

# **Bestandsaufnahme internationaler Programme für Entsendung und Austausch engagierter Fachkräfte**

*Innovative Ansätze und Erfahrungen aus der  
entwicklungspolitischen Praxis*

*Durchgeführt von*

Gabriele Beckmann | gabbeck@web.de  
Paul Cronjaeger | paul.cronjaeger@gmail.com

*Im Auftrag des*

Freundeskreis ehemaliger Angehöriger des Deutschen  
Entwicklungsdienstes (DED) e.V.

*Kontakt:*

www.ded-freundeskreis.de  
Günter Könsgen | guenter.koensgen@gmx.de  
Werner Würtele | wwuert@t-online.de

*Finanziert durch Mittel der Stiftung*

**Umverteilen! Stiftung für eine solidarische Welt**

Berlin, Mai 2015

# Inhalt

Zusammenfassung.....	3
Executive Summary .....	5
Abkürzungen .....	7
1. Einleitung.....	8
1.1 Hintergrund der Studie.....	8
1.2 Die Idee eines neuen entwicklungspolitischen Austauschprogrammes .....	10
1.3 Überblick über die Studie .....	12
1.4 Vorgehensweise und Reichweite der Studie .....	12
2. Entsendung und Austausch von Fachkräften – Tendenzen in Deutschland und auf internationaler Ebene.....	13
2.1 Neue Formen der Zusammenarbeit vor dem Hintergrund neuer entwicklungspolitischer Zielstellungen .....	14
2.2 Ziele und Nutzen des entwicklungspolitischen Austauschs von Fachkräften .....	15
2.3 <i>Good Practice</i> und innovative Programmansätze .....	16
3. Fallbeispiele.....	18
3.1 Deutschland.....	19
3.1.1 Gemeinschaftswerk weltwärts.....	19
3.1.2 ASA-Programm .....	23
3.1.3 Innovative deutsche Programme und Projekte im Überblick .....	25
3.1.4 Kurzsüme deutsche Programme .....	28
3.2 International.....	29
3.2.1 FK Norway.....	30
3.2.2 Cuso International .....	33
3.2.3 Weitere innovative internationale Freiwilligenprogramme im Überblick .....	34
3.2.4 Kurzsüme internationale Programme .....	38
4. Schlussfolgerungen.....	38
5. Empfehlungen .....	39
5.1 Allgemeine konzeptionelle Empfehlungen .....	40
5.2 Strategische Empfehlungen für die politische Debatte.....	40
5.3 Programmatische Empfehlungen .....	41
Bibliographie.....	43
Internetseiten.....	46
Liste interviewter Personen .....	47
Anhang I: Schaubilder.....	48
Anhang II: Infoblatt des DED-Freundeskreis .....	49
Anhang III: Interviewleitfaden .....	51

## Zusammenfassung

Die Studie „Bestandsaufnahme internationaler Programme für Entsendung und Austausch engagierter Fachkräfte – Innovative Ansätze und Erfahrungen aus der entwicklungspolitischen Praxis“ wurde vor dem Hintergrund des sogenannten Werbelliner Appells<sup>1</sup> im Auftrag des Freundeskreises ehemaliger Angehöriger des Deutschen Entwicklungsdienstes (DED-FK) durchgeführt. In Anbetracht sich verschärfender globaler Herausforderungen sowie sich verändernder entwicklungspolitischer Paradigmen wird die Schaffung eines neuen, partnerschaftlichen, zivilgesellschaftlich verantworteten und öffentlich finanzierten internationalen Austauschprogramms für engagierte Fachkräfte angeregt, das das Ziel haben soll, zivilgesellschaftliche Akteure weltweit zu stärken und so zu einer global vernetzten Weltbürgergesellschaft beizutragen. Ziel der Studie war es folglich sich einen Überblick über die aktuelle internationale Entsende- und Austauschpraxis für Fachkräfte zu schaffen, innovative Programmansätze zu identifizieren und anhand von ausgewählten Fallbeispielen gute Praxisbeispiele aufzuzeigen, die für die Konzipierung eines neuen Programmes als Ansatzpunkte dienen können.

Die Studie zeigt auf, dass sich die internationale Entsende- und Austauschpraxis in den letzten Jahren entlang des sich verändernden entwicklungspolitischen Diskurses hin zu mehr *Partnership*, *Ownership* und *Empowerment* der Partner aus dem Globalen Süden langsam aber stetig anpasst und bereits weit ausdifferenziert hat. So setzen die meisten Programme sowohl international und vor allem auch in Deutschland zwar immer noch auf die „traditionelle“ Nord-Süd-Entsendung von Fachkräften, die eher einem alten Entwicklungsparadigma des einem hilfebedürftigen Süden Entwicklung bringenden Norden verhaftet bleibt. Immer mehr Programme reflektieren jedoch die Unzulänglichkeiten eines solchen Ansatzes und ergänzen ihre Programme durch innovative Komponenten wie Süd-Nord-, Süd-Süd- oder Diaspora-Entsendung, die dem veränderten Entwicklungsverständnis Rechnung tragen. Manche Organisationen ersetzen die einseitige Entsendung komplett durch Programme, die auf reziprokem Austausch von Fachkräften basieren. Diese innovativen Programmansätze können zu einem gleichberechtigten und partnerschaftlichen Austausch führen, setzen auf nachhaltiges und nachfrageorientiertes *Capacity Development* statt bloß Lücken zu füllen und beziehen dabei die vorhandenen lokalen Fähigkeiten und Ressourcen besser ein. Sie erkennen an, dass interkulturelles Lernen und fachlicher Austausch immer in beide Richtungen gedacht werden muss, um fruchtbar zu sein und auf allen Ebenen wirksam zu werden, national und international, individuell, institutionell und gesellschaftlich. Das am weitesten gehende internationale Fallbeispiel für ein solches Austauschprogramm stellt das norwegische FK Norway dar, das konsequent für reziproken Austausch zwischen Nord und Süd, aber ebenso zwischen Süd und Süd steht. In Deutschland haben einige Programme wie weltwärts, ASA, oder die kommunalen Klimapartnerschaften innovative Ansätze wie Süd-Nord- und Austausch-Komponenten eingeführt und bauen diese weiter aus. Die Nachfrage seitens der Südpartner nach solchen neuen Formen des Austausches ist hoch und wird als weiter steigend wahrgenommen.

Aufbauend auf den positiven Studienergebnissen und der aktuellen Debatte um die Stärkung zivilgesellschaftlichen Engagements und menschenzentrierter Entwicklung im Rahmen der Post-2015

---

<sup>1</sup> Der Werbelliner Appell ist das Abschlussdokument eines Ehemaligentreffens in Werbellin im Mai 2013, an dem ca. 750 ehemalige Entwicklungshelfer/innen (EH) und DED-Mitarbeiter/innen teilnahmen. Siehe auch [www.ded-freundeskreis.de](http://www.ded-freundeskreis.de).

Entwicklungsagenda empfehlen die Autoren der Studie daher die Schaffung eines neuen Austauschprogrammes für zivilgesellschaftlich engagierte Fachkräfte:

- Konzeptionell sollte sich ein neues Programm vom aktuellen entwicklungspolitischen Diskurs leiten lassen und daher die Menschen, ihre Bedürfnisse, aber auch Fähigkeiten und vorhandenen Ressourcen in den Mittelpunkt stellen und konsequent auf gleichberechtigten Austausch setzen.
- Mit einem neuen Programm kann Deutschland darüber hinaus zum Vorreiter in der internationalen Austauschpraxis für engagierte Fachkräfte werden und hat bereits mit der Zukunftscharta einen wichtigen Schritt getan. Ein strategisch und breit aufgestelltes zivilgesellschaftliches Bündnis sollte für eine schnelle Schaffung eines solchen Programmes werben. Eine neue Förderrichtlinie könnte bestehenden und einem neuen Programm einen gemeinsamen rechtlichen Rahmen bieten.
- Programmatisch sollte auf bereits gemachten Erfahrungen aufgebaut werden. Konzeptionell bietet FK Norway hier die meisten Ansatzpunkte. Logistisch könnte auf der Konstruktion von weltwärts als staatlich-zivilgesellschaftliches Gemeinschaftswerk aufgebaut werden.

## Executive Summary

The study „Assessment of international exchange programmes for committed professionals – innovative approaches and experience from development practice“ was conducted against the backdrop of the so-called Werbelliner Appeal and commissioned by the Circle of Friends of Members of the former German Development Service (DED-FK). In view of increasing global challenges as well as changing international development paradigms, there is a call for the creation of a new programme for the mutual exchange of professionals – based on partnership, implemented by civil society and government-financed – with the aim of strengthening civil society actors worldwide and thereby contributing to the creation of a networking global civil society. The objective of the study was therefore to assess current practice of deploying and exchanging volunteer professionals, to identify innovative programme approaches and to show good-practice examples that could serve to conceptualise such a new programme.

The study finds that, in the past years, international practice of deploying and exchanging volunteer professionals has slowly and steadily been adapting and diversifying its programmatic approaches along the changing development discourse that emphasizes *partnership*, *ownership* and *empowerment* of partners in the Global South. Most international and especially German programmes still employ the traditional model of deploying professionals from “North” to “South”, based on an outdated conception of development with the “North” merely providing expertise and aid to the “South”. However, more and more programmes are beginning to reflect these shortcomings and are complementing their programmes with innovative components such as South-North, South-South or diaspora volunteering. Some organisations have even replaced the one-directional deployment of professionals with reciprocal exchange-only programmes. These new approaches can contribute to a more equitable and partnership-oriented exchange; they focus on sustainable and demand-driven capacity development instead of gap filling and also make better use of existing local capacities and resources. They acknowledge that intercultural learning and professional exchange must always be conceptualised as a two-way process in order to have an impact on all levels, be they national or international, individual, institutional or societal. In this respect, FK Norway offers the most advanced example of an international programme, with exclusively reciprocal and project-based North-South or South-South exchanges. In Germany, programmes such as weltwärts, ASA or the communal climate partnerships have introduced innovative approaches such as South-North or exchange components and are continuing to develop them. The “Southern” partners’ demand for such programmes is high and appears to be further increasing.

Building on this study’s positive results as well as on the current international debate with regard to strengthening civil society engagement and people-centred development within the post-2015 development agenda, the authors recommend the creation of a new international exchange programme for committed professionals within civil society:

- The conceptualisation of a new programme should be guided by the current development discourse and therefore place people, their needs, but also existing capabilities and resources at the centre. It should rigorously support mutual and equitable exchange.
- A new programme would offer Germany the opportunity to become a vanguard in terms of good international professional exchange practice. With the “Charta for the Future”, the German government has already taken an important step forward. A strategic and broad-based

coalition of civil society actors should push for the rapid implementation of such a programme. A new law and a general funding directive could invigorate and strengthen the existing as well as new programmes offering a common legal and administrative framework.

- In programmatic terms, the new programme should build on existing experience. FK Norway offers the most promising conceptual starting points. With regard to logistics, the structure of 'weltwärts' as a joint programme of government and civil society could serve as a model.

## Abkürzungen

AA	Auswärtiges Amt
AKLHÜ	Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e.V.
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CCI	Canadian Crossroads International
CIM	Centrum für internationale Migration
Cuso	Cuso International
DFATD	Foreign Affairs, Trade and Development Canada
ED	Entwicklungsdienst
EH	Entwicklungshelfer/in
EhfG	Entwicklungshelfergesetz
DED	Deutscher Entwicklungsdienst
DED-FK	Freundeskreis ehemaliger Angehöriger des Deutschen Entwicklungsdienstes e.V.
FK Norway	Fredskorpset Norway
Forum	International Forum for Volunteering in Development
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GTZ	Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit
InWEnt	Internationale Weiterbildung und Entwicklung
MDGs	Millennium Development Goals
NGO	Non-governmental organization/ Nichtregierungsorganisation
PZ	Personelle Zusammenarbeit
SDGs	Sustainable Development Goals
SES	Senior Experten Service
TN	Teilnehmer/in
TZ	Technische Zusammenarbeit
UNDP	United Nations Development Programme
UNV	United Nations Volunteers
USAid	US Agency for International Development
VEM	Vereinte Evangelische Mission
VSO	Voluntary Services Overseas
WFD	Weltfriedensdienst
ZFD	Ziviler Friedensdienst
ZGO	Zivilgesellschaftliche Organisation

# 1. Einleitung

Die vorliegende Studie „Bestandsaufnahme internationaler Programme für Entsendung und Austausch engagierter Fachkräfte – Innovative Ansätze und Erfahrungen aus der entwicklungspolitischen Praxis“ wurde im Auftrag des „Freundeskreis ehemaliger Angehöriger des Deutschen Entwicklungsdienstes e.V.“ (DED-FK) vor dem Hintergrund des sogenannten Werbelliner Appells sowie aktueller internationaler Debatten über (globale) Entwicklung und die Bedeutung von Programmen der Entsendung und des Austauschs von Fachkräften auf einer freiwilligen Basis durchgeführt. Da der in der internationalen Debatte geläufige allgemeine Begriff für Freiwillige, *Volunteers*, im deutschen Sprachverständnis eher mit relativ jungen, unerfahrenen und nicht beruflich ausgebildeten Menschen gleichgesetzt wird, wird in der vorliegenden Studie der Begriff *international engagierte Fachkräfte* verwendet. Im Mittelpunkt stehen also Menschen, die bereit sind, ihre beruflich-fachlichen oder durch zivilgesellschaftliches Engagement erworbenen besonderen Erfahrungen und Kenntnisse im Rahmen zeitlich auf 6 bis 36 Monate befristeter Aufenthalte im Ausland auf einer solidarischen Basis und ohne Erwerbsinteresse mit anderen zu teilen.

## Ziel der Studie ist

1. die Schaffung eines knappen Überblicks über die aktuelle internationale entwicklungspolitische Entsende- und Austauschpraxis für Fachkräfte, über deren Ziele und Wirkungen sowie über bereits existierende innovative Programmansätze. Dabei werden nur solche Programme berücksichtigt, bei denen der Austausch/die Entsendung auf freiwilligem sozialen Engagement basiert, d.h. ohne Erwerbsabsicht erfolgt.
2. eine Analyse der Hintergründe, des Aufbaus sowie der Praxiserfahrungen einiger ausgewählter Fallbeispiele für solche Programme, die den Vorstellungen des DED-FK (s.u.) nahe kommen und somit als *Good Practice* Beispiele bei der Konzipierung eines neu zu schaffenden Programms in Deutschland herangezogen werden können.

## 1.1 Hintergrund der Studie

Als Reaktion auf die sich verschärfenden globalen Krisen sowie sich verändernde entwicklungspolitische Paradigmen regen die Unterzeichner/innen des Werbelliner Appell und der DED-FK die Schaffung eines neuen zivilgesellschaftlich verantworteten Programmes mit dem Ziel an, durch den solidarischen und internationalen Austausch engagierter Fachkräfte zivilgesellschaftliche Akteure weltweit zu stärken und zu vernetzen, eine globale Weltbürgergesellschaft zu schaffen:

Die Weltgesellschaft ist mit vielfältigen, zum Teil sich verschärfenden Krisen konfrontiert: Milliarden von Weltbürgern werden grundlegende Menschenrechte vorenthalten. Kriege und Flüchtlingsdramen nehmen erschreckendes Ausmaß an. Wachstumsfetischismus, Raubbau an den natürlichen Ressourcen und dramatische Klimaveränderung gefährden die Überlebenschancen zukünftiger Generationen. Für die Überwindung der Krisen und die Bewältigung der Herausforderungen ist die Stärkung der Zivilgesellschaften im globalen Süden, Osten und Norden unverzichtbar. Was ist zu tun? Es braucht mehr Zusammenarbeit, mehr Erfahrungsaustausch, gemeinsame, situationsgerechte Problemlösungen. So wird Verständnis füreinander gefördert, die Menschen werden durch entwicklungspolitische Informations- und Bildungsarbeit zu neuem Denken und Handeln motiviert. Der DED-Freundeskreis engagiert sich daher für die Schaffung eines Austauschprogramms für engagierte Fachkräfte im Rahmen solidarischer internationaler Partnerschaften. (DED-Freundeskreis (2015))



Die Forderung nach einem neuen Austauschprogramm für Fachkräfte lässt sich auf drei Ebenen begründen: (1.) durch empirisch belegte, positive (entwicklungspolitische) Wirkungen zivilgesellschaftlichen Engagements und Austauschs von Freiwilligen im Allgemeinen und Fachkräften im Speziellen, (2.) mit einem neuen universell und global gültigen Entwicklungsparadigma, das auf Partnerschaft, gegenseitiges Lernen und Interessenausgleich setzt und (3.) mit den Defiziten der aktuellen deutschen Personalentsendepraxis, die den zivilgesellschaftlichen und globalen Herausforderungen nicht ausreichend begegnen kann:

1. Vielfältige Studien weisen den zivilgesellschaftlichen und entwicklungspolitischen Nutzen/ die Wirkungen solidarischen Engagements und Austausches (*Volunteering*)<sup>2</sup>nach<sup>3</sup>. Dies gilt insbesondere für den Austausch berufserfahrener Fachkräfte. Zivilgesellschaften werden als wichtiger Faktor für Entwicklungsprozesse wahrgenommen. In der internationalen Debatte werben Entsende- und Austauschorganisationen daher um eine stärkere Verankerung und Förderung von *Volunteering* in seinen verschiedenen Formen in der neuen, global gültigen Post-2015 Entwicklungsagenda, also den *Sustainable Development Goals* (SDGs) (s. Kapitel 2).
2. An den sich verändernden internationalen Entwicklungsdiskurs anschließend argumentiert z.B. Prof. Dirk Messner, Direktor des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik (DIE), mit der Notwendigkeit eines neuen globalen Gesellschaftsvertrages. Zu dessen Erfolg könne ein organisierter internationaler Austausch von Fachkräften dann beitragen, wenn er auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit und Partnerschaft auf Augenhöhe aufbaut und dabei das alte, paternalistische Nord-Süd-Denken<sup>4</sup> überwindet:

Solidarität, Menschen helfen Menschen – das sind wichtige Grundlagen des Sozialkapitals der internationalen Gemeinschaft. Internationale Kooperation ist nicht nur eine Sache zwischen den Staaten und Regierungen, den Vereinten Nationen, internationalen Organisationen. Auch unsere Gesellschaften müssen sich vernetzen. Wir leben de facto in einer global vernetzten Schicksalsgemeinschaft und müssen dringend lernen, intensiver als je zuvor weltweit zu kooperieren. Wir brauchen in unserer Gesellschaft und in der sich herausbildenden Weltgesellschaft sozialen Kitt, Beziehungen, die sie zusammenhalten. Der Begründungszusammenhang für den Entwicklungsdienst wird dadurch ein anderer. Wie in der Entwicklungspolitik insgesamt muss gelten: Wir müssen weg vom Geber-Nehmer-, Nord-Süd-Ansatz. Das alte Modell hieß: „Wir haben die personellen (oder finanziellen, oder Wissens-) Ressourcen und die anderen lassen sich helfen.“ Das ist das Auslaufmodell. Wir müssen hin zu wechselseitigen Formen der Kooperation, bei denen man gemeinsam Nutzen aus der Zusammenarbeit zieht. Gesellschaften (und Menschen) mögen sich nicht über fünf, sechs Dekaden immer nur helfen lassen. Das ist demütigend, selbst wenn derjenige, der helfen will, es nur gut meint – es hat eine Eigendynamik in Richtung

---

<sup>2</sup> Der im Englischen gängige Oberbegriff *Volunteering* subsumiert in der internationalen entwicklungspolitischen Debatte sowohl nationales/ lokales freiwilliges Engagement als auch internationale Freiwilligenprogramme für Fachkräfte aber auch z.B. für junge Erwachsenen ohne relevante Berufserfahrung. Er wird unter anderem in der internationalen Lobbyarbeit für eine stärkere Anerkennung und Förderung verschiedener Formen freiwilligen Engagements verwendet. Da es darüber hinaus kaum vergleichende Studien gibt, die sich ausschließlich mit dem Austausch, bzw. der Entsendung von Fachkräften ohne Erwerbsabsicht beschäftigen, wird in der Argumentation des Überblickskapitels 2 dieser Arbeit vor allem auf allgemeinere Studien zum Thema *Volunteering* zurückgegriffen und deren Erkenntnisse in Bezug auf das internationale Engagement von Fachkräften in der Analyse herangezogen.

