf die Wahrnehmung möglicher (post)traumatischer Stresssyndrome
- Unterstützung und debriefing nach dem Einsatz im Team. Das hier vorgestellte Konzept zur Personalbetreuung nimmt auf alle genannten Aspekte Bezug und geht z. T. über diese hinaus.

Neben den in Kapitel 4 vorgestellten Abhandlungen von Beristain/Donà, Bronner, Wünsche und Becker werden der Entwurf zur Begleitung von FFK von EIRENE sowie die Qualitätsstandards zur Vorbereitung, Qualifikation und Auswahl (ZFD - Stan-

dards und Qualitätsmanagement 2001) und weitere pbi interne Quellen (Befragung ehemaliger FFK, Trainer, ProjektkoordinatorInnen) in das Konzept integriert.

7.2. Der Prozess der Betreuung von Friedensfachkräften

pbi steht bei der Gewährleistung einer angemessenen Betreuung der FFK in der Verantwortung. Um über Sinn und Nutzen der Vielzahl möglicher Maßnahmen entscheiden und erfolgreiche Maßnahmen identifizieren zu können, ist deren strukturierte Aufbereitung geboten. Um dann die Umsetzung zu gewährleisten, müssen entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen eingeplant und gesichert sein.

Der Freiwilligeneinsatz im Zivilen Friedensdienst beginnt nicht erst mit der Anreise und endet nicht mit dem Verlassen des Projektortes. Bereits vor dem Einsatz müssen umfangreiche Maßnahmen ergriffen werden, um der FFK eine möglichst angemessene Vorbereitung auf den Einsatz zu gewährleisten. Schon die Anwerbung der Freiwilligen muss in einem umfassenden Konzept Berücksichtigung finden.