<sup>3</sup> Vgl. Comhlámh / VOESAS (2013); Institute for Development Studies / VSO (2015); International Service et al. (2010); Plewes / Stuart (2007); United Nations Volunteers (2011)

<sup>4</sup> Im Folgenden werden die Begriffe (Globaler) Norden und (Globaler) Süden verwendet, die nicht rein geographisch zu verstehen sind, sondern die im globalen System ungleiche gesellschaftliche, politische und ökonomische Position des Nordens und Südens wertfrei verdeutlichen sollen.

Paternalismus. Diese Muster müssen wir aufgeben, sowohl in der klassischen Entwicklungspolitik als auch bei den Friedensdiensten. Wir müssen Kooperationen entwickeln, die auf Augenhöhe funktionieren. Nur so macht der Austausch von Menschen aus sehr unterschiedlichen Gesellschaften Sinn. (Messner (2013))

3. Der Bedeutungszuwachs, das immer breiter werdende und professionalisierte Aufgabenspektrum und die Forderung nach einer unabhängigen starken Zivilgesellschaft ist für die existierenden zivilgesellschaftlichen Organisationen (ZGO) mit großen Herausforderungen verbunden. Nicht selten stehen seriöse ZGO, die an legitimen Entwicklungszielen arbeiten wie z.B. Demokratisierung, Menschenrechte, Erhalt natürlicher Ressourcen und Armutsminderung notwendigerweise in Opposition zu ihren jeweiligen Regierungen und werden durch diese diskriminiert, kriminalisiert und in ihrer Arbeit behindert. Die aktuelle Praxis der Entsendung von Fachkräften nach dem Entwicklungshelfergesetz (EhFG) im Bereich der staatlichen EZ kann der hier beschriebenen Situation von ZGO nur sehr eingeschränkt gerecht werden. Dies hat institutionelle, strukturelle und konzeptionelle Gründe. Mit der Fusion der Durchführungsorganisationen DED, InWEnt und GTZ, zur Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), der Ende 2010 abgeschlossen wurde, wurde auch die Logik der Entsendung von Fachkräften nach dem Entwicklungshelfergesetz (EhFG) innerhalb der GIZ vereinheitlicht und somit konzeptionell verengt. Die Entsendung von Fachkräften nach EhFG erfolgt in der GIZ ausschließlich auf der Grundlage von Regierungsvereinbarungen mit den Partnerländern, im Rahmen des Auftragsgeschäfts der GIZ.<sup>5</sup> Dies bedeutet, dass Fachkräfte nach EhFG von der GIZ vorwiegend in deren umfassendere Programmstrukturen eingebunden eingesetzt werden. Die Arbeitsweise dieser Fachkräfte richtet sich eher an der Logik des Auftragsgeschäftes und tendenziell weniger an den Interessen basisnaher zivilgesellschaftlicher Organisationen, die etwa die Durchsetzung von Menschenrechten auf ihre Banner geschrieben haben, aus. Die im DED bis zur Fusion vorherrschende Logik der relativ unabhängigen Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen, vorwiegend aus dem Bereich der Zivilgesellschaft, hat stark an Bedeutung verloren und zur Zeit gilt sie als ein Auslaufmodell.<sup>6</sup>

Die Idee eines neuen entwicklungspolitischen Austauschprogramms international engagierter und erfahrener Fachkräfte setzt an diesen drei Argumentationen an. Sie will wirksame neue Formen der Zusammenarbeit mit ZGO ermöglichen, den neuen Bedarfen und Rollen von ZGO gerecht werden und sich an der neuen entwicklungspolitischen Agenda ausrichten.

## **1.2 Die Idee eines neuen entwicklungspolitischen Austauschprogrammes**

Im Anschluss an den oben angerissenen internationalen Paradigmenwechsel, die sich ändernden globalen Rahmenbedingungen und lokalspezifischen Problemstellungen des deutschen

---

<sup>5</sup> Bereits vor der Fusion gab es eine ähnliche Praxis bei DED-Fachkräften, die im Rahmen von Programmen der GTZ eingesetzt wurden, vorwiegend in afrikanischen Partnerländern. Doch inzwischen ist der größte Teil der Fachkräfte, die nach dem EhFG entsendet werden, in die Programmstrukturen der GIZ eingebunden. Ein unabhängiger und direkter Einsatz solcher Fachkräfte in zivilgesellschaftlichen Organisationen, dessen Ziele und Wirkungen gemeinsam mit diesen Partnerorganisationen geplant wird, ist außerhalb der Arbeit von Entsendeorganisationen im Bereich der NRO und kirchlicher Dienste kaum noch vorhanden.

<sup>6</sup> Es bleibt abzuwarten, welche Empfehlungen die zurzeit stattfindende Evaluierung des Personalinstrumentes Entwicklungshelfer/in innerhalb der GIZ geben wird und inwieweit sich diese mit den Forderungen des DED-FK decken. Vergleiche zu diese Frage auch den Artikel „Auslaufmodell Entwicklungshelfer? - Der Entwicklungsdienst droht in Deutschland sein Profil zu verlieren“ von Tillmann Elliesen in Welt-Sichten 7/2011 und Theo Rauch „Zur Reform der deutschen Entwicklungszusammenarbeit“ in Aus Politik und Zeitgeschichte 7-9/2015.

Entwicklungshelfermodells, regt der DED-FK ein neu konzipiertes Austauschprogramm für Fachkräfte an.

Das Programm soll<sup>7</sup>...

- sich am Wert solidarischen und partnerschaftlichen Handelns ausrichten und vom Willen getragen sein, zu den notwendigen Veränderungen beizutragen, sodass auch zukünftige Generationen ein menschenwürdiges Leben führen können;
- zivilgesellschaftlichen Organisationen, aber auch Kommunen, Verbänden und privatwirtschaftlichen Akteuren im Norden wie im Osten und Süden die Möglichkeit geben, qualifizierte, engagierte und solidarische Fachkräfte auf Zeit, integriert in die jeweiligen Partnerstrukturen, gegenseitig auszutauschen. Das Programm ersetzt somit das frühere Nord-Süd Paradigma der Personalentsendung durch einen gegenseitigen Austausch. Ein solcher Austausch setzt Partnerschaft auf Augenhöhe zwischen den beteiligten Organisationen voraus; die Kooperationen sollen auf allen Ebenen und in alle Richtungen möglich sein: *Nord-Süd, Süd-Nord, Nord-Süd-Nord, Süd-Süd, Ost-West usw.*
- sich in erster Linie an der Nachfrage der am Austausch beteiligten Organisationen orientieren und in der täglichen Arbeit der Fachkräfte in den Organisationen ausreichend Freiräume für Innovation und Kreativität für zukunftsfähige Strategien auf vielen Feldern bieten;
- keine fertigen Lösungen anbieten; Lösungen sollen im Rahmen des Austausches kontextgerecht und auf Augenhöhe gemeinsam entwickelt werden;
- über die fachliche Zusammenarbeit hinaus der persönlichen, solidarischen und interkulturellen Begegnung dienen;
- der Bildungsarbeit und hier insbesondere der Arbeit mit den rückkehrenden Fachkräften aus einem Austausch hohe Aufmerksamkeit widmen und Rückkehrer/innen dabei unterstützen, sich über das Ende des Austausches hinaus weiterhin zivilgesellschaftlich zu engagieren und ihre Erfahrungen im Herkunftsland zu teilen.

Um seine Ziele nachhaltig, unabhängig und breitenwirksam umsetzen zu können, soll das Programm...

- größtenteils öffentlich finanziert werden (z.B. nach EhfG, durch BFD oder eine neue Förderrichtlinie);
- von einer breiten Koalition zivilgesellschaftlicher Organisationen getragen und umgesetzt werden;
- in enger Abstimmung der beteiligten zivilgesellschaftlichen (Träger-)Organisationen und mit den zuständigen (finanzierenden) Stellen der Bundesregierung weiter ausgearbeitet und realisiert werden;
- durch eine Koordinierungsstelle und eine Servicestelle für die technisch-administrative Umsetzung des Programmes unterstützt werden.

---

<sup>7</sup> Die folgenden Gliederungspunkte fassen die Ideen des DED-FK bzgl. eines neuen Austauschprogrammes aus unterschiedlichen Positionspapieren zusammen.

Die oben kurz angerissene Vision eines neuen Austauschprogrammes des DED-FK entspricht damit in weiten Teilendem aktuellen Leitbild des Entwicklungsdienstes in Deutschland<sup>8</sup>, geht aber in wichtigen Punkten und dem gegenwärtigen internationalen Diskurs zum Thema Personalentsendung folgend (s.u.) noch einen wesentlichen Schritt weiter, insbesondere im **Paradigmenwechsel** weg von einseitiger Nord-Süd-Entsendung hin zu Austausch und Partnerschaft. **Dabei wird die zivilgesellschaftliche Trägerschaft von herausragender Bedeutung** für die zukünftige Innovationsfähigkeit, Unabhängigkeit und Basisnähe eines zu schaffenden Programmes sein.

### 1.3 Überblick über die Studie

Um die eingangs gestellten Fragen beantworten zu können, gliedert sich die Studie in folgende Teile: In Kapitel 2 wird zunächst ein kurzer Überblick über aktuelle Positionen und Argumente in der entwicklungspolitischen Diskussion gegeben, die für den entwicklungspolitisch begründeten personellen Austausch relevant sind. Anschließend wird die bestehende Programmlandschaft im Bereich des personellen Austauschs bzw. der personellen Entsendepraxis von Fachkräften skizziert. Dabei wird dargelegt, wie sich Austauschprogramme an den entwicklungspolitischen Diskurs angepasst haben. Hier wird es vor allem um die Entwicklung innovativer Programmansätze gehen. In Kapitel 3 werden anschließend einige innovative und zum Studienhintergrund besonders gut passende Fallbeispiele näher betrachtet und Erfahrungen mit diesen Programmen analysiert. Im abschließenden Kapitel 4 werden Schlussfolgerungen gezogen, Klärungsbedarfe aufgezeigt und Empfehlungen zur weiteren Konzeptualisierung und Umsetzung eines neuen Austauschprogramms gegeben. Darüber hinaus werden einige für das bessere Verständnis interessante und wichtige Akteure und/oder Projektbeispiele in separaten Boxen dargestellt.

### 1.4 Vorgehensweise und Reichweite der Studie

Die Studienergebnisse basieren zum Großteil auf der Auswertung von einschlägigen Studien<sup>9</sup>, Geschäftsberichten und anderem veröffentlichten Material sowie von extra für die Studie durchgeführter Experteninterviews:

- Für den entwicklungspolitischen Kontext und die Diskussion bestehender und innovativer Modelle für Freiwilligenaustausch (Kapitel 2) wurden eine umfassende Onlinerecherche sowie Dokumentenanalyse durchgeführt (vor allem existierende Studien und Evaluationen sowie Policy- und Strategiepapiere).
- Die Auswahl der in Kapitel 3 vorgestellten Fallbeispiele entschied sich über zwei Kriterien, die im Wehrbelliner Appell und vom DED-Freundeskreis betont werden: (1) den partnerschaftlichen Charakter eines Austauschprogramms auf Augenhöhe und (2) dem innovativen Charakter des Programmkonzeptes, das sich auf der Höhe der aktuellen entwicklungspolitischen Diskussion befinden sollte. Auch hier wurde eine umfassende Online- und Dokumentenanalyse zu den Programmen und den sie implementierenden Organisationen durchgeführt. Dazu gehörte die

---

<sup>8</sup> Vgl. Zeitschrift NAH-DRAN 02/2013, S. 20-21

<sup>9</sup> Da es keine vergleichenden Studien gibt, die sich ausschließlich mit der erwerbsunabhängigen/freiwilligen Entsendung bzw. des Austausches von Fachkräften beschäftigen, wurden für die Zielsetzung der Studie relevante Ergebnisse aus der Analyse breiter angelegter Studien gezogen: Vgl. Comhlámh / VOSESA (2013); Institute for Development Studies / VSO (2015); International Service et al. (2010); Plewes / Stuart (2007); United Nations Volunteers (2011)

Auswertung von Jahresberichten, Strategiepapieren und Evaluationen. Darüber hinaus wurden, wo möglich, für die wichtigsten Fallbeispiele semi-strukturierte Experteninterviews mit Fachleuten, vielfach mit den jeweiligen Programmverantwortlichen, durchgeführt, um (subjektive) Erfahrungen mit der Programmpraxis, Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe und Zukunftsaussichten zu erfragen.<sup>10</sup>

Der Umfang der Studie erlaubt nur einen kursorischen Überblick über internationale Debatten sowie aktuelle Entwicklungstendenzen deutscher und internationaler Programme. Wo verfügbar wurden daher Verweise für weiterführende Literatur gegeben. Forschungs-, bzw. Klärungsbedarfe werden in der Zusammenfassung kurz dargestellt.

## **2. Entsendung und Austausch von Fachkräften – Tendenzen in Deutschland und auf internationaler Ebene**

Entwicklungspolitische Programme der Personalentsendung und des Austauschs von Fachkräften (ohne Erwerbsabsicht) haben sich in den letzten fünf bis zehn Jahren auf internationaler Ebene stark verändert und ausdifferenziert. Heute gibt es nicht mehr nur ein dominantes Praxismodell, sondern vielfältige und teilweise innovative Programmansätze. In der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) geschieht die Entsendung von Fachkräften ohne primäre Erwerbsabsicht, auf der Basis des aus dem Jahre 1969 stammenden Entwicklungshelfer-Gesetzes. Sie wird durch die anerkannten Entwicklungsdienste (ED) und Trägerorganisationen des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) ausgeführt. Die staatlich geförderte Personelle Zusammenarbeit ist in Deutschland noch immer vom Modell der Entsendung von Fachkräften von Nord nach Süd bestimmt. Der größte Teil der Fachkräfte nach EhfG kommt aus Deutschland oder zumindest Europa.<sup>11</sup>

In der Entwicklungszusammenarbeit anderer OECD-Länder, entwicklungspolitischer NGOs und internationaler Organisationen wie den United Nations Volunteers (UNV) (vgl. Fallbeispiele) gibt es ähnliche Programme für die Personalentsendung von Fachkräften. Einige dieser Programme gehen über das alte Nord-Süd-Modell hinaus. Sie rekrutieren ihre Fachkräfte international und bieten explizit Süd-Nord- oder Süd-Süd-Komponenten oder auch den gegenseitigen Austausch von Fachkräften zwischen Organisationen an. Manche Programme zielen dabei eher auf das individuelle und interkulturelle Lernen der Teilnehmenden ab, andere mehr auf das *Capacity Development/ Capacity Building* der aufnehmenden/austauschenden Partnerorganisationen. Auch die Länge der Einsätze variiert stark. Sie kann von 3-monatigen Kurzzeiteinsätzen bis hin zu mehreren Jahren dauern. Die meisten Programme für Fachkräfte fordern einschlägige Berufserfahrung von mindestens 2-5 Jahren.

Es fällt schwer die Fülle der einzelnen Programmansätze zu strukturieren. Sie lässt sich anhand von Merkmalen wie den Programmzielen, den Programmkomponenten, dem zugrundeliegenden Entwicklungsparadigma oder auch der Professionalität und den Anforderungen an die Teilnehmenden nicht sinnvoll gruppieren, da die Ausprägung der einzelnen Merkmale graduell verschieden ist. So basiert z.B. der deutsche ED nach EhfG zwar grundsätzlich auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und dem eingangs erwähnten solidarischen und partnerschaftlichen Leitbild. In der Praxis der Entsendung der deutschen Entwicklungsdienste sind die Anforderungen an die EH im Laufe

---

<sup>10</sup> Eine Liste interviewter Personen sowie der Interviewleitfaden finden sich im Anhang der Studie.

<sup>11</sup> Ähnliche gesetzliche Grundlagen für die Personalentsendung wie in Deutschland gibt es z.B. in Österreich (Entwicklungshelfergesetz) und Frankreich (Volontariat de solidarité internationale).

der Jahre allgemein stark gestiegen. Die Arbeit der Entwicklungshelfer/innen hat sich stark professionalisiert. Die Tatsache, dass der Dienst als Entwicklungshelfer/in für viele Fachkräfte zu einer langjährigen Tätigkeit als Entwicklungsexperte in der EZ und damit in vielen Fällen zu einem Berufsbild geworden ist, wird im deutschen Zusammenhang kontrovers diskutiert.

Die hier skizzierten Veränderungen in der Praxis von entwicklungspolitischen Austauschprogrammen stehen in enger Verbindung mit den neuen international geltenden Leitvorstellungen über Entwicklungspolitik und ihrer Ziele. Dazu gehören auch stark erhöhte Ansprüche an die Wirkung und Qualität der Arbeit. Im folgenden Abschnitt soll dieser Zusammenhang kurz erläutert werden, um zu zeigen, dass auch in Deutschland eine öffentliche Debatte über ein neues Programm international engagierter Fachkräfte geführt werden muss, auch um den Anschluss an internationale Entwicklungen in diesem Bereich der Entwicklungspolitik nicht zu verlieren.

## **2.1 Neue Formen der Zusammenarbeit vor dem Hintergrund neuer entwicklungspolitischer Zielstellungen**

Wie bereits erwähnt, hat sich das Verständnis von Entwicklung stark gewandelt. Dieser Wandel spiegelt sich auch in einer ausdifferenzierten Praxis und neuartigen Programmansätzen von vielen Freiwilligenentsendeprogrammen für Fachkräfte und junge Menschen wider (s. 2.3). Dabei sind drei Aspekte von besonderer Bedeutung: (1.) Es hat eine Abkehr vom lange dominanten paternalistischen und eurozentrischen Verständnis von Entwicklungszusammenarbeit als Entwicklungshilfe stattgefunden. Der Süden wird nicht mehr als unterentwickelter Hilfsempfänger gesehen, dem nur das Know-how und der Rat aus dem Norden helfen können. Stattdessen beanspruchen die Länder des globalen Südens als gleichberechtigte Partner gesehen zu werden, die mit ihrem jeweiligen Erfahrungs- und Wissensschatz ihre eigene Entwicklungsagenda selbst bestimmen (*Ownership*). (2.) Es hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass die neue Entwicklungsagenda universale und globale Geltung hat, d.h. sie muss für Nord und Süd gleichermaßen gelten. Herausforderungen wie der Klimawandel, Wirtschafts- und Finanzkrisen, Armut, Hunger und bewaffnete Konflikte gehen alle Länder gleichermaßen an und können nur gemeinsam und partnerschaftlich gelöst werden (*Partnership*). (3.) Während herkömmliche entwicklungspolitische Ziele sich vor allem von ökonomisch messbaren Indikatoren ableiteten (vor allem Indikatoren des Wirtschaftswachstums), richtet sich die aktuelle Debatte auf das Ziel einer menschenzentrierten Entwicklung, wie sie z.B. im *Capabilities* Ansatz von Sen<sup>12</sup> beschrieben wird. Dieser stellt eine Erweiterung der Wahlmöglichkeiten bzw. Handlungsmacht der Menschen, vor allem vulnerabler Gruppen in den Mittelpunkt (*Empowerment*)<sup>13</sup>.

Insbesondere mit der politischen Debatte um *Aid Effectiveness* und den damit verbundenen Verpflichtungen der Geber gegenüber ihren Partnerländern und den Zivilgesellschaften (Deklarationen von Paris, Accra und Busan), wurde die Frage, wie Entwicklungszusammenarbeit in Zukunft gestaltet werden sollte, ernsthaft aufgeworfen. Die sich verändernden Vorstellungen von Entwicklung beeinflussen auch stark die Aushandlung der Post-2015 Agenda sowie ihre Ausgestaltung im Rahmen der *Sustainable Development Goals* (SDGs) und nationalen Agenden. So hat die Bundesregierung bereits mit der Entwicklung der Zukunftscharta „Eine Welt – unsere Verantwortung“ gemeinsam mit der Zivilgesellschaft erste Schritte unternommen, die neue Globale

---

<sup>12</sup> Vgl. Sen (2001)

<sup>13</sup> Vgl. UNV (2011): 4

Entwicklungspartnerschaft in eine konkrete nationale Entwicklungsagenda zu überführen. Daran wird sich auch ihr Engagement im Rahmen internationaler entwicklungspolitischer Austauschprogramme messen lassen müssen. Die Charta bekennt sich ausdrücklich dazu, bestehende Partnerschaften zu stärken und neue zu schaffen, wo noch keine existieren, aber benötigt werden. Dafür will sie „möglichst viel Know-how, Ressourcen und Unterstützung aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Sektoren [...] mobilisieren“ (BMZ (2015)). Darüber hinaus fordert die Zukunftscharta bestehende Partnerschaften kritisch zu überprüfen und unter größtmöglicher Einbeziehung der Südpartner weiter zu entwickeln (vgl. ebd.). Eine breiter aufgestellte, in ihren Instrumenten diversifizierte und direkte Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, wie sie der DED-Freundeskreis fordert, wäre ganz im Sinne der „breit angelegten Allianzen“ der Zukunftscharta.

Auch andere Entsende- und Austauschorganisationen beziehen sich auf die Post-2015 Debatte wenn sie mehr Anerkennung für und Stärkung von zivilgesellschaftlichem Engagement in der entwicklungspolitischen Agenda fordern. Besonders der Dachverband von Freiwilligenorganisationen *International Forum for Volunteering in Development* (Forum)<sup>14</sup> sowie *United Nations Volunteers* (UNV), die UN-Organisation für Freiwilligenentsendung, richten ihren Fokus auf die Bedeutung von Zivilgesellschaft und Menschenrechten, sozialer Gerechtigkeit und Gleichheit für Entwicklung. Forum und UNV haben bereits konkrete Vorschläge vorgelegt, wie Volunteering und Freiwilligenprogramme als Schlüsselemente in die neue Agenda integriert werden können.<sup>15</sup>

Bei den hier beschriebenen Forderungen können sich die internationalen Entsendeorganisationen auf breite empirische Befunde berufen, die die Wirkungen von Freiwilligenarbeit in Bezug auf die oben beschriebenen Grundwerte *Empowerment*, *Ownership* und *Partnership belegen*., Darüber hinaus gibt es empirische Belege dafür, dass die untersuchten Austauschprogramme auch positive Wirkungen in Bezug auf Armutsminderung, Menschenrechte, Frieden, Bildung und soziale und zivilgesellschaftliche Entwicklung haben<sup>16</sup>. Die Chancen stehen gut, dass die neue Entwicklungsagenda freiwilliges Engagement und zivilgesellschaftlichen Austausch aufwerten wird.

## **2.2 Ziele und Nutzen des entwicklungspolitischen Austauschs von Fachkräften**

Austauschprogramme können ihre entwicklungspolitischen Wirkungen auf unterschiedlichen Ebenen entfalten – auf der individuellen und interpersonellen, aber ebenso auf der institutionellen und gesellschaftlichen Ebene, im Heimatland und im Gastland und sogar darüber hinaus zwischen den Kulturen oder auf globalem Niveau. Vielfältige Studien haben die Ziele und positiven, aber auch gegebenenfalls problematischen Wirkungen auf den oben genannten Ebenen untersucht und belegt.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Forum ist der internationale Dachverband internationaler entwicklungspolitischer Freiwilligenorganisationen. Ziel Forums ist es, freiwilliges zivilgesellschaftliches Engagement zu fördern und bekannt zu machen und den Mitgliedsorganisationen ein Forum zu bieten, Erfahrungen auszutauschen, voneinander zu lernen und innovative Praxis und *Good Practice* zu entwickeln und miteinander zu teilen. Alle internationalen Organisationen, die in der vorliegenden Studie als Fallbeispiele vorgestellt werden sind Mitglieder von Forum. Aus Deutschland sind der Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee (AKLHÜ) und die GIZ Mitglieder.

<sup>15</sup> Vgl. Forum (2014); United Nations Volunteers (2014a); United Nations Volunteers (2014b)

<sup>16</sup> Vgl. United Nations Volunteers (2011). Siehe ausführlich zu den entwicklungspolitischen Zielen und Wirkungen von *Volunteering* das folgende Kapitel 2.2.

<sup>17</sup> Vgl. Comhlámh / VOSESA (2013); Institute for Development Studies / VSO (2015); International Service et al. (2010); Plewes / Stuart (2007); United Nations Volunteers (2011)

## Programmziele

Die meisten Programme verfolgen vornehmlich Ziele in einer oder auch mehrerer der drei folgenden Kategorien:

1. *Entwicklungspolitische Wirkungen:* Die meisten Organisationen zielen auf konkrete Entwicklungsbeiträge im Rahmen von Programmen oder Projekten ab (Armutssenkung, nachhaltige Entwicklung, Menschenrechte etc.). Dabei können die Fachkräfte selbst an der Projektdurchführung beteiligt sein oder aber über die Weitergabe oder den Austausch von Erfahrungen, *Skills* und Know-how einen Beitrag leisten.
2. *Gesellschaftliche und politische Wirkungen:* Durch Interaktion und Vernetzung engagierter Menschen und Organisationen soll eine aktive Zivilgesellschaft im Heimat- wie im Gastland gefördert werden. Auf der globalen Ebene sollen internationale Solidarität und Friedensförderung gestärkt werden.
3. *Bildung und Lernen:* Einige Programme streben durch ihre Arbeit individuelle, interkulturelle und entwicklungspolitische wie auch fachliche Lernprozesse im Norden wie im Süden an, die sowohl bei den Teilnehmenden des Programms wie der aufnehmenden Gemeinschaft erzielt werden sollen. Nach der Rückkehr können diese Lerneffekte durch entwicklungspolitische Bildungsarbeit im Heimatland weiter verbreitet werden.

Den Zielen entsprechend kann der Austausch bzw. das Engagement entsandter Fachkräfte Wirkungen auf mehreren Ebenen entfalten, die unmittelbar oder mittelbar zu beobachten sind:

- *Gesellschaftliche Ebene*(im Heimat- und Partnerland und dazwischen):Rückkehrer/innen tragen beispielsweise durch entwicklungspolitisches Engagement im Heimatland zum interkulturellen Verständnis der eigenen Gesellschaft bei, das wiederum internationale Solidarität stärkt und somit zur Bildung einer global vernetzten Zivilgesellschaft beiträgt.
- *Institutionelle Ebene:* Die Aufnahmeorganisationen und -gemeinschaften profitieren von den Fachkräften durch *Capacity Development* und Vergrößerung sozialen Kapitals (durch z.B. internationale Netzwerke und lang bestehende Beziehungen zu ehemaligen Fachkräften), relativ günstiges, aber oft gut gebildetes Personal, interkulturelles Lernen der eigenen Belegschaft sowie u.a. Strategieentwicklung. So können sie selbst besser ihre entwicklungspolitischen Ziele verfolgen und höhere Wirkungen erzielen.
- *Individuelle Ebene:* Auf der individuellen Ebene lernen die Teilnehmenden andere Kulturen und verschiedene Entwicklungsproblematiken kennen. Darüber hinaus entwickeln sie *Soft Skills* wie *Leadership*, Selbständigkeit, neue Sprachen und werden zu aktiven Weltbürgern (*Global Citizens*).

## **2.3 Good Practice und innovative Programmansätze**

Anschließend an die Beschäftigung mit Zielen und Wirkungen von Austauschprogrammen werden im Folgenden einige Beispiele für programmatische *Good Practice* und daran anschließend innovative Programmansätze vorgestellt.



Gute Praxis führt entsprechend des neuen Entwicklungsverständnisses zu nachhaltigen Partnerschaften auf Augenhöhe und richtet sich an der tatsächlichen Nachfrage und den Bedarfen der Partner aus. Die folgenden Merkmale und Kriterien zeichnen gute Praxis aus:

- Partizipative „*bottom-up*“ Planung unter Einbeziehung der Partner und Zielgruppen
- Nachfrageorientiertes und zielgerichtetes *Capacity Development* der Partnerorganisation, das zu *Empowerment* führt. *Volunteering* sollte somit keine *fehlenden Kapazitäten vorrübergehend* füllen, sondern dazu beitragen, dass die aufnehmende Organisation und ihre Akteure ihre Kapazitäten stärken, und dass Projekte über die Dauer des Austausches hinaus nachhaltig weitergeführt werden können.
- Konsequente Einbeziehung und Stärkung vorhandener Kapazitäten der Partner: Reziproker Austausch von *Skills*, Wissen und Erfahrungen
- Einbeziehung der Partner bei der Rekrutierung der Fachkräfte
- Gegenseitiges interkulturelles und entwicklungspolitisches Lernen auch über die Dauer der Austausches hinaus, um in beide Gesellschaften zu wirken und strukturelle Ungleichheiten abzubauen. Dazu gehört auch die dauerhafte Unterstützung aktiver entwicklungspolitischer Arbeit der ehemaligen Freiwilligen nach der Rückkehr ins Heimatland sowie deren Vernetzung über die Zeit des Einsatzes hinaus.

### **Innovative Praxis**

Es gibt heute eine Vielzahl von Organisationen, die sich den oben beschriebenen Anforderungen an *Good Practice* stellen und versuchen diese in innovative Programmansätze zu überführen (Comhlámh / VOSESA (2013)):

- *Süd-Nord-Entsendung und reziproker Austausch*: Einige Organisationen haben neben ihren bestehenden Nord-Süd-Programmen die Entsendung von Süd-Freiwilligen in den Norden als sogenannte „*Reverse*“-Komponente in ihr Portfolio aufgenommen oder implementieren ihre Freiwilligenarbeit sogar ausschließlich in Form von gegenseitigem, reziprokem Austausch von Freiwilligen. So soll einerseits der gleichberechtigte Austausch zwischen den Organisationen gefördert werden. Andererseits werden die im Süden bestehenden Fähigkeiten und das Know-how anerkannt und genutzt.
- *Süd-Süd-Entsendung und -Austausch*: Einige Organisationen bieten auch die internationale Süd-Süd-Entsendung oder den reziproken Austausch an. Manche rekrutieren konsequent alle entsendeten Fachkräfte international nach Qualifikation. Sie unterstreichen damit einerseits, dass das nötige Wissen und die Fähigkeiten auch im Süden vorhanden sind und es sich für die Gesellschaften des Südens ebenso lohnt voneinander zu lernen. So könnten gleichzeitig strukturelle Machtverhältnisse zwischen dem Norden und Süden selbstbewusster in Frage gestellt werden. Außerdem nutze Süd-Süd-Austausch das oft größere kulturelle, soziale und sprachliche Vorwissen der Freiwilligen und trage zu einer gestärkten regionalen Identität und Verständigung zwischen den (Nachbar-) Gesellschaften bei.
- *National Volunteering*: Ähnlich zum Süd-Süd-Volunteering wird beim *National Volunteering* anerkannt, dass die meisten benötigten *Skills* schon national, regional oder sogar auf

Gemeindeebene vorhanden sind und nicht aus dem Norden bzw. Nachbarländern importiert werden müssen.

Neben diesen sich auf Richtung der Entsendung/des Austausches beziehenden Innovationen gibt es weitere innovative Programmansätze in Bezug auf die Frage, wer sinnvollerweise zur/m Freiwilligen wird. Einige wenige Programme zielen z.B. auf Rentner/innen, Familien, Firmen oder marginalisierte und vulnerable Gruppen wie Behinderte und Migranten/innen als Freiwillige:

- *Diaspora Volunteering*: Bei dieser Form des *Volunteering* wird gezielt versucht, Migranten/innen in ihre Heimatländer zu entsenden. Sie können dort einen großen Beitrag dazu leisten dem „*Brain Drain*“, dem viele Länder der Südens unterliegen etwas entgegenzusetzen, wenn auch nur temporär. Freiwillige aus der Diaspora haben eine enorme Kenntnis über Kultur und soziale Strukturen ihrer Heimatländer und können so sehr zielgerichtet Entwicklungsbeiträge leisten. Darüber hinaus können sie transnational aktiv werden und langfristige Unterstützungsnetzwerke zwischen Diaspora-Gemeinschaften und Heimatländern aufbauen.
- *Online-Volunteering*: Die weltweite Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht heute theoretisch fast allen Menschen und Organisationen miteinander in Kontakt zu treten. Einige wenige Organisationen wie UNV haben dies erkannt und verbinden über eine zentrale Datenbank *Online-Volunteers*, die bestimmte Fähigkeiten und Wissen anbieten, mit Organisationen oder Menschen, die bestimmte Unterstützungsbedarfe haben. *Online-Volunteering* ermöglicht es so, unabhängig von Zeit und Ort, sehr kostengünstig Hilfestellung anzubieten.
- *Corporate Volunteering*: Immer mehr Firmen sehen im Rahmen ihrer *Corporate Social Responsibility*-Strategien *Volunteering* als potentiell Betätigungsfeld. Sie stellen für eine gewisse Zeit Mitarbeiter/innen ab, die als Freiwillige ihr Wissen in gemeinnützige Projekte einbringen. Beim *Corporate Volunteering* gibt es jedoch Risiken in Bezug auf Interessenkonflikte der Firmen. Es muss folglich sichergestellt werden, dass die Unterstützungsbedarfe und Prioritäten von den Partnerorganisation selbständig formuliert werden.

Es lässt sich an dieser Stelle zusammenfassend festhalten, dass sich entwicklungspolitische Austauschprogrammen in konzeptioneller wie in praktischer Hinsicht stark gewandelt haben um damit der aktuellen entwicklungspolitischen Debatte und dem neuen Entwicklungsverständnis gerecht zu werden. Dieser Prozess der Anpassung kann auf internationaler Ebene in weiten Teilen als gelungen gelten. Des Weiteren bleibt festzuhalten, dass es weltweit eine ganze Reihe interessanter und wegweisender Ansätze für eine innovative und gute Praxis des Austauschs gibt. Allerdings besteht beim Austausch zivilgesellschaftlich engagierter und beruflich erfahrener Fachkräfte eine deutliche Lücke.

Im folgenden Kapitel werden Fallbeispiele Hinweise darauf geben, wie diese Lücke durch ein neues Programm für erfahrene Fachkräfte im Rahmen der Entwicklungspolitik im weitesten Sinne oder von personellen Kooperationsprogrammen gefüllt werden könnte.

### **3. Fallbeispiele**

Im Anschluss an den Überblick über den entwicklungspolitischen Rahmen und die innovativen Ansätze im Bereich der (freiwilligen) internationalen Entsendung und des Austausches von Fachkräften, werden in diesem Kapitel einige Fallbeispiele dargestellt. Da sich die ausgewählten

Programme in ihrer administrativen Struktur, ihren angebotenen Komponenten und ihren Zielen relativ stark unterscheiden, werden die Programme nicht direkt verglichen, sondern nur ihre im Kontext der Studie relevanten Aspekte vorgestellt.

### 3.1 Deutschland

Die Zahl der auf Nord-Süd-Entsendung ausgerichteten entwicklungspolitischen Freiwilligendienste/-programme ist in Deutschland stark gewachsen. Je nach Programmansatz richtet sich das Angebot an junge oder ältere Teilnehmende, berufsunerfahrene oder erfahrene Fachkräfte, die im Regelfall die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Sie werden für einen begrenzten Zeitraum in die Länder des globalen Südens entsandt. Diese Programme können hier jedoch nicht weiter erörtert werden.<sup>18</sup>

Einige große staatlich geförderte Programme, beginnen jedoch innovative Programmkomponenten anzubieten. Andere, vor allem kleinere NGOs, bieten z.B. die Süd-Nord-Entsendung im kleineren Rahmen, zumindest als gesetzlich unregelte Dienste schon seit längerem an. In diesen Fällen können sich die Freiwilligen weder auf einen besonderen rechtlichen Rahmen, der sie unterstützt und absichert, berufen, noch sind die Aktivitäten des Programms in ein breit getragenes und öffentlich finanziertes entwicklungspolitisches Austauschprogramm eingebunden<sup>19</sup>. Die Trägerorganisationen in Deutschland müssen sich um die gesamte Administration, Finanzierung, fachlich-pädagogische Unterstützung und Betreuung der TN selbst kümmern. Der Umfang dieser Programme ist beschränkt. Sie sind daher als Modelle für Struktur und Programmlogik für ein breit angelegtes Programm nur begrenzt geeignet. Ihre Durchführung basiert in großen Teilen auf ehrenamtlichem Engagement. Ihre Finanzierung stützt sich auf Spenden oder Projektgelder. Einige deutsche Beispiele werden unter 3.1.3 kurz beschrieben.

In der deutschen Programmlandschaft sind die beiden Fallbeispiele **weltwärts** und **ASA** von besonderer Bedeutung. Sie stellen allerdings keine Programme dar, die auf den Austausch von beruflich oder durch zivilgesellschaftliches Engagement bereits qualifizierten und engagierten Fachkräften ausgelegt sind. Vielmehr richten sich diese beiden auf Dauer angelegten Programme an jüngere Menschen mit vergleichsweise geringer Erfahrung. Dennoch können aus den Erfahrungen ihrer Entstehungsgeschichte, ihren Strukturen und innovativen Programmkomponenten Lehren und Schlussfolgerungen für ein neues, internationales, zivilgesellschaftlich orientiertes Austauschprogramm für Fachkräfte gezogen werden. Sie werden daher im Folgenden kurz vorgestellt und diskutiert.

#### 3.1.1 Gemeinschaftswerk weltwärts

##### Überblick

Das *Gemeinschaftswerk weltwärts* (im Folgenden weltwärts genannt) wurde 2007 ins Leben gerufen und ist das größte öffentlich finanzierte deutsche entwicklungspolitische Freiwilligenprogramm. Es entsendet jedes Jahr ca. 3500 junge Menschen im Alter von 18-28 für 6-24 Monate über akkreditierte

---

<sup>18</sup> Der AKLHÜ bietet auf seiner Website [www.entwicklungsdienst.de](http://www.entwicklungsdienst.de) einen umfassenden Überblick über entwicklungspolitische Freiwilligen- und Fachdienste in Deutschland.

<sup>19</sup> Ausnahmen sind der Bundesfreiwilligendienst (BFD) oder das Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), die zwar ausländische Teilnehmende ermöglichen, aber für sie keine besondere Unterstützung bei z.B. der Beschaffung von Visa oder der Übernahme von Reisekosten etc. vorsehen.

weltwärts-Entsendeorganisationen in Einsatzstellen bei Partnerorganisationen im globalen Süden<sup>20</sup>. Hauptzwecke von weltwärts sind das individuelle Lernen der Freiwilligen sowie die entwicklungspolitische Bildungsarbeit während der Auslandsphase und zivilgesellschaftliches Engagement nach der Rückkehr. Finanziert wird weltwärts zum Großteil durch das BMZ.