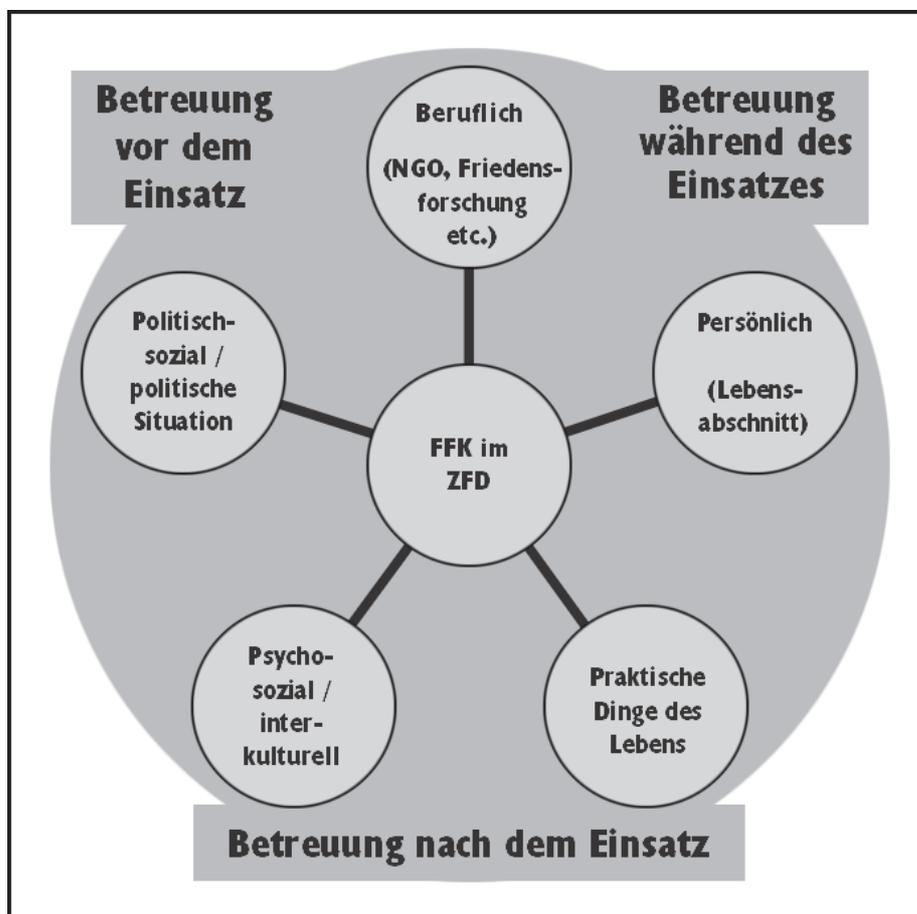


Schaubild 2:
Die Einbindung und Betreuung der Freiwilligen Fachkraft im ZFD

7.2.1. Personalanwerbung

Bereits bei der Anwerbung spielt die verwendete Sprache eine bedeutende Rolle, inwieweit Menschen angesprochen werden, die selbstkritisch und reflektiert ihre eigenen Fähigkeiten und Grenzen einzuschätzen wissen, oder gerade Personen mit der Tendenz zur Selbstüberschätzung, die in der Arbeit eine Möglichkeit zur Bestätigung ihres idealisierten Selbstbildes sehen. Insofern sind bereits die Motive der Freiwilligen in einem Konzept zur Personalbetreuung zu berücksichtigen.

7.2.1.1. Ansprechen möglicher Freiwilliger

Die Anwerbung Freiwilliger spielt in die Personalbetreuung mit hinein. So ist es nicht nur überzeugend, von ehemaligen FFK über die Arbeit informiert zu werden, darüber hinaus kann gerade die Aktivität ehemaliger FFK an Anwerbungsveranstaltungen für diese einen Beitrag zur psychosozialen Reintegration und zur Verarbeitung des Erlebten beitragen. Auch kann bei einer direkten Ansprache unmittelbarer über die Bedingungen im Einsatz aufgeklärt und Fragen zum Einsatz beantwortet werden. Über Massenkommunikationsmittel wie das Internet kann zwar eine breite Schicht möglicher Freiwilliger angesprochen werden, doch müssen die so Angesprochenen zu einem späteren Zeitpunkt intensiver persönlich über die Arbeit von pbi informiert werden. Eine generelle Pflicht zu einem persönlichen Gespräch in der pbi-Geschäftsstelle kann jedoch dieses Defizit kompensieren.⁷⁹

7.2.2. Betreuung vor dem Einsatz

Eine intensive Vorbereitung der FFK ist nicht nur Bedingung für den Erfolg im Einsatz, sondern auch von entscheidender Bedeutung für die Wahrung ihrer psycho-sozialen Gesundheit. Die Bedingungen, unter denen Freiwillige im Zivilen Friedensdienst zum Einsatz kommen, erfordern ein hohes Maß an psychischer wie körperlicher Belastbarkeit. Es muss also bereits vor dem Einsatz die Klärung und Stärkung der persönlichen Kräfte zur Bewältigung von außergewöhnlichen Belastungen beginnen.

Zu den folgenden Themen sollen vorbereitende Seminare bzw. Workshops durchgeführt werden:

- Klärung der und kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle
- Übungen zum Umgang mit Gewalt
- Grundlagen und Verhaltensübungen zum Umgang mit Opfern (Folter, Vergewaltigung, Trauma u. a.)
- Entwickeln von persönlichen Strategien im Umgang mit Belastungen, Stress und Krisen
- Theoretische Aspekte der Konsensfindung und Konfliktlösung
- Aspekte der persönlichen Lebenssituation (Wohn- und Lebensbedingungen, Versicherungsschutz, Vorbereitung der Rückkehr aus dem Einsatz etc.)
- Probleme aus dem interkulturellen Kontext
- Einführung in die interkulturelle Kommunikation
- Auseinandersetzung mit verschiedenen Kulturbegriffen
- Konzept der Kulturstandards: Vorbereitung und Fortbildung zur Sensibilisierung zu Themen wie „Vorurteile und Diskriminierung“
- Trainings zur Reflexion der eigenen Kultur und interkultureller Missverständnisse und zur Erweiterung der interkulturellen Kompetenz.

Die Seminare und Workshops sollen:

- auf die besonderen Belastungen in Krisen- und Kriegsregionen hinweisen und vorbereiten
- einen starken projektbezogenen Charakter haben
- auch praktische Trainings wie Rollenspiele zu Stresssituationen (insbesondere zur Sensibilisierung für die eigenen Fähigkeiten und Grenzen) anbieten
- die Erfahrungen Ex-Freiwilliger in die Trainings integrieren
- auf die Arbeit mit Menschen unterschiedlichster Herkunft vorbereiten
- auf die Grenzen der Begleitarbeit hinweisen (Klärung der eigenen Rolle).