Die im Folgenden vorgestellte *Programmkomponente Süd-Nord* im weltwärts-Programmläuft derzeit als 3-jährige Pilotphase und ergänzt die herkömmliche Nord-Süd-Entsendung von Freiwilligen. Sie wurde 2011/2012 infolge nachhaltiger Lobbyarbeit seitens der Zivilgesellschaft und vor allem durch das Engagement für die Einführung einer Süd-Nord-Komponente von Rückkehrer/innen aus dem Programm weltwärts-Nord-Süd ins Leben gerufen. Die Durchführung des Programms befindet sich momentan im zweiten Jahr. Nach ca. 150 Teilnehmenden (TN) in 2014 werden in 2015 ca. 250 TN nach Deutschland entsendet. Ziel der Pilotphase ist es eine Anzahl von Teilnehmenden zu erreichen, die 10 % der TN der Nord-Süd-Komponente entspricht. Die Süd-Nord Komponente soll die Nord-Süd-Komponente ergänzen und dabei das entwicklungspolitische Profil von weltwärts weiter schärfen. Der „gleichberechtigten Austausch zwischen den Organisationen aus dem Globalen Süden und dem Globalen Norden“ (vgl. weltwärts (2013b)) soll laut weltwärts Konzept gefördert werden. Das Konzept und der organisatorische Ablauf von weltwärts Süd-Nord entsprechen weitestgehend dem der Nord-Süd Komponente: Die entsendenden Organisationen (EO, die deutschen Träger aus der Zivilgesellschaft) werden in ihr zu den Aufnahmeorganisationen (AO), die die TN an die jeweiligen durch das BMFSFJ als BFD-Plätze anerkannte Einsatzstellen in Deutschland vermitteln. Die Süd-Partner werden zu den entsendenden Organisationen. Es ist nicht zwingend vorgesehen, das beide Komponenten gleichzeitig oder sogar reziprok stattfinden, d.h. für eine/n entsendete/n TN muss nicht zwingend ein/e Süd-TN nach Deutschland kommen. Das Programm wird deswegen auch nicht „Reverse“-Programm genannt. Die TN sollen 18-28 Jahre alt sein und einen Dienst von 6-24 Monaten leisten. In begründeten Ausnahmefällen können TN auch älter als 29 Jahre sein. Das Bundesfreiwilligendienst-Programm (BFD) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wird für die Süd-Nord-Komponente als rechtliches „Vehikel“ genutzt, um dem BMZ, den Trägern und Einsatzstellen einen rechtlichen Rahmen (BFDG, Bundesfreiwilligendienstgesetz) zu bieten und so u.a. die Visa-Gewährung für die Süd-TN zu ermöglichen.. Das Programm wird durch ein entwicklungspolitisches Bildungs- und Seminarprogramm in Deutschland und im Heimatland sowie durch zivilgesellschaftliches Engagement der TN nach Rückkehr ins Heimatland ergänzt, wobei die TN durch die entsendenden Partnerorganisationen unterstützt werden sollen. In Deutschland soll im Rahmen eines Peer-to-Peer-Learning Ansatzes der Austausch zwischen rückgekehrten Nord-Süd- und aktuellen Süd-Nord-TN gefördert werden. Das BMZ finanziert die weltwärts Süd-Nord-Komponente mit Zuschuss von maximal 880€ pro Monat und TN. Die Förderung fällt somit höher aus als die der Nord-Süd-Komponente. Dies soll den höheren Lebenshaltungs-, Transport und Versicherungskosten in Deutschland Rechnung tragen.

### **Institutioneller/organisatorischer Aufbau von weltwärts Süd-Nord**<sup>21</sup>

Der institutionelle und organisatorische Aufbau von weltwärts als einem Gemeinschaftswerk der Zivilgesellschaft und des BMZ kommt als mögliches Modell für ein neues Austauschprogramm für Fachkräfte in Frage und soll darum hier etwas ausführlicher beschrieben werden. Zentrale Akteure

---

<sup>20</sup> Mehr Informationen zur regulären Nord-Süd-Komponente von weltwärts sind unter [www.weltwaerts.de](http://www.weltwaerts.de) zu finden.

<sup>21</sup> Für einen graphischen Überblick der weltwärts Akteure, ihrer Aufgaben und Beziehungen siehe Anhang I, Schaubild 1.

und Träger von weltwärts Süd-Nord sind die vom BMZ dafür anerkannten *zivilgesellschaftlichen Aufnahmeorganisationen*<sup>22</sup> in Deutschland. Ihre Aufgaben reichen von der Unterstützung der Partnerorganisationen im Süden beim Aufbau geeigneter Strukturen (unter anderem zur fachlich-pädagogischen Begleitung), über die Auswahl und Unterstützung oder die Neuschaffung von BFD-Einsatzstellen (die auch vom BMFSFJ anerkannt werden müssen), bis hin zur Gewährleistung geeigneter Rahmenbedingungen (Unterkunft, Transport, Visa, Taschengeld etc.) für die TN und deren individuelle Betreuung und Beratung. Darüber hinaus sind sie für die fachlich-pädagogische Begleitung und Seminararbeit in Deutschland verantwortlich. Die Aufnahmeorganisationen (AO) müssen sich in einem weltwärts *Qualitätsverbund* (QV) und *Interessenverbund* (IV) organisieren. Das politische Steuerungsgremium des Gemeinschaftswerks weltwärts ist der paritätisch zwischen Ministerium und Zivilgesellschaft besetzte sogenannte *Programmsteuerungsausschuss* (PSA), in dem Vertreter des BMZ, Engagement Global, der Rückkehrer/innen sowie des IV sitzen. Die paritätisch besetzte *AG Süd-Nord* im PSA begleitet daneben die Pilotphase der Süd-Nord-Komponente. Sie bereitet deren Evaluierung vor und soll vor allem die Perspektive der beteiligten Süd-Organisationen und Süd-Freiwilligen im Steuerungsausschuss einbringen.

Die *Koordinierungsstelle weltwärts* ist bei *Engagement Global* eingegliedert, einer Serviceeinrichtung für Entwicklungsinitiativen der Bundesrepublik Deutschland. Sie kümmert sich um folgende Aufgaben:

- die Vergabe und finanzielle Administration der BMZ-Mittel
- Beratung der AO
- die Kontingentierung der Plätze
- Prüfung der Trägerorganisationen (z.B. deren pädagogisches Konzept).
- Koordination zur Beantragung von Visa mit dem AA
- Koordination zwischen BMZ und BMFSFJ bezüglich BFD

Die *entsendenden Partnerorganisationen* sind in der Regel auch die Aufnahmeorganisationen von weltwärts im Süden wie im Norden. Ihre Aufgaben sind, unterstützt von Servicestellen (z.B. ventao, BfdW):

- die Rekrutierung von Teilnehmenden;
- die fachlich-pädagogische Vorbereitung der TN;
- ggf. administrative Unterstützung (z.B. Visabeantragung, Vertragsgestaltung, Versicherungsfragen, etc.)
- Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung des Programms.

---

<sup>22</sup> Eine Auflistung aller aktueller an der Süd-Nord-Komponente beteiligten Träger, bzw. Aufnahmeorganisationen findet sich unter [www.weltwaerts.de](http://www.weltwaerts.de).

## Erfahrungen und Kritik<sup>23</sup>

Generell sind die ersten gemachten Erfahrungen mit weltwärts Süd-Nord als sehr gut zu bezeichnen. In der deutschen Trägerlandschaft gibt es ein wachsendes, hohes Interesse an der neuen Komponente. Auch die Umsetzung läuft weitestgehend reibungslos und ist durch ein hohes Engagement aller Beteiligten gekennzeichnet. Die Zusammenarbeit mit Engagement Global wurde insbesondere auf der administrativen Ebene gelobt. Es zeigen sich jedoch auch Limitationen. Kritik und Verbesserungsvorschläge beziehen sich häufig auf die Konzeptualisierung sowie eine mögliche Weiterentwicklung, Ausbau und Verstetigung des Programms.

So wurde z.B. die sehr schnell durchgeführte Konzeptualisierung des Programms und damit einhergehend die mangelnde Einbindung der Süd-Partner moniert. Mehr Vorlauf hätte hier mehr partnerschaftlichen Dialog und Ownership der Süd-Partner ermöglichen können. Daneben gibt es einige Kritikpunkte seitens der Aufnahme- und Partnerorganisationen und der Süd-TN an den relativ eng gefassten Rahmenbedingungen des Programmes. Unter anderem wird die Altersbeschränkung des Programmes auf TN von 18-28 hinterfragt (die Ankoppelung an den Jugendfreiwilligendienst im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, JFDG ist hier zwingend). Diese lässt jedoch Ausnahmen zu. In der Praxis sind die meisten TN älter als 29, ihre Teilnahme müssen sie jedoch extra begründen. Sie können oft schon ein abgeschlossenes Studium und relativ viel Berufserfahrung vorweisen und sind daher teilweise mit den relativ eingegrenzten Einsatzmöglichkeiten im Rahmen von BFD-Einsatzstellen unzufrieden. Diese sind meist im sozialen/ karitativen Bereich angesiedelt und basieren auf bestehenden Strukturen, in denen sich TN „nützlich“ machen jedoch eher wenig eigene Fachlichkeit einbringen oder erlernen können. Interviewpartner merkten an, dass einige TN daher eher wenig Nutzen in bestimmten Einsatzstellen für sich oder ihre Heimatorganisation sehen und sich z.B. lieber in Rahmen von gemeinsam vorher geplanten Projekten oder z.B. in Einsatzstellen in der Privatwirtschaft engagieren würden.

Bei der Durchführung werden vor allem die knappe finanzielle Ausstattung, der administrative Aufwand durch u.a. die BFD-Kooperation sowie die Visa-Beschaffung als Probleme genannt:

- Die 880€ Förderbeitrag des BMZ pro TN und Monat entsprechen der Vorgabe des BMZ auf Anteilsfinanzierung von maximal 75% durch das BMZ und mindestens 25 % durch die Aufnahmeorganisation. De facto müssen die Aufnahmeorganisationen aber weit mehr finanzieren. Die hohen Summen stellen viele Träger, vor allem die kleineren, ehrenamtlich tätigen vor größere Probleme. Es muss jedoch konstatiert werden, dass weltwärts Süd-Nord den am höchsten geförderten Freiwilligendienst in Deutschland darstellt.
- Der administrative Aufwand wird unterschiedlich bewertet. Kritisiert wird z.B., dass die Mischkonstruktion aus BFD und weltwärts einen relativ hohen administrativen Aufwand mit sich bringt, der sich erst ab 15-20 TN für ein und dieselbe Organisation rechnen bzw. lohnen würde. Dies könnte viele kleinere Träger von der Programmkomponente ausschließen. Gerade kleine Träger- und Aufnahmeorganisationen sind jedoch aufgrund ihres hohen ehrenamtlichen und ideellen Engagements und ihres Interesses am Süd-Nord-Programm bereit, den relativ großen administrativen Aufwand auf sich zu nehmen. Durch die Interessen- und Qualitätsverbände

---

<sup>23</sup> Die im Folgenden beschriebenen Erfahrungen und Kritikpunkte basieren auf den Aussagen der Interviewpartner und können so nur ein nicht repräsentatives Überblicksbild zeichnen.

können kleinere Organisationen darüber hinaus Aufgaben zusammenführen, bzw. auf mehrere Schultern verteilen.

- Die vereinfachte Visa-Beschaffung im Rahmen des BFD funktioniert relativ gut. Die Quote bewilligter Visa ist aufgrund guter Zusammenarbeit mit den jeweiligen Botschaften hoch. Bei der Visa-Beschaffung wird auch mit dem ASA-Programm zusammengearbeitet und es wird eine Angleichung der Praxis für beide Programme angestrebt.

### Ausblick

Aufgrund der überwiegend positiven Erfahrungen der Pilotphase gehen alle im Rahmen dieser Studie Befragten von einer Weiterführung der Süd-Nord-Komponente aus. Die 2016 anstehende Evaluierung und geplante Partnerkonferenzen werden sicherlich weitere Erkenntnisse für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Komponente liefern. In Hinblick auf die Weiterführung der Kooperation mit dem BFD sind die Meinungen aus den oben aufgeführten Gründen geteilt. Manche zivilgesellschaftlichen Akteure sehen das Süd-Nord-Programm weiterhin im Rahmen des BFD gut angesiedelt, andere fordern jedoch eine generelle Förderrichtlinie bzw. einen neuen gesetzlichen Rahmen des BMZ, der Freiwilligenprogramme regelt und finanziert.

### **3.1.2 ASA-Programm**

#### Überblick

Das ASA-Programm (ursprünglich für Arbeits- und Studien-Aufenthalte<sup>24</sup>) besteht seit 1960 und ist ein gemeinnütziges und politisch unabhängiges entwicklungspolitisches Praktikumsprogramm. Inzwischen befindet sich ASA unter der Trägerschaft von Engagement Global und wird zum Großteil durch das BMZ finanziert. ASA führt fünf Teilprogramme im Zusammenspiel mit einer Vielzahl langjähriger Partnerorganisationen in Deutschland und im Süden durch. ASA lebt dabei von einem immensen ehrenamtlichen Engagement der Partnerorganisationen. Jährlich nehmen ca. 280 Studierende und junge Berufstätige zwischen 21 und 30 Jahren am ASA-Basis-Programm teil. Interessant vor dem Hintergrund der Studie sind vor allem die innovativen Teilprogramme **ASA-Süd-Nord** und **ASA-Kommunal**. Sie werden im Folgenden ausführlicher betrachtet. Das ASA-Basis-Programm, richtet sich ausschließlich an Nord-TN. Es besteht aus drei Seminaren und einem Praxisaufenthalt im Süden. Ziel von ASA-Basis ist es, „jungen Menschen Handlungs- und Gestaltungskompetenzen zu vermitteln, damit sie langfristig und wirksam in allen gesellschaftlichen Bereichen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung in Deutschland und Europa übernehmen.“<sup>25</sup> Darüber hinaus „vermittelt es jungen Menschen Wissen über weltweite Zusammenhänge, fördert internationalen Austausch und zeigt Möglichkeiten auf, sich nachhaltig für eine global vernetzte Welt zu engagieren.“<sup>26</sup> Der Ablauf von ASA-Basis ist wie folgt:

- Im Frühjahr nehmen die TN an zwei Seminaren teil und erarbeiten sich Wissen über u.a. globale Zusammenhänge und interkulturelle Kommunikationsfähigkeit.
- Danach planen sie in Eigeninitiative mit dem Projektpartner im Süden die Details des Praktikumsprojektes.

---

<sup>24</sup> Mehr zur Geschichte von ASA ist zu finden unter: <http://www.asa-programm.de/ueber-asa/geschichte/>

<sup>25</sup> Vgl.: <http://www.asa-programm.de/ueber-asa/das-asa-programm/>

<sup>26</sup> Ebd.

- Während der 3-6 Monate dauernden Auslandsphase im Sommer/Herbst findet in der Partnerorganisation das Praktikumsprojekt statt.
- Nach dem Praktikumsprojekt findet am Anfang des folgenden Jahres ein Rückkehrseminar statt und die rückgekehrten TN organisieren eine Aktion des Globalen Lernens in Deutschland um gewonnene Erkenntnisse und Erfahrungen weiterzugeben.

### **ASA-SüdNord und ASA-Kommunal**

Nachdem es im Umfeld von ASA bereits seit längerem informelle Formen des Süd-Nord-Austausches gegeben hatte, wurde ASA-SüdNord bereits vor ca. 15 Jahren als eigenständiges Teilprogramm durchgeführt und 2008 institutionalisiert. ASA Kommunal wird seit 2014 als Pilotphase durchgeführt. ASA-SüdNord und ASA Kommunal bauen auf den generellen Zielen von ASA auf, gehen aber noch einen Schritt weiter. So ist es das Ziel, „einen partnerschaftlichen Austausch in beide Richtungen zu ermöglichen und den SüdNord-Dialog auf Augenhöhe über Lösungsansätze und Entwicklungsbedarfe sowohl im Globalen Norden als im Globalen Süden zu fördern.“<sup>27</sup>

ASA SüdNord ist ein echtes Reverse-Programm, da immer 2 Nord-TN mit 2 Süd-TN zusammenarbeiten und das Programm gemeinsam durchlaufen. Ziele sind der gemeinsame Lernprozess und die Teamarbeit der TN sowie der Partnerorganisationen. Der Programmlogik entsprechend verfolgen die Projekte nicht die herkömmliche Idee, dass in Deutschland gelernt und das Erlernete dann in den Süden transferiert wird. Stattdessen sollen sich Lernprozesse in der konkreten Zusammenarbeit in den Praktika im Süden wie im Norden entwickeln. Die angebotenen Projektpraktika sollen ein möglichst breites Spektrum an möglichen Sektoren bzw. Studienrichtungen abdecken. Die Spannweite von ASA-Basis reicht von sozialen und Bildungsprojekten bis zu handwerklichen und technischen Projekten. Bei ASA-SüdNord beschäftigen sich jedoch fast alle Projekte mit globalen Fragestellungen wie Klimawandel, Migration oder Fairem Handel im Rahmen von Bildungs- und Kulturprojekten. Darüber hinaus tragen die TN auch hier wieder ihre Projektarbeit über Aktionen oder Veranstaltungen in die Öffentlichkeit und sollen so zu einem besseren Verständnis der Chancen und Notwendigkeit von mehr Süd-Nord-Kooperation beitragen. Der Ablauf ist sehr ähnlich zu ASA-Basis, die Projektphase ist hier jedoch zweigeteilt – die ersten drei Monate der Praxisphase werden in Deutschland, die letzten drei Monate werden im Partnerland verbracht. Schon während der ersten Praxisphase führen die TN zusammen Aktionen des Globalen Lernens durch.

ASA-Kommunal ist ein seit 2014 durchgeführtes Pilotprojekt. Sein Ziel ist die Stärkung kommunaler Partnerschaftsarbeit durch die inhaltliche und personelle Unterstützung im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit. Es ist eine Kooperation zwischen ASA und der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) und bietet wie ASA SüdNord jungen Menschen die Möglichkeit, für drei oder sechs Monate in einer Kommune in Deutschland sowie einer Kommune im Partnerland zu arbeiten. Teilweise gibt es noch eine zweite Praxisphase in Deutschland, bei der wie beim ASA-SüdNord Programm Süd-TN mit nach Deutschland kommen und gemeinsam mit den Nord-TN das gesamte Programm durchlaufen.

Zurzeit laufen im ASA-SüdNord Teilprogramm 9 Projekte (= 18 Süd-TN) und in der Süd-Nord-Komponente von ASA-Kommunal 4 Projekte (= 8 Süd-TN). Demzufolge stehen den mehr als 300 Nord-TN 26 Süd-TN gegenüber, ein Anteil von weniger als 10%.

<sup>27</sup> Vgl.: <http://www.asa-programm.de/ueber-asa/teilprogramme/asa-kommunal/>



## **Projektentwicklung, -administration und -finanzierung**<sup>28</sup>

Bei ASA-SüdNord schlagen die Nord- und Südpartner gemeinsam Projektpraktika vor, die von ASA zunächst anerkannt werden müssen. ASA unterstützt dann die Partnerorganisationen beratend bei der Projektplanung sowie beim Fundraising für Drittmittel. Darüber hinaus hilft ASA mit Informationen zum Visumsverfahren und kontaktiert, wenn nötig, die Botschaften. Generell müssen aber die Nordpartner Verpflichtungserklärungen für die Süd-TN erstellen. Während deutsche TN nach einer öffentlichen Ausschreibung und einem Auswahlverfahren rekrutiert werden, stammen die meisten Süd-TN aus dem Umfeld der Partnerorganisationen. Sie sind oft deren Mitarbeiter oder Freiwillige. Die Altersgrenze für Süd-TN ist mit 35 höher als die für Nord-TN.

Die Finanzierung ist für Nord- und Süd-TN unterschiedlich geregelt: Nord-TN bekommen das normale ASA-Stipendium (350 bis 450 € als Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten, Versicherungskosten, Zuschüsse zu Reisekosten, Seminaren etc.) für die Auslandsphase und für die Nordphase eine Aufwandsentschädigung. Für die Süd-TN soll es generell für die Nordphase eine Vollfinanzierung geben, die höher ausfällt als die für Nord-TN in der Südphase. Die Sätze sind dabei an die des weltwärts-Süd-Nord-Programms angelehnt (s.o.). Für die Südphase erhalten auch die Süd-TN eine Aufwandsentschädigung. Wie bei weltwärts beteiligen sich die Nordpartnerorganisationen mit mindestens 25% an den Kosten für die Süd-TN.

### **Erfahrungen und Ausblick**

Generell sind die Erfahrungen mit ASA SüdNord sehr gut, was sich auch in der Schaffung neuer SüdNord Komponenten z.B. im Rahmen von ASA-Kommunal widerspiegelt.

Die Finanzierung ist jedoch noch immer problematisch. Einerseits müssen Nordpartner erhebliche Summen für die Süd-TN aufbringen, was sie vor große Herausforderungen stellt. Andererseits wird die generell ungeprüft höhere Förderung der Süd-TN teilweise als ungerecht empfunden, da z.B. nicht alle Süd-TN aus ärmeren Lebensverhältnissen stammen als die Nord-TN. Eine weitere Herausforderung stellen die Seminare in Deutschland dar, die aufgrund hoher Kosten oft nur mit wenig ausgebildeten Dolmetschern/innen und/oder ausschließlich mit Nordreferenten/innen arbeiten können. Dies führt u.a. zu einer empfundenen Dominanz einer „Nord“-Perspektive in den Seminaren. In der Frage der Visabeschaffung hat ASA mit ähnlichen Problemen zu kämpfen wie weltwärts. Es werden zwar wenige Anträge abgelehnt, generell strebt ASA aber eine offizielle Regelung mit dem Auswärtigen Amt und dem BMZ an, Visaverfahren für Süd-TN zu vereinfachen.

Für viele Befragte spiegelt sich in den oben beschriebenen Herausforderungen die strukturelle Benachteiligung des Südens im ASA-Programm wider. Gerade die Seminare des SüdNord-Teilprogramms seien oft sehr gut darin diese zu reflektieren und zwingen so auch ASA selbst immer wieder dazu, über die eigene Perspektive nachzudenken und im Sinne gleichberechtigter Partnerschaft nachzusteuern.

### **3.1.3 Innovative deutsche Programme und Projekte im Überblick**

Die folgenden Kurzbeschreibungen stellen weitere Programme und Projekte in und aus Deutschland beispielhaft vor, die im Sinne der Studie einen innovativen Ansatz verfolgen.

---

<sup>28</sup> Im Folgenden beziehen sich die Ausführungen auf das ASA-SüdNord Teilprogramm, die SüdNord-Komponente von ASA-Kommunal läuft jedoch generell sehr ähnlich ab. Da ASA-Kommunal noch in einer sehr frühen Pilotphase ist, gibt es auch noch keine nennenswerten Erfahrungen.

## **Vereinte Evangelische Mission**

Die Vereinte Evangelische Mission (VEM) ist ein internationales Netzwerk evangelischer Kirchen aus Deutschland, Afrika und Asien die gemeinsam kirchliche und entwicklungspolitische Programme durchführen. Das Netzwerk besteht aus gleichberechtigten Mitglieds-Kirchen und finanziert sich vorwiegend über Mitgliedsbeiträge. Schon seit 30 Jahren bietet VEM ein Nord-Süd Freiwilligenprogramm für junge Erwachsene an und hat dieses schon 2002 auf die Forderung der Südpartner hin durch eine Süd-Nord-Komponente und 2008 durch eine Süd-Süd-Komponente ergänzt. Finanziert werden die Austausche durch die VEM Mitglieder. VEM ist darüber hinaus Trägerorganisation von weltwärts Nord-Süd und Süd-Nord. Zurzeit werden jährlich ca. 15 TN im Nord-Süd, 8 im Süd-Nord und 7 im Süd-Süd-Programm entsendet. VEM strebt für die Zukunft eine Stärkung der Süd-Nord und Süd-Süd-Komponenten an, denn für die Süd-Nord und Süd-Süd-Programme gibt es wesentlich mehr Bewerber/innen als für das Nord-Süd-Programm. Hier sind die Abbruchquoten niedriger. Süd-Freiwillige werden sehr sorgfältig von den entsendenden Mitgliedsorganisationen ausgesucht und sollen nach Rückkehr möglichst eine Festanstellung in der entsendenden Organisation erhalten.

Daneben bietet VEM den Austausch von Mitarbeitern/innen zwischen Mitgliedorganisationen in alle Richtungen an. So gehen beispielsweise Theologen und Pfarrer, Ärztinnen oder Lehrer vom Kongo nach Papua Neuguinea oder von den Philippinen nach Deutschland und arbeiten für bis zu 6 Jahre in den Partnerorganisationen. Offene Stellen werden auf der VEM-Website veröffentlicht. Finanziert werden die Austausche von den beteiligten Mitgliedsorganisationen und werden von VEM bezuschusst. Das Alter der TN spielt dabei keine Rolle, wohl aber ihre relevante Qualifikation.

Generell sind die Erfahrungen insbesondere mit den Süd-Nord und Süd-Süd-Komponenten sehr gut. Es gibt ein großes Interesse und wachsende Bewerber/innenzahlen. Leider stellt aber der Süd-Süd-Austausch besonders über Kontinente hinweg einige schwierig zu überwindende logistische Herausforderungen dar:

- Es ist sehr schwierig für Süd-Süd-Entsendungen geeignete Versicherungen zu finden.
- Flugkosten zwischen den Ländern des Südens können teilweise sehr hoch sein.
- Die Visabeantragung ist von enormen Schwierigkeiten begleitet.
- Die Sprache des Gastlandes frühzeitig zu lernen ist oftmals unmöglich da es im Heimatland keine geeigneten Lernmöglichkeiten gibt.
- Es ist teilweise schwierig Einsatzstellen zu finden, da viele Südpartner sich immer noch mehr von Nord-Freiwilligen versprechen (z.B. finanzielle Ressourcen).

Weitere Information zu VEM sind zu finden unter [www.vemission.org](http://www.vemission.org).

## **50 Kommunale Klimapartnerschaften bis 2015**

Das Projekt „50 Kommunale Klimapartnerschaften bis 2015“ ist ein Projekt des BMZ unterstützt vom Deutschen Städtetag (DST), vom Deutschen Städte- und Gemeindebund sowie vom Deutschen Landkreistag. Durchgeführt wird es von der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) und der Landesarbeitsgemeinschaft Agenda 21 NRW (LAG 21 NRW). Ziel des Projekts ist es, bis 2015 die fachliche Zusammenarbeit 50 deutscher Städte mit Kommunen im globalen Süden in den Bereichen Klimaschutz und Klimaanpassung bis 2015 zu initiieren und/oder zu stärken. D.h. das Projekt kann auf

bereits bestehenden Städtepartnerschaften aufbauen, aber auch gänzlich neue Städtepartnerschaften begründen. Im Mittelpunkt steht dabei die direkte bilaterale Zusammenarbeit zwischen den zwei jeweils an der kommunalen Klimapartnerschaft beteiligten Kommunen. Ziel dieser Kooperation ist die Erarbeitung eines gemeinsamen konkreten Handlungsprogramms zu Klimaschutz und Klimaanpassung für beide Kommunen mit Zielen, Maßnahmen und zugewiesenen Ressourcen, die langfristig angelegt sind. Der Austausch wird durch die wechselseitige Entsendung von kommunalen Fachexperten ermöglicht.

Die Kommunen entscheiden dabei gemeinsam darüber, welche Akteure an der Entsendung teilnehmen und ob der jeweilige Delegationsbesuch in Deutschland oder in der Partnerkommune stattfindet. Es handelt sich um kurze, ca. 1-wöchige Aufenthalte von jeweils drei vorwiegend kommunalen Mitarbeiter/innen, während derer Erfahrungen und Herausforderungen im Kontext Klimawandel vor Ort besichtigt und über die Inhalte des gemeinsamen Handlungsprogramms diskutiert wird. Während einer Projektphase, die jeweils 1,5 Jahre dauert, finden 3 solcher gegenseitiger Entsendungen statt, mindestens eine in jede Richtung. Die beteiligten Fachkräfte können dabei von einer Entsendung zur anderen variieren, je nach inhaltlicher Schwerpunktsetzung. Komplementär zu den Entsendungen und der bilateralen Kommunikation der beiden Partnerkommunen finden Netzwerktreffen der deutschen und der Südkommunen sowie zu Beginn und Ende jeder Phase ein internationaler Workshop statt. Damit soll ein Erfahrungsaustausch unter den Partnerschaften gefördert werden.

Die Projektarbeit wird in die bestehende Partnerschaftsarbeit der Kommunen eingebettet und läuft in drei aufeinanderfolgenden Phasen ab: 1. Aufbau einer Klimapartnerschaft, 2. Erarbeitung von konkreten Handlungsprogrammen und 3. Deren Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung.

1. Während der Aufbauphase lernen sich die Akteure aus Verwaltung, Zivilgesellschaft, Politik kennen und versuchen ein gemeinsames Problemverständnis zu entwickeln. Sie erarbeiten gemeinsame Arbeitsstrukturen (Bildung von Steuerungsgruppe, Kernteam und Koordination), führen gemeinsam eine Bestandsaufnahme durch (Analyse klimarelevanter Daten, SWOT-Analyse, bestehende Projekte und Maßnahmen) und legen daraufhin Handlungsschwerpunkte und Oberziele fest, die auf den jeweiligen Stärken und Schwächen der Kommunen aufbauen und somit den bestehenden Austauschpotentialen entsprechen.
2. In der darauf folgenden Phase sollen fachlich fundierte Klimaschutz- und Klimaanpassungsprogramme als Handlungsprogramm zwischen den Klimapartnerstädten in einem partizipativen Prozess erarbeitet werden. Dabei soll von den eher abstrakten Oberzielen ausgehend ein immer konkreteres und auf die Probleme der Kommunen abgestimmtes Handlungsprogramm mit für jede Kommune definierten Maßnahmen, Umsetzungsplänen und den dafür notwendigen Ressourcen erarbeitet werden.
3. Die Handlungsprogramme sind die Grundlage langfristiger partnerschaftlicher Umsetzungsprozesse der beteiligten deutschen Kommunen und Partnerkommunen aus dem Süden (auf 10-15 Jahre angelegt). Die Umsetzungserfolge werden kontinuierlich überprüft, Maßnahmen dementsprechend angepasst und weiterentwickelt.

Die SKEW berät fachlich und methodisch zu einzelnen Aspekten des Projekts und bietet darüber hinaus Workshops und Netzwerktreffen zum Erfahrungsaustausch der beteiligten Kommunen an (auf

deutscher Ebene, unter den Partnerkommunen im Süden und international im Rahmen des Gesamtprogrammes).

### Erfahrungen und Ausblick

Erste Erfahrungen aus der Pilotphase und dem zweiten Jahr des Projekts sind positiv. Die Projekte und beteiligten Kommunen sind sehr divers. Die Größe der beteiligten Kommunen reicht von vielen kleinen bis mittelgroßen Städten bis hin zu *Megacities* wie Rio de Janeiro und Buenos Aires. Häufigste Themen sind Abfallwirtschaft, Sensibilisierung und Umweltbildung, Erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Hochwasser- und Küstenschutz, Nachhaltige Land- und Forstwirtschaft, Aufforstung, Wasserversorgung und Abwasserbehandlung. Insbesondere die Festlegung von dauerhaften Arbeitsstrukturen unter Einbeziehung unterschiedlicher Akteure wird als besonders wichtig für den Erfolg der Projekte bewertet. Sie bilden die Grundlage für den Fachdialog der entsandten Akteure und somit für die Erarbeitung und die spätere partnerschaftliche Umsetzung der Handlungsprogramme. Der internationale Austausch von Fachkräften wird als sehr fruchtbar beschrieben. Er habe es ermöglicht, relativ schnell gemeinsame Handlungsfelder zu identifizieren. So ergaben sich vielfältige Handlungsziele und Maßnahmen, die dabei sehr nah an den Bedürfnissen und Kapazitäten der beteiligten Kommunen entwickelt wurden. Die Handlungsprogramme bieten den Kommunen darüber hinaus eine hervorragende Grundlage um Gelder für die konkrete Umsetzung bei nationalen und internationalen Geldgebern zu akquirieren, die das Projekt selbst nicht bietet. Der Bericht der Pilotphase konstatiert daher:

Mit dem Projekt „50 kommunale Klimapartnerschaften bis 2015“ wurde gleichzeitig aufgezeigt, dass Partnerschaften zwischen deutschen Städten und Kommunen des Globalen Südens wirkungsorientierte Schritte gemeinsam und auf gleicher Augenhöhe beschreiten können und der Wissenstransfer in hoher Qualität vollzogen werden kann. Diese gemeinsame Herangehensweise über Grenzen von Kontinenten hinaus bildet fortan eine ermutigende Grundlage, um von der Umsetzungsebene der Kommunen ein Signal zur Bewältigung des Klimawandels zu setzen. (SKEW (2013))

Für die Zukunft des Gesamtprojektes werden eine verstärkte Vernetzung und der Erfahrungsaustausch der Projekte untereinander angeregt. Die SKEW als Servicestelle bei Engagement Global könnte dies z.B. weiterhin koordinieren und auch die Klimapartnerschaften mit ASA-Praktika sowie bspw. CIM-, SES- und weltwärts-Entsendungen verbinden. Darüber hinaus berät die SKEW weiterhin bei der Suche nach Finanzierungsquellen für die Projektumsetzung, die meistens eine der größten Herausforderungen der Einzelprojekte darstellt.

Mehr Informationen zum Projekt „50 Kommunale Klimapartnerschaften bis 2015“ sind zu finden unter [www.service-eine-welt.de/klimapartnerschaften/klimapartnerschaften-projektbeschreibung.html](http://www.service-eine-welt.de/klimapartnerschaften/klimapartnerschaften-projektbeschreibung.html).

#### **3.1.4 Kurzresümee deutsche Programme**

Zurzeit gibt es relativ wenige innovative Praxisbeispiele aus Deutschland. Die Programme, die es gibt, bieten jedoch einige gute Lernerfahrungen und *Good Practices*, auf die ein neues Austauschprogramm für Fachkräfte bauen könnte:

- Die administrative und organisatorische Zusammenarbeit und Arbeitsteilung der Zivilgesellschaft und des BMZ in weltwärts und ASA bieten Ansatzpunkte für die institutionelle Aufstellung eines neuen Programmes.

- Die Süd-Nord Pilotphasen zeigen, dass ein neues Programm auf bestehenden Strukturen in relativ kleinem Rahmen aufbauen könnte und von dort aus wachsen kann.
- Es gibt großen Bedarf und eine artikuliert Nachfrage auf der Seite der Südpartner, insbesondere für den Austausch und die Süd-Nord Entsendung von Fachkräften. Die Bewerberzahlen übersteigen bei weitem die angebotenen Plätze. Auch der Süd-Süd-Austausch wird stark nachgefragt. Er wird zurzeit jedoch noch überhaupt nicht staatlich gefördert.
- Die Notwendigkeit einer neuen gesetzlichen Grundlage und einer allgemeinen Förderrichtlinie des BMZ für entwicklungspolitische Personalprogramme zeichnet sich in den verschiedenen Praxiserfahrungen immer wieder ab. Sie könnten allen existierenden und neuen entwicklungspolitischen Austausch- und Entsendeprogrammen einen gemeinsamen rechtlichen und konzeptionellen Rahmen bieten, d.h. sowohl weltwärts, ASA, als auch einem neuartigen Fachkräfteprogramm:
  - Die Programme könnten hinsichtlich ihrer entwicklungspolitischen Ziele aufeinander abgestimmt werden und somit besser auf die Bedarfe der verschiedenen potentiellen TN aber vor allem auch die der Südpartner eingehen.
  - Neue Formen des Austausches könnten so ermöglicht und gefördert werden, z.B. Süd-Süd-Austausch.
  - Administrativer Aufwand und Doppelstrukturen würden abgebaut bzw. könnten vermieden werden. Durch eine allgemeine gesetzliche Grundlage können einige Schwierigkeiten und Unklarheiten bei der Visabeschaffung abgebaut werden.
  - Die Rückkehrarbeit könnte vereinheitlicht, vernetzt und somit gestärkt werden, sofern dies den Bedarfen, inhaltlichen Anliegen und Möglichkeiten der Trägerorganisationen entspricht.
  - Ein Austausch zwischen den Programmen/ eine Vernetzung der Alumni/TN könnte gänzlich neue Kooperation ermöglichen.

## 3.2 International

International existiert eine unüberschaubare Vielzahl von Programmen für die Entsendung und den Austausch engagierter Menschen für alle Altersgruppen sowie professionellen Qualifikationen und Hintergründe. An dieser Stelle werden zwei, aufgrund ihrer innovativen Programmansätze, Größe, Geschichte und politisch–institutionellen Anbindung besonders interessante Fallbeispiele vorgestellt: **FK Norway**, als paradigmatisches Beispiel eines staatlichen entwicklungspolitischen Freiwilligen-, bzw. Austauschprogrammes für junge Fachkräfte, das konsequent einen partnerschaftlichen Ansatz verfolgt und mit seinem Süd-Süd-Programm noch darüber hinaus geht. **Cuso International** ist eine große Volunteering-NGO. Die zivilgesellschaftliche Trägerorganisation arbeitet mit der staatlichen kanadischen und US-amerikanischen Entwicklungszusammenarbeit zusammen. **CUSO** bietet eine Vielzahl innovativer Programmansätze für den Einsatz engagierter Fachkräfte an, die es größtenteils selbst entwickelt hat. Schließlich werden einige weitere wichtige und innovative Programme und Organisationen im Kurzüberblick vorgestellt, unter anderem **Voluntary Service Overseas (VSO)**, das größte zivilgesellschaftliche Netzwerk von Freiwilligenprogrammen für Fachkräfte weltweit sowie **United Nations Volunteers (UNV)**, die offizielle UN-Organisation für Freiwilligenarbeit, die sowohl

der größte Entsender von Fachkräften als auch einer der gewichtigsten Akteure in der internationalen Debatte ist.

### **3.2.1 FK Norway**

Als eine der ersten Organisationen hat das Fredskorpset Norway (FK Norway) schon im Jahre 2000 seinen Programmansatz radikal an die Erfordernisse der Zeit und die sich verschiebende entwicklungspolitische Agenda angepasst. FK Norway kann mit gutem Gewissen als wegweisend bezeichnet werden. So kannten und nannten fast alle Gesprächspartner FK Norway als wichtigen Vorreiter innovativer Austauschpraxis.