Die Vorbereitung der FFK ist mit vorbereitenden Workshops und Seminaren nicht umfassend möglich, wenngleich diese einen unverzichtbaren Bestandteil der Personalbetreuung ausmachen. Eine umfassendere Vorbereitung lebt auch von dem

⁷⁹ Die deutsche Geschäftsstelle ist darum bemüht, dass alle zukünftigen Freiwilligen vor der Ausreise einen Tag im Hamburger Büro verbringen müssen. Sinn dieses Tages ist es, persönlichen Kontakt zwischen Freiwilligen und den MitarbeiterInnen im Büro (Koordinatorin, Fundraiser, evtl. FreiwilligenbeauftragteR) herzustellen, die Freiwilligen mit den Instrumenten der Freiwilligenbetreuung bekannt zu machen, Details über den Kontakt während des Teamaufenthalts zu besprechen und die Freiwilligen in eine Datenbank aufzunehmen. Nach Möglichkeit soll dies in einen „Studententag“ für mehrere Freiwillige gebündelt werden.

intensiven Feedback von Freiwilligen an ihre Entsendeorganisation, anhand dessen diese auf die jeweils spezifischen Bedürfnisse eingehen kann.

Weitere vorbereitende Maßnahmen:

- Kennlerngespräch in der Geschäftsstelle mit Koordination und Kontaktperson
- Aufbau eines Unterstützerkreises
- PR/Öffentlichkeitsarbeit, Spenden/Förderkreis für pbi
- Einbindung der FFK in pbi Gruppen oder in die Arbeit anderer NRO (z.B. durch halbjährige Bürotätigkeit im Heimatland oder Mitarbeit in der jeweiligen Projekt AG)
- Lobbyarbeit.

7.2.3. Betreuung während des Einsatzes

Während des Einsatzes sind die FFK auf die Unterstützung ihrer unmittelbaren sozialen Umgebung angewiesen, genauso wichtig ist es, die sozialen Netzwerke zu Hause aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen, die zur Stressreduktion beitragen und mit den die eigenen Überzeugungen verunsichernden Erfahrungen umzugehen helfen. Generell helfen feste und täglich gleichmäßig vollzogene Ablaufroutinen und Rituale, mit Unsicherheit besser umzugehen. Langfristig gesetzte Etappen, etwa durch die von vornherein eingeplante Unterbrechung des Einsatzes durch Urlaub außerhalb des Einsatzgebietes, am besten außerhalb des Einsatzlandes, helfen ebenfalls, schwierige Zeiten zu überstehen. Ebenso wichtig ist die Betreuung der FFK durch psychologische Fachkräfte, auch ohne ausdrückliches Hilfeersuchen. Häufig nehmen FFK die eigenen Belastungen verzerrt oder gar nicht wahr, weshalb eine regelmäßige Betreuung institutionalisiert werden muss.

Auf institutioneller Ebene ist ein gemeinsames klares Verständnis von der Rolle der Organisation und der FFK im Konfliktgebiet unerlässlich.⁸⁰ Gegenseitige Unterstützung der KollegInnen kann helfen, den Umgang mit Stress zu verbessern und dazu beitragen, die Erfahrungen bedeutsamer zu machen. So können beispielsweise kollektive Diskussionen und Entscheidungsfindungen bei schwierigen Entscheidungen, die mit moralischen Zwangslagen verbunden sind, helfen, ein mögliches Schuldgefühl zu verringern und das Verantwortungsgefühl zu erhöhen.⁸¹

Für die Zeit während des Einsatzes lassen sich folgende mögliche Maßnahmen auflisten:

- Einrichtung fester Arbeits- und Freizeitroutinen („Rituale“)
- Angebote psychologischer Beratungen als integraler Bestandteil des Dienstes
- Begleitung des Einsatzes durch den Besuch Außenstehender, geschulter Personen (z.B. Personen des Projekt-Komitees), die persönlich mit den FFK bekannt, für mögliche Spannungen (auch innerhalb des Teams) sensibilisiert und geschult sind im Umgang mit komplexen Spannungssituationen
- Unterstützungskreis: Regelmäßiger Rundbrief der Freiwilligen und regelmäßige Kontakte mit dem Freiwilligen (per Email, Brief, Telefon)
- Unterstützungsfunktion der Regionalgruppe und der Kontaktperson
- Selbst-Evaluierung der Freiwilligen und Feedback des Teams
- Weitergabe der Selbst-Evaluation an die Kontaktperson
- PR / Öffentlichkeitsarbeit, Spenden / Förderkreis für pbi
- Pate / Patin (Ex-Freiwillige, TrainerInnen) in Deutschland zur Unterstützung FW in schwierigen Situationen
- Rückzugsmöglichkeiten aus dem Arbeitsbereich
- Ausreichend Zeit für eventuelle Unsicherheiten und Fragen der neuen FW in der Orientierungsphase
- „Auszeiten“: Die FFK verlassen für einen bestimmten (kurzen) Zeitraum die Region oder sogar das Land, erholen sich, tun etwas anderes, nehmen Supervision wahr
- „Intervision“: Fachkräfte eines Landes oder einer Region aus verschiedenen Diensten treffen sich regelmäßig zum Austausch, mit dem Ziel der gegenseitigen Unterstützung
- „Fortbildungs- und Lobbyreisen“: Diese Reisen haben gleichzeitig die Funktion einer Auszeit, des Lobbying und des Austausches.

Über diese Maßnahmen hinaus erfordern die besonderen Arbeitsbedingungen, dass mit traumatisierenden Ereignissen gerechnet werden muss. Aus diesem Grunde ist es notwendig, Maßnahmen für eine unmittelbare Krisenintervention bereit zu halten, um die FFK kurzfristig zu entlasten und nach Möglichkeit langfristige Schädigungen zu vermeiden.⁸²

⁸⁰ Beristain, Donà: 2001: 25, vgl. auch Ditzler 2001.

⁸¹ Beristain, Donà: 2001: 25.

⁸² Vgl. Mahony/Eguren, S. 187-197.

7.2.4. *Betreuung nach dem Einsatz*

Aus langjährigen Erfahrungen in der Entwicklungszusammenarbeit und aus pbi eigener Erfahrung ist hinreichend bekannt, dass die Rückkehr ins Heimatland ein schwieriger Teil des gesamten Prozesses des Einsatzes ist und nicht vernachlässigt oder unterschätzt werden darf. Deshalb gilt im Sinne der Verantwortung pbi für ihre Einsatzkräfte, eine intensive Betreuung anzubieten, falls die FFK dies wünscht, sowie ein Debriefing zu gewährleisten. Letzteres sollte obligatorisch sein.

Mögliche Maßnahmen für die Betreuung nach dem Einsatz:

- Rückkehr-Fonds (besteht bereits und kann von - wenigen - RückkehrerInnen in Anspruch genommen werden)
- Ausstellung im Inland (optional)
- Debriefing (soll in Zukunft obligatorisch sein)
- Gespräche in der Deutschen Geschäftsstelle mit Koordination und Ex-Freiwilligen (obligatorisch)

- RückkehrerInnen-Seminare (werden seit 2004 angeboten)
- Rundreise oder Teilnahme an pbi Gruppen, um das Erlebte zu verarbeiten (optional)
- Gesprächskreise mit Ex-Freiwilligen und Kontakt zu Ex-Freiwilligen (optional)
- Gesprächsabend mit Unterstützungskreis (optional)
- Netzwerk mit Fachleuten (Kontakte). Ziel sollte es sein, dass ein Gespräch mit Psychologen gewährleistet werden kann, wenn die FFK dies wünscht
- Nachgespräch, mit dem Ziel der Exploration der aktuellen Befindlichkeit und des weiteren Unterstützungsbedarfs (soll in Zukunft obligatorisch sein).

7.2.5. *Allgemeine Betreuung*

Für den gesamten Prozess bietet es sich an, der FFK eine Person zur Seite zu stellen, die den ganzen Zeitraum betreuend begleitet.⁸³

8. Ausblick

Das Feld, das hier mit einem Konzept zur Personalbetreuung betreten wurde, ist bislang wenig bearbeitet. Wenngleich allgemein die Betreuung der FFK als ein wichtiges Element der Arbeit des ZFD angesehen wird, liegen bislang keine systematischen Arbeiten zur Betreuung vor. Viele Träger und Einrichtungen arbeiten in z. T. sehr unterschiedlicher Weise an der Betreuung ihrer FFK. Einen einheitlichen Rahmen für die unterschiedlichen Maßnahmen gibt es bislang nicht, was die Evaluation erschwert.