#### **Überblick und Geschichte**

Das Fredskorpset Norway (FK Norway) wurde 1963 als Entsendeorganisation für Entwicklungshelfer/innen ähnlich dem amerikanischen *Peace Corps* gegründet. Im Jahre 2000 wurde es nach starker Kritik seitens der Politik, die sich an der zunehmenden Professionalisierung und der damit einhergehenden Anspruchshaltung und Entfremdung der Entwicklungshelfer/innen von der Süd-Partnern festmachte, sowie der allgemein zunehmenden Infragestellung des alten Nord-Süd-Entsendemodells grundlegend reformiert. Heute ist FK Norway eine staatliche norwegische Entwicklungsorganisation, deren primärer Auftrag es ist, Austauschprogramme für junge Menschen (18-35 Jahre) zwischen Norwegen und/oder Ländern des Südens anzubieten: Staatliche, nichtstaatliche und private Partnerorganisationen bewerben sich mit einer gemeinsam entwickelten Projektidee, in deren Rahmen Teilnehmende für eine bestimmte Zeit gegenseitig ausgetauscht werden und gemeinsam das Projekt implementieren. Die Projekte sind reziprok (*reverse*), das heißt es gehen immer die gleiche Anzahl TN in das jeweilige Partnerland/die Partnerorganisation in Norwegen oder im globalen Süden. FK Norway prüft die Projekte hinsichtlich ihrer entwicklungspolitischen Relevanz, finanziert den kompletten Austausch und Unterhalt der TN und koordiniert den Austausch gemeinsam mit den Partnern. Die Projektpartner rekrutieren nach Anerkennung durch FK Norway intern oder extern TN. Durch diese Konstruktion wird für jedes Projekt eine entwicklungspolitische Relevanz, aber vor allem auch *Ownership* und *Partnership* unter den Partner sichergestellt.<sup>29</sup>

#### **Der Programmansatz**

Der heutige Ansatz von FK Norway ist vollständig auf gegenseitigen Austausch zum Ziele der Stärkung der Kapazitäten von Personen, Organisationen und im weiteren Sinne der (globalen) (Zivil-) Gesellschaft ausgerichtet. Es geht sowohl darum Erfahrungen auszutauschen, den eigenen (kulturellen) Horizont zu erweitern (*Soft Skills*) aber durchaus auch technische Fähigkeiten (*Hard Skills*) zu erlernen/und oder in den Partnerorganisationen zu vermitteln (*Capacity Development*). Zielgruppe des Programmes sind junge, engagierte Menschen bis 35 Jahre. FK Norway bietet sowohl einen 3- bis 6-monatigen Jugendfreiwilligendienst an (FK Youth, 18-25 Jahre), als auch einen normalerweise 1-jährigen Dienst für junge Menschen mit erster Berufserfahrung (FK Professional, 22-35 Jahre). In diesem Rahmen ist nicht nur der Süd-Nord Austausch, sondern auch bi- und multilateraler Süd-Süd-Austausch möglich. Vom Umfang her gleichen sich die Süd-Süd- und die Süd-Nord-Programmkomponente in etwa. Die Süd-Süd-Komponente wird im Jahresbericht 2013 als logische Antwort auf bestimmte Entwicklungsprobleme benannt:

---

<sup>29</sup>Für einen graphischen Überblick der FK Norway Akteure, ihrer Aufgaben und Beziehungen siehe Anhang I, Schaubild 2

South-South and triangular exchange is an integral part of FK Norway programmes. Exchanges between countries with similar challenges and cultures are quite simply a rational choice. [...] developing countries in the South face common challenges and shared experiences. Exchange of staff between developing countries facing similar challenges is cost-efficient, rational and what people ask for. (FK Norway (2014a))

### **Projektbeispiele FK Norway**

1. Nord-Süd-Austausch zwischen einer Fairhandelsorganisation in Norwegen und einer Exportkooperative in Tansania

Dieses 2013 gestartete FK Professional Süd-Nord Privatsektor-Projekt verfolgt die Ziele einer Stärkung der kleinbäuerlichen Kaffeeproduktion in Tansania wie auch der Bekanntmachung des Fairen Handels. Die Verbreitung der Idee des Fairen Handels soll zum einen in der norwegischen Öffentlichkeit durch den Süd-TN voran gebracht werden, der in Tansania in Wild Tracks Coffee arbeitet, einer für den Fairen Handel exportierenden Genossenschaft, und zum anderen soll die Verbreitung des Fairen Handels bei den Kaffeebauer/innen durch den entsandten Mitarbeiter der norwegischen Organisation Friends Fair Trade in Tansania unterstützt werden.

2. Süd-Süd Austausch zwischen sechs südasiatischen Sektionen von Transparency International

Über einen Zeitraum von 2009 bis 2013 tauschten in diesem multilateralen Projekt im Rahmen von FK Professional 6 Mitgliedsorganisationen des globalen Anti-Korruptionsnetzwerks Transparency International aus Bangladesch, Indien, den Malediven, Nepal, Pakistan und Sri Lanka 22 TN aus. Der Zweck dieser Aktivitäten bestand hier im Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie einer Stärkung und Artikulation der internationalen Anti-Korruptions-Bewegung um gemeinsam in der Region Korruption effektiver bekämpfen zu können. Die externe Evaluierung konstatiert sowohl positive Wirkungen auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene:

[...] after four rounds of exchange, the project is still very relevant to chapters, the global anti-corruption movement, and FK itself. The project has made good progress with the sharing and learning of knowledge and skills among individual participants as well as to achieving organizational objectives. The project has the potential for replication and innovation (FK Norway (2013c))

3. Süd-Süd-Nord Austausch zwischen sechs Ländern im südlichen Afrika und Norwegen

Über das *Youth Sport Exchange Program* des FK Youth Programm sind 26 junge TN als Sport-Trainer im Aufnahmeland tätig. Dabei können sie nicht nur viele individuelle Fähigkeiten einbringen und weiter ausbauen, sondern leisten auch einen Beitrag zur sozialen Entwicklung und z.B. gegen Jugendkriminalität, indem sie Jugendlichen eine sinnvolle Beschäftigung und großartige Lernerfahrungen bieten.

Quellen: FK Norway (2013c), FK Norway (2014a)

Der kulturelle und persönliche Austausch zwischen Menschen steht im Zentrum und wird als wichtiger angesehen als das technische Know-how der einzelnen TN. Die FK Norway Strategie 2017 trägt folglich den Titel – „*Mutual Learning promotes Development*“. Darin heißt es:

FK Norway creates change by bringing young people together across borders to share knowledge, learn from each other and create new values. When founded on reciprocity and local Ownership, international exchange strengthens relationships at the institutional and the individual level. The effects of such an experience last long after the exchange itself is over. To deal with the global challenges of our time, the world needs to build relationships across cultures, borders and disciplines. The UN Millennium

Development Goals 2000-2015 and the new Sustainable Development Goals post-2015 emphasise the importance of global Partnerships for development. Holding people at the centre, our methodology stimulates such international Partnerships.

(Nita Kapoor, FK Norway Director General, in FK Norway (2014b))

### **Erfahrungen und Ausblick**

Generell waren die Erfahrungen mit FK Norway bisher sehr gut. Sowohl die letzte Teilnehmenden- als auch Partnerbefragungen<sup>30</sup> zeigen eine hohe Zufriedenheit sowohl mit den Leistungen seitens FK Norway als auch mit den Wirkungen auf persönlichem sowie institutionellem Niveau. Mehr als 90% der Befragten berichteten insbesondere von einer Stärkung ihrer „*21st century skills such as leadership skills, communication skills, adaptive skills and new perspectives*“ und sahen sich als „*change agents*“. Insbesondere FK Youth schnitt hier besonders gut ab. Die Partner sind sowohl mit dem Beitrag ihrer entsendeten TN als auch mit dem der aufgenommenen TN zum *Capacity Development* der Organisationen sehr zufrieden (~ 95%). Die wichtigsten Wirkungen wurden dabei in Bezug auf die Entwicklung technischer Fähigkeiten der Teilnehmenden und weiterer Mitarbeiter/innen der Partnerorganisationen sowie auf eine gestärkte interkulturelle Sensibilität innerhalb der Organisationen wahrgenommen.

Die Süd-Süd-Komponente bekommt generell sogar noch bessere Evaluierungen als der Nord-Süd-Austausch. Dies wird vor allem auf die Süd-TN zurückgeführt, die sich oft durch eine sehr hohe Arbeitsmotivation und Ernsthaftigkeit auszeichneten und für die die Teilnahme an einem solchen Programm noch immer eine „*once-in-a-lifetime-opportunity*“ darstelle. Darüber hinaus sieht FK Norway auch eine positive Wirkung des Programmes für die Wahrnehmung Norwegens als Entwicklungspartner im Süden: „*Through FK Norway we have created a great reputation for our country, we now have lots of ambassadors and spokespeople worldwide*“, so Helge Espe, Senior Adviser und früherer Chef von FK Norway in einem Interview, das für diese Studie erhoben wurde. Teilweise arbeiten zurückgekehrte Süd-TN heute sogar als Berater für die norwegischen Botschaften: Sie kennen die norwegische Kultur und Sprache sehr gut und können so sehr gut interkulturell vermitteln.

Allem Lob zum Trotz hat auch FK Norway natürlich mit diversen Herausforderungen zu kämpfen.

- So wird der menschenzentrierte Programmansatz immer wieder in Frage gestellt, Partnerländer und Programmziele/-sektoren sind abhängig von den Konjunkturen der Politik und den damit verbundenen Prioritäten der technischen Zusammenarbeit. Die Zahl der Partnerländer hat sich so von 65 auf die 25 verringert, mit denen es eine offizielle norwegische TZ gibt.
- Teilweise haben Süd-TN Probleme bei der Reintegration nach der Rückkehr aus Norwegen. Sie wollen oft neue Ideen einführen, ihre Organisationskultur verändern (z.B. in Bezug auf Geschlechtergleichheit oder den Umgang mit Autorität). So kommt es, dass ca. 1/3 der Süd-TN ihre Organisationen relativ schnell verlassen oder aus ihnen heraus gedrängt werden: „*They had learnt too much.*“ (Helge Espe)
- Das Austauschprogramm FK Senior für ältere Erwachsene wurde nach 4-5 Jahren 2006 nicht weitergeführt. Es scheiterte unter anderem an den zumeist zu hohen Erwartungen der TN, die sich eher als klassische Entwicklungsexperten/innen sahen und auch dementsprechende

---

<sup>30</sup> Vgl. FK Norway (2013a), FK Norway (2013b)



Gehaltsforderungen hatten. Helge Espe konstatiert hierzu nüchtern: „*It simply died out and nobody misses it*“. Heute können ältere TN in Ausnahmefällen am programmatisch identischen FK Professional teilnehmen. Das Durchschnittsalter von TN in einem Projekt sollte dabei 35 nicht überschreiten, nur 10% der TN dürfen älter als 40 sein.

Abschließend ist festzuhalten, dass FK Norway insgesamt erfolgreich arbeitet und an seinen eigenen Zielen gemessen wichtige Wirkungen auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene erzielt. Der Fokus auf (relativ) junge Menschen entspricht den praktischen Erfahrungen und wird in Zukunft fortgesetzt werden, da hier auch größere und nachhaltigere Wirkungen erzielt werden können: „*In Africa 65% of the people are younger than 35 anyway.*“ (Helge Espe)

### **3.2.2 Cuso International**

#### **Hintergrund, Organisationsziele und Programmstruktur**

Cuso International (Cuso, früher Canada University Overseas Service International) ist eine internationale nicht-staatliche Entwicklungsorganisation mit Sitz in Kanada, die sich auf die freiwillige bzw. nicht erwerbsorientierte Entsendung von Fachkräften spezialisiert hat und für ihre vielfältigen innovativen Teilprogramme bekannt ist. Jährlich werden über 500 TN in Projekte nach Lateinamerika, Afrika und Asien entsandt. Hauptziel von Cuso sind die Reduzierung von Armut und Ungleichheit durch partnerschaftliche Freiwilligenarbeit. Cuso wurde 1961 von Studenten/innen gegründet, vornehmlich mit dem Ziel vorhandene Kapazitätslücken durch Nord-TN zu schließen. Heute hingegen geht es vielmehr um Befähigung der Partner auf institutionellem Niveau durch *Capacity Building*. Die TN stammen aus allen Altersgruppen. Sie müssen als Fachkräfte aber mindestens 5 Jahren Arbeitserfahrung mitbringen. Sie durchlaufen einen rigorosen Auswahlprozess, bei dem sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen geprüft werden und werden im Folgenden intensiv auf ihren Auslandseinsatz vorbereitet. CUSO finanziert die gesamte Vor- und Nachbereitung Flüge, Versicherungen sowie eine angemessene Lebensunterhaltspauschale. TN sollen jedoch bis zu 2000 kanadische Dollar selbst aufbringen. Sie sollen in der Partnerorganisation explizit keine Lücken füllen, sondern die Partner befähigen dies selbst zu tun. Viele der TN kommen selbst aus dem Süden und werden im eigenen Land oder in anderen Entwicklungsländern eingesetzt. Nach der Rückkehr engagieren sich sehr viele ehemalige TN in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in Kanada.

Cuso arbeitet eng mit den staatlichen kanadischen und US-amerikanischen Entwicklungsagenturen *Foreign Affairs, Trade and Development Canada* (DFATD) und *US Agency for International Development* (USAid) zusammen und wird maßgeblich von diesen finanziert. Da Cuso keine langfristigen Finanzierungsvereinbarungen mit den staatlichen Geldgebern hat, sind Programmprioritäten abhängig von den Prioritäten und Finanzierungsangeboten der Geldgeber. Daneben wird Cuso von einer Vielzahl von Einzelspendern/innen, Stiftungszuwendungen und privatwirtschaftlichen Geldgebern finanziert. Die 4 Schwerpunktsektoren von Cuso sind Gesundheit (50 TN in 2013/14), Bildung (96 TN), Partizipation/ Governance (74 TN) sowie Livelihoods/ Naturressourcen (281 TN). Cuso betreibt in jedem Partnerland ein lokales Büro, das gemeinsam mit den Partnerorganisationen vor Ort Projekte erarbeitet.

#### **Die Cuso-Teilprogramme**

Cuso bietet die folgenden Teilprogramme an: *North-South-Volunteering*, *South-South-Volunteering*, *National Volunteering*, *Diaspora-Volunteering*, *E-Volunteering* und *Corporate/ Institutional Volunteering*. Sie sollen im Folgenden kurz skizziert werden.

- **Internationale Entsendung**

Über das Nord-Süd-Teilprogramm werden die meisten TN entsendet. Neben der klassischen Nord-Süd-Langzeitentsendung kanadischer Fachkräfte für normalerweise 1-2 Jahre sind *Corporate/ Institutional Volunteering*, *Diaspora-Volunteering*, *South-South* interessante Innovationen im Bereich internationaler Freiwilligendienste.

Im Rahmen des *Corporate/ Institutional Volunteering* entsendet Cuso in Partnerschaft mit ausgewählten Unternehmen und akademischen Institutionen freigestellte Mitarbeiter/innen.

Das *Diaspora-Volunteering* baut auf das extensive fachliche, vor allem aber das kulturelle, soziale und sprachliche Vorwissen von Diaspora-Gemeinschaften in Kanada auf und entsendet Diaspora-Mitglieder in ihre Heimatländer. Cuso nennt die mit USAid entwickelte *Diaspora for Development Initiative* auch sein „Flaggschiff-Programm“. Sie arbeitet zurzeit mit den Diaspora-Gemeinden aus Äthiopien, Peru, Jamaica, Kenia und den Philippinen. Der Programmansatz wird auch vom kanadischen DFATD sehr geschätzt, die eine Diaspora-Komponente neuerdings sogar zur Kondition für jedes Nord-Süd-Programm gemacht hat.

Beim *South-South Volunteering* werden TN aus dem globalen Süden (jedoch ausschließlich Lateinamerika und Karibik) in andere Länder der Region entsandt. Diese Komponente macht jedoch nur ca. 10% der internationalen Freiwilligenentsendungen aus.

- **National Volunteering**

Cuso entsendet nicht selbst nationale Freiwillige in den Süden, sondern unterstützt lokale Freiwilligenorganisationen beratend bei ihrer Programmarbeit. Beispielsweise hat Cuso geholfen, in Guyana das *National Volunteer Disability Program* ins Leben zu rufen, das Menschen mit Behinderungen als nationale Freiwillige vermittelt. Teilweise werden die lokalen Freiwilligenorganisationen dabei auch durch internationale Freiwillige unterstützt.

- **Online-Volunteering**

Beim Online-Volunteering werden keine Freiwilligen entsandt. Diaspora-Mitglieder arbeiten hier online von Kanada aus mit Partnern im Süden zusammen und unterstützen diese bei Projektplanungen, mit technischer Expertise oder helfen z.B. Schüler/innen als Mentoren/innen via Skype.

### **Erfahrungen und Ausblick**

Cuso hat durch die Vielzahl seiner Teilprogramme eine enorm hohe Diversität an Teilnehmenden in Bezug auf ihren kulturellen und professionellen Hintergrund. Hauptziel von Cuso ist nicht das individuelle Lernen aufgrund der Auslandserfahrung der TN, sondern vor allem das *Capacity Development* der Partnerorganisationen. Insofern wird insbesondere das innovative Diaspora-Programm als sehr wirkungsvoll beschrieben. Cuso versucht daher generell auch die „normalen“ Freiwilligenstellen, wo möglich, mit Diaspora-Mitgliedern zu besetzen.

### **3.2.3 Weitere innovative internationale Freiwilligenprogramme im Überblick**

#### **Voluntary Service Overseas**

Voluntary Service Overseas (VSO) ist eine der ältesten und größten Entsendeorganisation für freiwillige Fachkräfte weltweit. Sie nennt sich selbst die führende Entwicklungsorganisation im

Bereich *Volunteering*. Gegründet 1958 im Vereinigten Königreich ist VSO heute ein Netzwerk mit weiteren gleichberechtigten Mitgliedsorganisationen in den Niederlanden, Irland, Kenia und auf den Philippinen. VSO entsendet jährlich über 2500 freiwillige Fachkräfte im Rahmen verschiedener Teilprogramme (s.u.) durch seine Mitgliedsorganisationen und Landesbüros. VSO ist in den Sektoren Bildung, Gesundheit und HIV/Aids, Partizipation und Governance sowie *Secure Livelihoods* aktiv und arbeitet dabei mit über 660 Partnerorganisationen auf allen Ebenen, von nationalen Regierungen bis hin zu lokalen Graswurzelbewegungen. Der Programmansatz und die Teilprogramme von VSO sind sehr ähnlich zu dem von Cuso (s.o.). Es geht vor allem darum Menschen zu befähigen ihre Herausforderungen selbst zu bewältigen.

Neben den Freiwilligenprogrammen bietet VSO seinen Partnerorganisationen in 35 Ländern des Südens beratend Unterstützung und nutzt die lokal gewonnene Expertise gleichzeitig auf der internationalen Ebene für Lobbyarbeit (z.B. als Mitglied von FORUM und in Partnerschaft mit UNV). VSO agiert daneben als „*knowledge broker*“, der lokale Basis-Organisationen zusammenbringt, um voneinander zu lernen und gemeindebasierte *Volunteering*-Programme der Partnerorganisationen zu stärken (z.B.: *Regional AIDS Initiative of Southern Africa*, an der Organisationen aus 7 Ländern des südlichen Afrikas teilnehmen). Die Finanzierung von VSO ist größtenteils staatlich (32% DFID+ 45% andere Regierungszuwendungen in 2014). Daneben betreibt VSO eigenes Fundraising. VSO bietet insgesamt drei Teilprogramme an, davon ist das *International Volunteering* von besonderem Interesse: Dabei werden berufserfahrene TN (mindestens 2-5 Jahre Arbeitserfahrung) aus aller Welt für 6-24 Monate bei Partnerorganisationen eingesetzt und sollen vorwiegend im *Capacity Building* der Mitarbeiter/innen, in der Organisationsentwicklung der Partnerorganisationen sowie in der Unterstützung beim Aufbau nationaler und von Gemeinde-*Volunteering*-Programmen mitarbeiten. Im Jahre 2014 wurden 1487 TN im *International Volunteering* eingesetzt, viele von ihnen aus dem globalen Süden, aber auch Mitglieder einer Diaspora-Gemeinschaft oder *Corporate Volunteers*.

### **United Nations Volunteers**

Die UN-Organisation United Nations Volunteers (UNV) wurde 1970 gegründet und ist heute eine der größten entwicklungspolitischen Freiwilligenorganisationen der Welt. Ihr Sitz ist in Bonn. Das Ziel von UNV ist zu Entwicklung und Frieden durch die Entsendung von Freiwilligen beizutragen. Daneben agiert sie als globaler und nationaler Fürsprecher für *Volunteering* durch Kampagnen, politischer Lobbyarbeit oder Beratung nationaler Freiwilligenprogramme:

UNV arbeitet in fünf Schlüsselsektoren:

- Sicherstellung des Zugangs zu Basisdienstleistungen
- Resilienz gegenüber Klimawandel und Naturkatastrophen
- Friedensarbeit (*Peacekeeping*)
- Jugend
- Nationales *Capacity Development* durch *Volunteering*

UNV ist in über 130 Ländern mit Freiwilligen aktiv und wird in 90 Ländern durch die Landesbüros des UN Development Programme (UNDP) vertreten. Einsatzstellen werden nicht ausgeschrieben, sondern aus einer Datenbank besetzt. Hier können sich Interessierte aus allen UN-Ländern melden, die über 25 Jahren alt sind und mindestens 2 Jahre Berufserfahrung haben. UNV rekrutiert aus über 70.000 Profilen jedes Jahr ca. 7500 freiwillige Fachkräfte für Einsätze in UN-Projekten

(Entwicklungsprojekte, Friedens aber auch Not- und Übergangshilfe), aber auch zunehmend bei nationalen Regierungen, NGOs oder bei lokalen Basisgruppen, die Freiwillige über die lokalen UNDP Büros anfordern können. 30% aller internationalen zivilen Mitglieder in UN-Friedensmissionen sind beispielsweise UNV *Volunteers*. Die Freiwilligen kommen aus ca. 160 Ländern, ca. 80 Prozent der internationalen Freiwilligen kommen aus dem Globalen Süden, 40 Prozent sind Frauen. UNV *Volunteers* haben keinen Status als offizielle Mitarbeiter/innen der UN. Ihr Einsatz ist vollfinanziert. Sie erhalten allerdings nur ein moderates Unterhaltsgeld. Finanziert wird UNV durch Aufträge anderer UN-Organisationen sowie Zuwendungen durch internationale Geldgeber.

UNV bietet drei Programmkomponenten an – *International Volunteering*, *National Volunteering* und *Online-Volunteering*:

- **International Volunteering**

Internationale Freiwillige werden aufgrund ihrer Kompetenzen rekrutiert und haben ein Minimum von 2-5 Jahren relevanter Berufserfahrung, abhängig von der Einsatzstelle, und sind durchschnittlich 37 Jahre alt. 77 Prozent kommen aus dem Süden. Sie werden für 6-24 Monate eingesetzt.

- **National Volunteering**

Nationale Freiwillige machen ca. 30 Prozent aller UNV *Volunteers* aus werden in ihren Heimatländern für 3-24 Monate eingesetzt. Sie müssen mindestens 25 Jahre alt sein und 2-5 Jahre relevante Berufserfahrung vorweisen. Sie arbeiten unter anderem als Wahlhelfer/innen.

- **Online-Volunteering**

UNV war die erste Organisation, die *Online-Volunteering* im großen Stile eingeführt hat. Aus einer Datenbank von über 300.000 Kandidaten/innen werden jährlich ca. 11.000 Volunteers auf 20.000 Online-Einsatzstellen berufen. Online-Freiwillige sind keine UNV *Volunteers*. Sie gelten als Freiwillige ihrer jeweiligen Partnerorganisation und erhalten keinerlei Kompensation. Der Dienst wird allgemein als gut bis exzellent bewertet.

### **Crossroads International**

Crossroads International (Crossroads) ist eine kanadische Entwicklungs- und Freiwilligenorganisation, die sich auf Armutsreduzierung und Frauenrechte konzentriert. Seit über 50 Jahren entsendet Crossroads Freiwillige in Entwicklungsprojekte im Globalen Süden. Crossroads hat schon 1970 sein Süd-Nord Programm und wenig später ein Süd-Süd-Programm eingeführt. Heute werden pro Jahr ca. 130 Freiwillige in allen drei Teilprogrammen in ca. 25 Projekte in 8 Ländern entsandt. Crossroads hat keine generellen Altersbeschränkungen und keine generelle Bedingung hinsichtlich der Berufserfahrung. Je nach Einsatzstelle werden passende Kandidaten/innen rekrutiert.

Mehr Informationen zu Crossroads International sind zu finden unter [www.cintl.org](http://www.cintl.org)

### **ActionAid International**

ActionAid ist ein Netzwerk internationaler Entwicklungs-NGOs mit internationalem Sekretariat in Südafrika, das in mehr als 45 Ländern Entwicklungsprojekte durchführt. Die dänische Sektion von ActionAid führt für das gesamte ActionAid-Netzwerk das Süd-Süd Programm „People4change“ durch: Ziel ist die Stärkung von ActionAid Partnerorganisation durch konkrete, vorher festgelegte *capacity-*

*development* Maßnahmen. Dazu werden sogenannte freiwillige *Inspirators* und (höher) bezahlte *Advisors* aus Nachbarländern in die Organisationen entsandt. Beide sollen berufserfahrene Experten/innen sein. *Inspirators* werden bis zu zwei mal 3-9 Monate entsandt, während *Advisors* meistens länger entsandt werden.

Mehr Informationen zum People4Change-Programm sind zu finden unter [www.ms.dk/en/capacity-development](http://www.ms.dk/en/capacity-development).

### **Skillshare International**

Skillshare International ist eine renommierte internationale NGO, die *development workers*<sup>31</sup>(Fachkräfte) und andere Freiwillige über verschiedene Programme entsendet. Die große Mehrheit der TN sind jedoch berufserfahrene Fachkräfte, die für 2 Jahre entsendet werden. Daneben gibt es einige wenige Kurzzeit- und Online-Freiwillige. 43% der TN sind aus dem Globalen Süden.

Mehr Informationen zu Skillshare International sind zu finden unter <http://www.Skillshare.org/international-volunteering>.

### **Progressio International**

Progressio ist eine kirchliche Entwicklungsorganisation mit Sitz in Großbritannien, die erfahrene *development workers* für normalerweise 2 Jahre in Partnerorganisationen entsendet. Im Fokus stehen die Sektoren HIV/Aids, Partizipation und Governance sowie nachhaltiges Naturressourcenmanagement und Livelihoods. Von den 96 im Jahre 2014 entsandten *development workers* kamen 83 aus dem Globalen Süden. Die TN kamen aus insgesamt 31 verschiedenen Ländern. Progressio sieht Süd-Süd-Austausch aufgrund der soziokulturellen Nähe der TN als besonders effektive Form der Zusammenarbeit um lokalen Herausforderungen zu begegnen. Der Hauptauftrag der TN ist *capacity-development* der Partnerorganisationen.

Mehr Informationen zu Progressio sind zu finden unter [www.progressio.org.uk](http://www.progressio.org.uk).

### **EuropeAid Volunteers**

EuropeAid Volunteers ist eine neue Pilot-Initiative der Europäischen Entwicklungsagentur EuropeAid, die 2015 startet und das Ziel verfolgt, Freiwillige in humanitäre Einsätze zu schicken. Das Programm wird über 5 Jahre mit ca. 150 Millionen € gefördert. Hauptziel des Programmes ist es erfahrene europäische Experten/innen in humanitäre Projekte zu entsenden, da es für solche Einsätze bislang kaum Freiwilligenangebote gab.

Im Programm sollen von 2015 bis 2020 4000 Europäische Freiwillige eingesetzt werden. Sie werden intensiv vorbereitet und vor allem in Projekten zur Resilienzstärkung, zum *Disaster Risk Management* sowie in Notfalloperationen, jedoch nicht in Gebieten, in denen ein bewaffneter Konflikt herrscht, eingesetzt. Dabei sollen sie vor allem technisch-logistische und Managementaufgaben übernehmen. Daneben sollen 10000 Freiwillige als Online-Volunteers humanitäre Einsätze unterstützen.

Darüber hinaus bekommen 4400 Freiwillige und NGO-Mitarbeiter aus nicht-EU Ländern, die von humanitären Katastrophen betroffen sind, die Möglichkeit an Capacity Development Maßnahmen teilzunehmen und bei europäischen humanitären Organisationen zu hospitieren.

---

<sup>31</sup> Der Begriff *Development Worker* wurde nicht ins Deutsche übersetzt um Verwechslungen mit dem spezifisch deutschen Entwicklungshelfermodell zu vermeiden.

Mehr Informationen zu EuropeAid Volunteers sind zu finden unter [http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/eu-aid-volunteers\\_en](http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/eu-aid-volunteers_en).

### 3.2.4 Kurzresümee internationale Programme

Die hier aufgeführten Fallbeispiele zeigen in ihrer Gesamtheit, dass die bestehende internationale Landschaft entwicklungspolitischer Programme für die Entsendung und den Austausch von Fachkräften sich beständig quantitativ erweitert, konzeptionell ausdifferenziert und auch im Hinblick auf die Akteure (Trägermodelle, Aufnahme und Entsendeorganisationen) von einer starken institutionellen Dynamik gekennzeichnet ist.

Die Idee des personellen Austausches wird also auf internationaler Ebene keinesfalls als Auslaufmodell betrachtet. Das Gegenteil ist vielmehr der Fall: Fast alle hier aufgeführten Programme orientieren sich an den aktuellen Entwicklungsvorstellungen und haben bereits innovative Komponenten des Süd-Nord- oder Süd-Süd-Austausches etabliert oder experimentieren damit.

Es haben sich neue Varianten der solidarischen Zusammenarbeit entwickelt, die zeitgemäß und zukunftssträftig erscheinen. So zeigen die hier aufgeführten Organisationsbeispiele und Programmbeschreibungen, dass z.B. *Online-* und *Community-* oder *Diaspora Volunteering* im Ausland bereits vielfältig praktiziert und beständig weiter entwickelt werden. Deutschland hinkt der Entwicklung im Augenblick im internationalen Vergleich noch hinterher.

## 4. Schlussfolgerungen

Die vorliegende überblickhafte Bestandsaufnahme über bereits laufende innovative und internationale Programme zum Austausch engagierter und erfahrener Fachkräfte zeigt vor allem, dass die vom DED-Freundeskreis für die Bundesrepublik Deutschland angeregte Grundsatzdiskussion über neue Konzepte und Formen der entwicklungspolitischen Personalentsendung und des Austausches voll im Trend der internationalen Debatte liegt und einen Anschluss an die internationalen Trends in der praktischen Programmentwicklung ermöglicht. Die in Kapitel 3 vorgestellten Fallbeispiele zeigen zum ersten, dass die Forderung des DED-Freundeskreis sinnvoll und zeitgemäß ist, dass Fachkräfte nicht erwerbsmäßig, sondern auf solidarischer Basis arbeiten und dies in einer direkten und partnerschaftlich konstituierten Form der Zusammenarbeit und des Austausches mit zivilgesellschaftlichen Organisationen tun. Zum zweiten zeigen die Fallbeispiele dieser Studie, dass solidarische Formen des internationalen personellen Austausches in den verschiedensten Arbeitsbereichen bereits weltweit ihre Wirksamkeit unter Beweis gestellt haben. Zu diesen Arbeitsbereichen zählen z.B. lokale und kommunale Entwicklung, Fairer Handel, Klimaschutz, Bürgerpartizipation und Menschenrechte um nur einige zu nennen. Zum dritten zeigen die Fallbeispiele, dass die Erweiterung des Programmangebotes auf Süd-Nord- und Süd-Süd-Austausch bis hin zu Reverse-Programmen zwar noch mit administrativen und finanziellen Schwierigkeiten belastet sind, sich aber dennoch zu einem starken internationalen Trend entwickelt haben.

Die Studie belegt damit, dass traditionelle Programmansätze, die sich einseitig auf die Logik der Nord-Süd-Entsendung von Fachkräften beschränken, nicht mehr dem aktuellen entwicklungspolitischen Paradigma entsprechen. Eine ausschließliche Nord-Süd-Entsendung kann kaum überkommene paternalistische und eurozentrische Denkmuster überwinden. Sie folgt dabei zu oft einer Angebotslogik, die vermeintliche oder existierende Lücken kurzfristig füllt, aber nicht unbedingt den Bedürfnissen der Partner entspricht. Eine heutige *Good Practice* der

Personalentsendung muss den heutigen Ansprüchen der internationalen Zusammenarbeit entsprechen, die sich an Werten und Prinzipien wie Partnerschaft auf Augenhöhe, gegenseitiges Lernen, internationaler Solidarität sowie *Empowerment* und *Ownership* der Partner orientiert.

Noch ist die Nord-Süd-Entsendung das vorherrschende Modell. An ihren Erfahrungen ist anzusetzen. Sie kann, wo sie nachgefragt und partnerschaftlich geplant und implementiert wird, nach wie vor einen wichtigen Baustein zum nachhaltigen *Capacity Development* und zur Bildung einer globalen (Zivil-)Gesellschaft darstellen. Die Anregungen des DED-Freundeskreises zielen darauf, sie durch innovative Programmansätze zu ergänzen. Wie so oft gibt es auch hier keine „*one-size-fits-all*“-Lösung oder *Best Practice*, sondern vielfältige Möglichkeiten und Formen durch die die Entsendung oder der Austausch von Fachkräften einen jeweils angepassten und sinnvollen – oft auch gemeinsamen – Beitrag zu sehr unterschiedlichen Entwicklungszielen leisten kann.

Die sehr guten Erfahrungen, das hohe Interesse und die Nachfrage nach an Süd-Nord- und vor allem auch Süd-Süd-Austauschen seitens der Partnerorganisationen und Bewerber/innen im Süden sprechen für die Bedeutung einer Stärkung solcher Programme. Vor dem Hintergrund globaler Migration haben einige Programme das große Potential und den Willen von Diaspora-Gemeinschaften erkannt, sich in ihren Herkunftsländern zu engagieren und lang anhaltende Unterstützungsnetzwerke zwischen diesen und der Diaspora aufzubauen. Einige internationale Organisationen entsenden darüber hinaus nicht nur Fachkräfte, sondern unterstützen Partnerorganisationen im Süden dabei, geeignete Strukturen für gut funktionierende nationale und gemeindebasierte Freiwilligenprogramme zu schaffen. Die letzte hier genannte Innovation ist das *Online-Volunteering*. Die weltweit voran schreitende Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien macht es heute möglich, sich von jedem Ort der Welt und zu jeder Zeit zu engagieren. Online-Volunteering kann den unmittelbaren persönlichen Kontakt zwar nicht ersetzen, stellt jedoch eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Ansätzen dar.

Die Idee des Austauschs international engagierter Fachkräfte braucht Unterstützung. Wie bereits erwähnt tauschen sich einige wichtige internationale Organisationen im Rahmen ihres Dachverbandes Forum über *Good Practice* und innovative Lösungen aus und betreiben wichtige internationale und nationale Lobbyarbeit.

## 5. Empfehlungen

Die Herausforderungen unserer Zeit machen eine international und partnerschaftlich angelegte Kooperation und Vernetzung zwischen den Zivilgesellschaften im globalen Norden und Süden notwendiger denn je. Ein neues zivilgesellschaftlich getragenes und öffentlich unterstütztes Austauschprogramm für international engagierte Fachkräfte, das über die klassische Nord-Süd-Entsendung hinausgeht, wird hier ausdrücklich als ein wichtiger entwicklungspolitischer Baustein empfohlen. Bisher gibt es in Deutschland nur wenige – wenngleich erfolgversprechende – Ansätze, aber noch kein Programm, das den komplexen Anforderungen an partnerschaftlichen Austausch gerecht würde. Die existierenden Ansätze gilt es deshalb zu vertiefen, auszubauen und institutionell zu stärken. Ein Bedarf hierfür wurde von den befragten und in die Studie einbezogenen Akteuren wiederholt bejaht.

Im Anschluss an die Schlussfolgerungen sollen daher im Folgenden auf drei miteinander in Beziehung stehenden Ebenen Empfehlungen gegeben werden, die sich sowohl an die zivilgesellschaftlichen Träger von Entsende- und Austauschprogrammen selbst, aber auch an diejenigen wendet, die die

Schaffung eines neuen Austauschprogramms für Fachkräfte in die öffentliche Debatte hineinragen wollen. Unter 5.1 werden zuerst Empfehlungen in Hinblick auf *Good Practice* der konzeptuellen und entwicklungspolitisch angemessenen Planung und Implementierung dargelegt. Daran anschließend werden unter 5.2 (entwicklungs-)politische Empfehlungen an die politischen Entscheidungsträger und die Zivilgesellschaft in Deutschland gegeben und unter 5.3 konkrete Vorschläge gemacht, an welchen konzeptionellen und strukturellen Praxisbeispielen sich ein neues entwicklungspolitisches Austauschprogramm für Fachkräfte konkret orientieren könnte.

## 5.1 Allgemeine konzeptionelle Empfehlungen

Konzeptionell und strategisch sollte sich ein neues Programm für den Austausch von Fachkräften (im Rahmen seiner Ziele) vom aktuellen entwicklungspolitischen Diskurs leiten lassen, d.h. auf *Partnerschaft*, *Ownership* und *Empowerment* setzen und die Menschen, ihre Fähigkeiten und vorhandenen Ressourcen in den Mittelpunkt stellen. Es darf den Paradigmenwechsel weg von Nord-Süd somit nicht nur denken, sondern muss ihn ernsthaft leben um echten zivilgesellschaftlichen Austausch für gemeinsame Lösungen ermöglichen zu können.

Nur über einen solchen Ansatz können nachhaltige, lang-andauernde und gleichberechtigte Partnerschaften mit den Partnern im Süden geschaffen werden. Ein neues Programm sollte demnach keine aus der Distanz identifizierten Defizite ausgleichen, sondern nachfrageorientiertes und zielgerichtetes *Capacity Development* und reziproken Fachaustausch ermöglichen, der die bestehenden professionellen Kapazitäten der beteiligten Partner (auf beiden Seiten) aufgreift und stärkt. Dabei gilt es allgemeine Standards und Prinzipien guter entwicklungspolitischer Praxis umzusetzen. So sollten innovative Ansätze wie Süd-Nord- oder Süd-Süd-Austausch immer da eingesetzt werden, wo dies effektiver und effizienter erscheint als andere Instrumente. Neben dem wichtigen fachlichen Austausch sollte das Programm gemeinsames interkulturelles und entwicklungspolitisches Lernen nicht nur in der Vorbereitung und während des Einsatzes, sondern auch über die Dauer des Austauschs hinaus fördern.

Die Formulierung der konkreten Austausch-Projekte muss partizipativ und „*bottom-up*“, unter verantwortlicher Einbeziehung der Partner vor Ort und ihrer Bedürfnisse geschehen. Auch kleinere Partner, die z.B. nur eine einzelne Fachkraft entsenden oder empfangen müssen, müssen gleichberechtigt und verantwortlich einbezogen werden.