Was die Motivation der Friedensfachkräfte anbelangt, ist es selbstverständlich auch in Zukunft wichtig, dass die Prinzipien von pbi (Gewaltfreiheit, Nicht-Parteinahme und Nicht-Einmischung) einen

wesentlichen Ausschlag für die Entscheidung einer Mitarbeit in unseren Projekten darstellt. Wir begrüßen, dass zunehmend berufliche Ambitionen eine Rolle spielen und sehen darin eine wachsende gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit in der zivilen Konfliktbearbeitung, die für breitere Bevölkerungsschichten attraktiv wird.

Um das noch sehr enge Spektrum an Friedensfachkräften bei pbi - AkademikerInnen zwischen 25 und 35 Jahren - zu verbreitern, sollen Informationsveranstaltungen gezielt an Orten durchgeführt werden, an denen sich andere Zielgruppen aufhalten, die gesellschaftspolitisch arbeiten oder potentiell gesellschaftspolitisch interessiert sind.

⁸³ Um zusätzlich zum persönlichen Netzwerk, das die meisten Freiwilligen haben, die persönliche Betreuung und Einbindung während des Aufenthaltes zu verbessern, bietet pbi seit 2004 allen deutschen Freiwilligen eine Patenschaft an. Diese wird zwischen dem/der Freiwilligen und einem anderen pbi - Deutschland - Mitglied oder Ex-Freiwilligen geschlossen und beinhaltet einen regelmäßigen Kontakt per Email und/oder Telefon. In Zukunft soll es eine Liste mit Namen und Kontaktdaten derer geben, die sich prinzipiell für die Übernahme einer PatInnenschaft bereit erklärt haben. Bei einer solchen PatInnenschaft handelt es sich besonders um die persönliche Unterstützung des Freiwilligen. (Stand Oktober 2005)

Wir sind zufrieden damit, dass der Anteil der Frauen (57%) und Männer (43%) relativ ausgeglichen ist.

Ebenfalls positiv auffällig war, dass viele der in der Studie von Petra Wünsche genannten Empfehlungen für die psycho-soziale Betreuung während des Einsatzes (Strategien der Stressprävention und -bewältigung, Maßnahmen der persönlichen und intergruppalen sowie der institutionellen Unterstützung) in den pbi-Projekten bereits seit einigen Jahren umgesetzt werden.

Andererseits wurde klar, dass es für pbi - Deutscher Zweig e.V. eine ganz erhebliche Anforderung gibt, nicht nur eine adäquate Vorbereitungs- und Qualifizierungsstrategie zu verfolgen, sondern auch ein ganzheitliches Konzept der Betreuung vor, während und nach dem Einsatz bereitzustellen. Hier gibt es noch Defizite.

In 2004 hat sich in Deutschland die Arbeitsgruppe (AG): Handbuch zur pbi-Freiwilligenbetreuung gegründet, die in Anlehnung an die Ergebnisse der vorliegenden pbi-Studie zur Verbesserung der Betreuung der Freiwilligen beitragen möchte. Die AG möchte die einzelnen vorhandenen Ansätze zusammentragen und daraus neue Instrumente entwickeln. Für die Zukunft soll damit ein strukturierter Leitfaden vorliegen, der eine umfassende Betreuung der Freiwilligen durch pbi - Deutschland vor, nach, sowie während der Einsatzzeit ermöglicht. Das Handbuch soll eine Informationsgrundlage für betreuende Ländergruppenmitglieder und zu betreuende Freiwillige bieten. Aktuell (Oktober 2005) konstituiert sich eine international working group - volunteer support, bestehend aus pbi AktivistInnen in UK, USA, Schweiz und Deutschland, um die Betreuung auf internationaler Ebene zu verbessern (Kontakt über pbi - Deutscher Zweig e.V.).

pbi wird also an der Personalbetreuung weiterarbeiten. Eine Anfrage bei den Mitgliedern des Konsortiums ZFD erbrachte, daß auch dort ein großes Interesse an der Aufstellung eines Konzeptes zur Personalbetreuung besteht. Allerdings ist die Diskussion bei den einzelnen Trägern noch nicht abge-

schlossen. Noch steht wenig öffentliches Material zur Verfügung, das über die bisherigen Konzepte aus der Entwicklungszusammenarbeit hinausgeht und ausdrücklich auf das neue Feld der Konfliktbewältigung und Friedensförderung Bezug nimmt. Es besteht also Mangel an Konzepten und Studien, die anwendbar sind auf die Begleitung von Friedensfachkräften in Konfliktregionen. Erste vielversprechende Ansätze wie z.B. die von Petra Wünsche im Auftrag des EED erstellte Studie zu den psycho-sozialen Aspekten der Betreuung, sowie das von Eckehard Fricke für das Konsortium ZFD entwickelte Module-Konzept zur Personalbetreuung sind Perspektiven, die wir mit Aufmerksamkeit weiterverfolgen. Sehr gerne möchten wir uns an dieser Diskussion und Entwicklung beteiligen.

Die Planungen bei pbi - Deutscher Zweig e.V. sehen vor, dass im zweiten Halbjahr 2005 das pbi-Konzept der Personalbetreuung abschließend beraten und von den zuständigen Gremien als gültiger Standard verabschiedet werden kann. Gern stellen wir es in einem größeren Rahmen vor, sofern es auch für andere Organisationen von Interesse ist.

Als ein weiteres konkretes Resultat wurden in 2003/ 2004 eine Seminarreihe zur Einführung und Vertiefung in folgende Themen durchgeführt:

- Zivile Konfliktbearbeitung
- Umgang mit Angst und Stress
- „Teamen“ lernen
- Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit
- RückkehrerInnenseminar
- Konflikttraining - eigenes Konfliktverhalten
- Interkulturelle Kommunikation

Auch im Jahr 2005 sind Seminare zu folgenden Themen geplant, bzw. bereits durchgeführt worden:

- Bildungsarbeit zum Thema Menschenrechte
- Lobby- und Präsentationsseminar
- Debriefingseminar
- Interkulturelles Arbeiten
- RückkehrerInnenseminar

9. Literaturverzeichnis

- Becker, David 1999:** Trauerprozesse und Traumaverarbeitung im interkulturellen Zusammenhang. In: Zeitschrift für Politische Psychologie, Jahrgang 7, Nr. 1 u. 2: 165 - 182.
- Becker, David 2005:** Auswirkungen organisierter Gewalt. In: Im Inneren der Globalisierung - Psychosoziale Arbeit in Gewaltkontexten. medico - Report 26: 148-161.
- Beristain, Carlos 2000:** Bildungsarbeit bei pbi - Die Wiederherstellung sozialer Netze - eine andere Facette der Begleitung. In: pbi Rundbrief Nr.04/2000.
- Beristain, Carlos/ Donà, Giorgia 2001:** Psychology in humanitarian assistance. Volume 7. Chapter 3. Network on humanitarian assistance: 20-27.
- Berkowitz, L. and Walster, E. (Ed) 1976:** Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 9. New York: Academic Press.
- Bronner, U. 2000:** Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer. In: Zeitschrift für Politische Psychologie, Jahrgang 8: 505-521.
- Büttner, C. 1995:** Friedensbrigaden: Zivile Konfliktbearbeitungen mit gewaltfreien Methoden. Münster: Lit.
- Cerny, M.S. 1995:** Treating the „Heroic Treaters“. In: Figley, C.R. (Ed.): Compassion Fatigue. Coping with Secondary Stress Disorder in Those who treat the Traumatized. New York: Brunner & Mazel.
- Cunningham, M.S. und Aroche, J. 1997:** Caring for Caregivers. Principles and practices for the Management of Staff in Torture and Trauma Rehabilitation Centers. PST Quarterly: 19-26.
- Ditzler, Thomas 2001:** Mental Health and Aid Workers: The Case for Collaborative Questioning. In: The Journal of Humanitarian Assistance.
- Evers, T. 2000:** Ziviler Friedensdienst: Fachleute für den Frieden. Opladen: Leske und Budrich.
- Fengler, J. 1994:** Helfen macht müde. Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation. München: Pfeiffer.
- Figley, C.R. 1995 (Ed.):** Compassion Fatigue. Coping with Secondary Stress Disorder in Those who treat the Traumatized. New York: Brunner & Mazel.
- Flick, U. 1995:** Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg.
- Galtung, J. 1976:** Peace and World Structure: Essays in Peace Research. Vol.IV. Copenhagen: 512 - 535.
- Green, B.L. 1993:** Identifying Survivors at Risk: Traumata and Stressors across Events. In: Wilson, J.P. and Raphael, B. (Eds).
- Herman, J.L. 1993:** Narben der Gewalt. München: Kindler.
- Leonhardt, K. 1998:** Mitarbeiterereinsatz in Krisengebieten. Folgerungen für die Personalarbeit - am Beispiel eines humanitären Hilfsprojektes in Bosnien-Herzegowina. Diplomarbeit. Erlangen-Nürnberg: Friedrich-Alexander-Universität.

- Mahony, L.; Eguren, L. E. 2002:** Gewaltfrei stören - Gewalt verhindern. Zürich. (Originalausgabe erschien 1997 unter dem Titel: Unarmed Bodyguards. International Accompaniment for the Protection of Human Rights. USA.)
- Mitchell, J.T.; Everly, G. S. 1998:** Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen. Zur Prävention psychischer Traumatisierung. Wien: Stumpf & Kossendey.
- Pearlman, L.A.; Saakvitne, K. W. 1995:** Treating Therapists with Vicarious Traumatization and Secondary Traumatic Stress Disorders. In: Figley, C.R. (Ed.).
- Saakvitne, K.W; Pearlman, L. A. 1996:** Transforming the pain. A Workbook on Vicarious Traumatization. New York: Norton.
- Schmidbauer W. 1981:** Die Ohnmacht des Helden. Unser alltäglicher Narzissmus. Reinbek: Rowohlt.
- Shepard, M. 1999²:** Peace Brigades. In: World Encyclopedia of Peace: Vol. III. Oxford: Pergamon: 178-180.
- Smidoda, I. 2000:** Instrumente ziviler Konfliktbearbeitung in internationalen Konflikten. In: Evers, T. (Hg): Ziviler Friedensdienst: Fachleute für den Frieden, Deutsche Bibliothek. Hemsbaden: 78-85.
- Walster, E.; Berscheid, E.; Walster, G. W. 1976:** New Directions in Equity Research. In: Berkowitz, L. and Walster, E (Ed): Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 9. New York: Academic Press: 1-42.
- Wilson, J.P. and Raphael, B. (Eds.) 1993:** International Handbook of Traumatic Stress Syndromes. New York: Plenum.
- Wünsche, P. 1999:** Unterstützende Begleitung und Nachbetreuung von Fachkräften im Zivilen Friedensdienst. Im Auftrag von Dienste in Übersee. Berlin.
- Yassen, J. 1995:** Preventing Secondary Traumatic Stress disorder. In: Figley, C.R. (Ed).

„Ihr seid ein zuverlässiger Rückhalt für unsere Organisationen, ihr habt unsere Träume und Hoffnungen geschützt und gewappnet gegen die Stille und Isolation, die die Händler des Todes über uns bringen wollen.“

Soraya Gutierrez, Anwaltskollektiv José Alvear Restrepo, Kolumbien

„Von Beginn an erlebte ich die ersten Ansätze und Treffen von peace brigades international; damals erschien es wie eine utopische Idee voller Fragezeichen. Heute ist es eine Erwiderung, eine der Realitäten, die durch Mut und Hingabe dazu beitragen, die Welt fairer und humaner für alle zu machen.“

Adolfo Pérez Esquivel, Friedensnobelpreisträger 1980, Argentinien

„Für die Repräsentanten ist die Anwesenheit von pbi in Barrancabermeja von extremer Wichtigkeit. Die örtlichen Paramilitärs haben klargestellt, dass einzig die internationale Unterstützung für die MenschenrechtsverteidigerInnen sie davon abhält, noch mehr von ihnen umzubringen.“

Hina Jilani, UN-Sonderbeauftragte für MenschenrechtsverteidigerInnen



pbi FW im Gespräch mit einem Menschenrechtsverteidiger von CREDHOS (Corporación Regional para la Defensa de Derechos Humanos), Kolumbien