## 5.2 Strategische Empfehlungen für die politische Debatte

Die politischen Entscheidungsträger in Deutschland (Bundesregierung, Bundestag) haben im Rahmen der Post-2015 Agenda die Chance zum Vorreiter bei einer Implementierung und Unterstützung einer erneuerten Partnerschaft für Entwicklung zu werden. Die Zukunftscharta, ein Gemeinschaftsprodukt der Zivilgesellschaft und des BMZ ist hier richtungsweisend (insbesondere Punkt 8 der Zukunftscharta: „Förderung globaler und Multiakteurs-Partnerschaften“). Durch die finanzielle, beratende und administrative Unterstützung innovativer Austausch-Programme in der Art, wie sie in dieser Studie vorgestellt wurden, könnten die in der Zukunftscharta formulierten Absichten beispielhaft in die Praxis umgesetzt werden.

Die Vision des Werbelliner Appells und des DED-Freundeskreises entspricht guter internationaler Praxis und einem modernen Entwicklungsverständnis (vgl. Kapitel 3 und 4). Ein neues Fachkräfteaustausch-Programm zwischen den Zivilgesellschaften des globalen Nordens und globalen



Südens kann in der Konstellation der bereits existierenden deutschen Programme (weltwärts, ASA etc.) eine zukunftsgerichtete innovative Ergänzung auf Fachkräfteebene sein.

Es ist fast schon selbstverständlich, dass die Idee eines gemeinschaftlich getragenen Dienstes für solche Programme zunächst von einem breiten Bündnis zivilgesellschaftlicher Organisationen in Deutschland und ihren Partnern im Süden weiter in die öffentliche entwicklungspolitische Debatte getragen werden muss. Der DED-Freundeskreis hat sich mit der Planung entsprechender Runder Tische bereits auf diesen Weg gemacht. Der Gesprächskreis internationaler Freiwilligendienste beim AKLHÜ könnte ein erstes gemeinsames Forum für ein abgestimmtes zivilgesellschaftliches Vorgehen bieten.

Im Rahmen der politischen Debatte um neue Formen der Entsendung und des Austauschs engagierter Fachkräfte muss auch die bereits laufende Debatte um eine Novellierung, bzw. Ergänzung des Entwicklungshelfer-Gesetzes aufgegriffen werden. Wie bereits unter 3.1.4 erläutert, könnte eine neu zu schaffende generelle Förderrichtlinie oder gesetzliche Grundlage des BMZ verschiedene entwicklungspolitische Entsende- und Austauschprogramme unter einem konzeptionellen und administrativen Dach vereinen. Die dann entstehenden „Schwesterprogramme“ weltwärts, ASA und das Fachkräfteaustauschprogramm könnten so komplementärer werden und noch besser auf die Bedarfe der Südpartner zugeschnitten werden.

### **5.3 Programmatische Empfehlungen**

Die Fallbeispiele der vorliegenden Studie haben unterschiedliche Zielsetzungen, Programmabläufe und Zielgruppen. Zu den wichtigsten Lehren, die aus den Erfahrungen mit diesen Praxismodellen gezogen werden können, zählen die folgenden:

- Das FK Norway Professional Programm sticht aus den anderen Programmen heraus, da es konsequent alle beteiligten Partner schon bei der Planung der einzelnen Projekte mit einbezieht und unterstützt. Es ist sehr flexibel in Bezug auf die Anzahl und das Alter der Teilnehmenden, lässt, je nach Bedarf, Süd-Süd-, Süd-Nord- oder multilaterale Projekte zu und setzt konsequent auf den Austausch von Fachkräften. Die Projekte haben ein klares Ziel und Indikatoren, die deren Wirkungsgrad messbar bzw. nachweisbar machen. Darüber hinaus legt FK Norway viel Wert auf die Evaluierung von Einzelprojekten und die konsequente Weiterentwicklung der eigenen Programme. Die ernüchternden Erfahrungen mit FK Senior deuten darauf hin, dass ein Fokus auf eher junge, aber berufserfahrene Teilnehmende mittleren Alters zu legen ist, wobei die Altersgrenzen flexibel gehandhabt und am jeweiligen Bedarf der aufnehmenden Partner sowie an den Möglichkeiten der entsendenden Partner orientiert sein sollten. Dies sollte aber nicht heißen, dass ältere und langjährig erfahrene Fachkräfte, die einen solidarischen Dienst leisten wollen, generell von dieser Möglichkeit ausgeschlossen werden.
- weltwärts-Süd-Nord ist aufgrund seiner Konstruktion als staatlich-zivilgesellschaftliches Gemeinschaftswerk von besonderem Interesse. Ein neues Programm könnte auf der bestehenden weltwärts-Struktur aufbauen. Aus dieser Konstruktion sollten die Elemente einer übergeordneten Koordinierungsstelle bei Engagement Global sowie der zivilgesellschaftlichen Verbände, die Gemeinschaftsaufgaben übernehmen, weiter geprüft werden. Diese Strukturen könnten in Kooperation mit den einzelnen Trägerorganisationen, den aufnehmenden und entsendenden Organisationen die Einzelprojekte administrativ und fachlich unterstützen (ähnlich wie bei FK Norway). So könnten Doppelstrukturen und Verwaltungskosten minimiert

werden. Durch entsprechende rechtliche Grundlagen könnten typische Probleme bei Austauschprogrammen wie z.B. die Visabeschaffung durch eine Vereinheitlichung und institutionelle Unterstützung erleichtert werden. Ein gemeinsamer und übergeordneter institutioneller Rahmen würde es auch ermöglichen die Programme untereinander bei der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, der Rückkehrer/innenbetreuung und der Vernetzung der Alumni zu verbinden.

- Die internationale Netzwerkstruktur z.B. von VSO, genuin international konstituierten Organisationen wie UNV und dem neuen Austauschprogramm EuropeAid Volunteers auf europäischer Ebene (vgl. Kapitel 3.2.2) bieten mögliche Ansatzpunkte um ein neues Programm von vorne herein auf europäischem und/oder internationalem Niveau zu verankern oder bereits bestehende Programme in dieser Hinsicht stärker international einzubetten.

Die weitere konzeptionelle und operative Ausgestaltung eines Austauschprogramms für international engagierte Fachkräfte, das den im Wehrbelliner Apell genannten hohen Ansprüchen an Partnerschaft, Partizipation, aber auch an entwicklungspolitische und zivilgesellschaftliche Relevanz und Wirksamkeit genügt, kann im Rahmen dieser Studie nicht weiter vorangetrieben werden. Diese Aufgabe sollte Gegenstand eines interinstitutionellen Austausches aus Regierungsvertreter/innen, interessierten deutschen und Süd-ZGOs sein. Die nächsten Arbeitsschritte, sollten dabei auf die Verbreitung der Idee eines neuen Austauschprogramms in der deutschen Zivilgesellschaft konzentriert sein, vor allem auch über primär entwicklungspolitisch engagierte Organisationen hinaus in weitere zivilgesellschaftliche Bereiche.

## Bibliographie<sup>32</sup>

- BMZ** (2013): Aktuelles Leitbild Entwicklungsdienste. In: nah-dran 02/2013, S. 20-21.  
[http://www.giz.de/de/downloads/nahdran02\\_Gesamtausgabe.pdf](http://www.giz.de/de/downloads/nahdran02_Gesamtausgabe.pdf)
- BMZ** (2015): Zukunftscharta Eine Welt – Unsere Verantwortung.  
[http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/infobroschueren\\_flyer/infobroschueren/Materialie250\\_zukunftscharta.pdf](http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/infobroschueren_flyer/infobroschueren/Materialie250_zukunftscharta.pdf)
- Comhlámh / VOSESA** (2013): Models of international volunteering. Trends, innovation and good practice. <http://forum-ids.org/2013/10/models-of-international-volunteering/>
- Crossroads International** (2014): Propelling Change – Annual Report 2013-2014.  
<http://www.cintl.org/document.doc?id=928>
- Cuso International** (2014): Annual Review 2013-2014.  
<http://www.cusointernational.org/about/publications>
- DED-Freundeskreis** (2013). Werbelliner Appell. [http://ded-freundeskreis.de/mediapool/133/1339836/data/Apell-Werbellinsee-ded-freunde-26-5-13\\_final\\_neu.pdf](http://ded-freundeskreis.de/mediapool/133/1339836/data/Apell-Werbellinsee-ded-freunde-26-5-13_final_neu.pdf)
- DED-Freundeskreis** (2015): Infoblatt. [http://ded-freundeskreis.de/mediapool/133/1339836/data/Info-Blatt\\_-\\_DED-FK\\_-\\_20-03-15.pdf](http://ded-freundeskreis.de/mediapool/133/1339836/data/Info-Blatt_-_DED-FK_-_20-03-15.pdf)
- Elliesen, Tillman** (2011): Auslaufmodell Entwicklungshelfer? Der Entwicklungsdienst droht in Deutschland sein Profil zu verlieren. In: Welt-sichten 7/2011. <http://www.welt-sichten.org/artikel/823/auslaufmodell-entwicklungshelfer>
- EuropeAid** (2014): EU Aid Volunteers. Echo Factsheet.  
[http://ec.europa.eu/echo/files/aid/countries/factsheets/thematic/euaidvolunteers\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/echo/files/aid/countries/factsheets/thematic/euaidvolunteers_en.pdf)
- FK Norway** (2013a): The FK Participant survey 2013.  
<http://www.fredskorpset.no/globalassets/evalueringer/the-fk-participant-survey-2013.pdf>
- FK Norway** (2013b): The FK Partner Survey 2013.  
<http://www.fredskorpset.no/globalassets/evalueringer/the-fk-partner-survey-2013.pdf>
- FK Norway** (2013c): The Transparency International Exchange Project.  
[http://www.fredskorpset.no/globalassets/evalueringer/the\\_transparency\\_international\\_exchange\\_project.pdf](http://www.fredskorpset.no/globalassets/evalueringer/the_transparency_international_exchange_project.pdf)
- FK Norway** (2014a): Annual Report 2014.  
<http://www.fredskorpset.no/globalassets/arsrapport/2014-annual-report.pdf>
- FK Norway** (2014b): FK Norway Strategy 2017. Mutual learning promotes development.  
[http://www.fredskorpset.no/globalassets/fredskorpset/strategi2017\\_eng.pdf](http://www.fredskorpset.no/globalassets/fredskorpset/strategi2017_eng.pdf)
- Forum** (2014). The Lima Declaration. <http://forum-ids.org/conferences/ivco/ivco-2014/lima-declaration/>

---

<sup>32</sup> Die Hyperlinks sind alle Stand 25.05.2015 aktuell.

- Institute for Development Studies/ VSO** (2015): The Role of Volunteering in Sustainable Development.  
[http://www.vso.org.uk/sites/vso\\_international/files/the\\_role\\_of\\_volunteering\\_in\\_sustainable\\_development\\_2015\\_vso\\_ids.pdf](http://www.vso.org.uk/sites/vso_international/files/the_role_of_volunteering_in_sustainable_development_2015_vso_ids.pdf)
- International Service/ VSO/ Progressio et al.** (2010): Where would the world be without volunteering? The impact of volunteering in international development.  
[http://www.internationalservice.org.uk/news/news\\_room/2010\\_news\\_archive/where\\_would\\_the\\_world\\_be\\_without\\_volunteering.html](http://www.internationalservice.org.uk/news/news_room/2010_news_archive/where_would_the_world_be_without_volunteering.html)
- Jenkins, Christina / Chaudieu, Aurélie** (2014): IVCO Conference: People to People – Volunteering as a Catalyst for Post-2015 Development Policy and Practice. In: Voluntaris, Jg 2, 1/2014
- OXFAM** (2012): Busan in a Nutshell. What next for the Global Partnership for Effective Development Cooperation? <https://www.oxfam.org/en/research/busan-nutshell>
- Messner, Dirk** (2013). Ein Gesellschaftsvertrag für Weltbürger Der weltweite personelle Austausch zwischen Gesellschaften als Zukunftsszenario – ein Gespräch mit Dirk Messner. In: Weltsichten-Dossier 10/2013 (unveröffentlicht)
- Plewes, Betty / Stuart, Rieky** (2007): Opportunities and challenges for international volunteer-cooperation. <http://forum-ids.org/wp-content/uploads/2009/09/18402944-Future-Trends-2007-Opportunities-and-challenges-for-international-volunteer-cooperation.pdf>
- Progressio** (2014): Annual Review 2014.  
[http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/2014\\_annual\\_review\\_online.pdf](http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/2014_annual_review_online.pdf)
- Rauch, Theo** (2015): Zur Reform der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 7-9/2015: 36-42
- Sen, Amartya** (2001). Development as freedom. Oxford New York: Oxford University Press
- SKEW** (2013). 50 Kommunale Klimapartnerschaften bis 2015. Dokumentation der Pilotphase. In: Dialog Global. Heft. 29
- SKEW** (2014). 50 Kommunale Klimapartnerschaften bis 2015. Dokumentation der zweiten Projektphase. In: Dialog Global. Heft. 32
- United Nations Volunteers** (2011): State of the World’s Volunteerism Report – Universal Values for Global Well-being. <http://www.unv.org/swvr2011>
- United Nations Volunteers** (2014a): Integrating volunteering in the next decade: A 10 Year Plan of Action 2016 – 2025. Zero Draft for Consultation.  
[http://www.volunteeractioncounts.org/images/post2015/Downloadcenter/10YAP\\_Concept\\_zero\\_draft180814.pdf](http://www.volunteeractioncounts.org/images/post2015/Downloadcenter/10YAP_Concept_zero_draft180814.pdf)
- United Nations Volunteers** (2014b): Volunteerism in the zero draft of the SDGs. Integrating volunteerism as means of implementation and volunteer groups as key actors.  
[http://www.volunteeractioncounts.org/images/post2015/partners/integrating\\_volunteerism\\_in\\_the\\_zero\\_SDG\\_draft\\_07\\_07.pdf](http://www.volunteeractioncounts.org/images/post2015/partners/integrating_volunteerism_in_the_zero_SDG_draft_07_07.pdf)

**United Nations Volunteers** (2014c): UNV Strategic Framework 2014 – 2017.

[http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2014/corporate/Strategic\\_Framework\\_EN.pdf](http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2014/corporate/Strategic_Framework_EN.pdf)

**UN System Task Team** (2013): A renewed global partnership for development.

[http://www.un.org/en/development/desa/policy/untaskteam\\_undf/report2.shtml](http://www.un.org/en/development/desa/policy/untaskteam_undf/report2.shtml)

**VSO** (2010): People First – VSO Strategy.

[http://www.vso.org.uk/sites/vso\\_uk/files/documents/What%20we%20do/people-first-strategy-2010.pdf](http://www.vso.org.uk/sites/vso_uk/files/documents/What%20we%20do/people-first-strategy-2010.pdf)

**VSO** (2014): Annual Report and Financial Statements 2014.

[http://www.vso.org.uk/sites/vso\\_uk/files/annual\\_report\\_and\\_financial\\_statement\\_2013-14\\_for\\_vso\\_international\\_0.pdf](http://www.vso.org.uk/sites/vso_uk/files/annual_report_and_financial_statement_2013-14_for_vso_international_0.pdf)

**weltwärts** (2013a): weltwärts: Von der Evaluierung zum Gemeinschaftswerk. Die Dokumentation des Follow-Up-Prozesses 2012 – 2013.

[https://www.ijab.de/fileadmin/user\\_upload/documents/PDFs/Quali/weltwaerts\\_Eva\\_zum\\_Gemeinschaftswerk.pdf](https://www.ijab.de/fileadmin/user_upload/documents/PDFs/Quali/weltwaerts_Eva_zum_Gemeinschaftswerk.pdf)

**weltwärts** (2013b): Süd-Nord-Komponente im „Gemeinschaftswerk weltwärts“. Konzept und

Informationen zur Kooperation mit dem BFD. <http://www.weltwaerts.de/de/sued-nord.html>

## Internetseiten<sup>33</sup>

- **50 Kommunale Klimapartnerschaften bis 2015:** <http://www.service-eine-welt.de/klimapartnerschaften/klimapartnerschaften-projektbeschreibung.html>
- **ActionAid Denmark:** <http://www.ms.dk/en/who-we-are>
- **ActionAid International:** <http://www.actionaid.org/what-we-do>
- **Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee (ALHÜ):** <http://www.entwicklungsdienst.de/entwicklungsdienst.html>
- **ASA:** <http://www.asa-programm.de/>
- **CUSO:** <http://www.cusointernational.org/>
- **Crossroads International:** <http://www.cintl.org>
- **DED Freundeskreis:** <http://www.ded-Freundeskreis.de>
- **EuropeAid Volunteers:** [http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/eu-aid-volunteers\\_en](http://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/eu-aid-volunteers_en)
- **FK Norway:** <http://www.fredskorpset.no/en/>
- **Progressio:** <http://www.progressio.org.uk/>
- **SKEW:** <http://www.service-eine-welt.de/klimapartnerschaften/klimapartnerschaften-start.html>
- **Skillshare:** <http://www.skillshare.org>
- **UNV:** <http://www.unv.org/>
- **VEM:** <http://www.vemission.org/>
- **VSO:** <http://www.vsointernational.org/>
- **Weltwärts:** <http://www.weltwaerts.de/de/sued-nord.html>

---

<sup>33</sup> Die Hyperlinks sind alle Stand 25.05.2015 aktuell.

## Liste interviewter Personen

- **Kristin Czyborra** (ASA – Leitung GLEN, Vernetzung Europa, Koordination Monitoring und Evaluierung (vormals Projektkoordinatorin ASA-SüdNord)), [kristin.czyborra@engagement-global.de](mailto:kristin.czyborra@engagement-global.de), + 49 (0)30 25482-353,
- **Andrea Bacsfalusi** (Cuso International, Diaspora Volunteering Program Advisor), [Andrea.Bacsfalusi@cusointernational.org](mailto:Andrea.Bacsfalusi@cusointernational.org)
- **Kurt-Michael Baudach** (Servicestelle Kommunen in der Einen Welt, Engagement Global), [Kurt.Baudach@engagement-global.de](mailto:Kurt.Baudach@engagement-global.de) (kein Interview, Email-Korrespondenz)
- **Carolin Daubertshäuser** (VEM) , [Daubertshaeuser-C@vemission.org](mailto:Daubertshaeuser-C@vemission.org), +49 (0) 202 / 890 04-387
- **Helge Espe** (FK Norway, Senior Adviser), [helge.espe@fredskorpset.no](mailto:helge.espe@fredskorpset.no), +47 24 14 57 14 / +47 909 11 408
- **Daniel Großbröhmer** (Brot für die Welt, Referent Qualität im entwicklungspolitischen Freiwilligendienst), [Daniel.Grossbroehmer@brot-fuer-die-welt.de](mailto:Daniel.Grossbroehmer@brot-fuer-die-welt.de)
- **Berit Kreutz** (weltwärts Süd-Nord Koordinierungsstelle bei Engagement Global), [berit.kreutz@weltwaerts.de](mailto:berit.kreutz@weltwaerts.de)
- **Chiara Marcazzan** (Cuso International), [chiara.marcazzan@cusointernational.org](mailto:chiara.marcazzan@cusointernational.org)
- **Jan Wenzel** (VENTAO, Koordinator AG „Süd-Nord-Komponente“ im PSA), [jan.wenzel@ventao.org](mailto:jan.wenzel@ventao.org)

# Anhang I: Schaubilder

SCHAUBILD 1: Akteure und ihre Aufgaben im Gemeinschaftswerk weltwärts

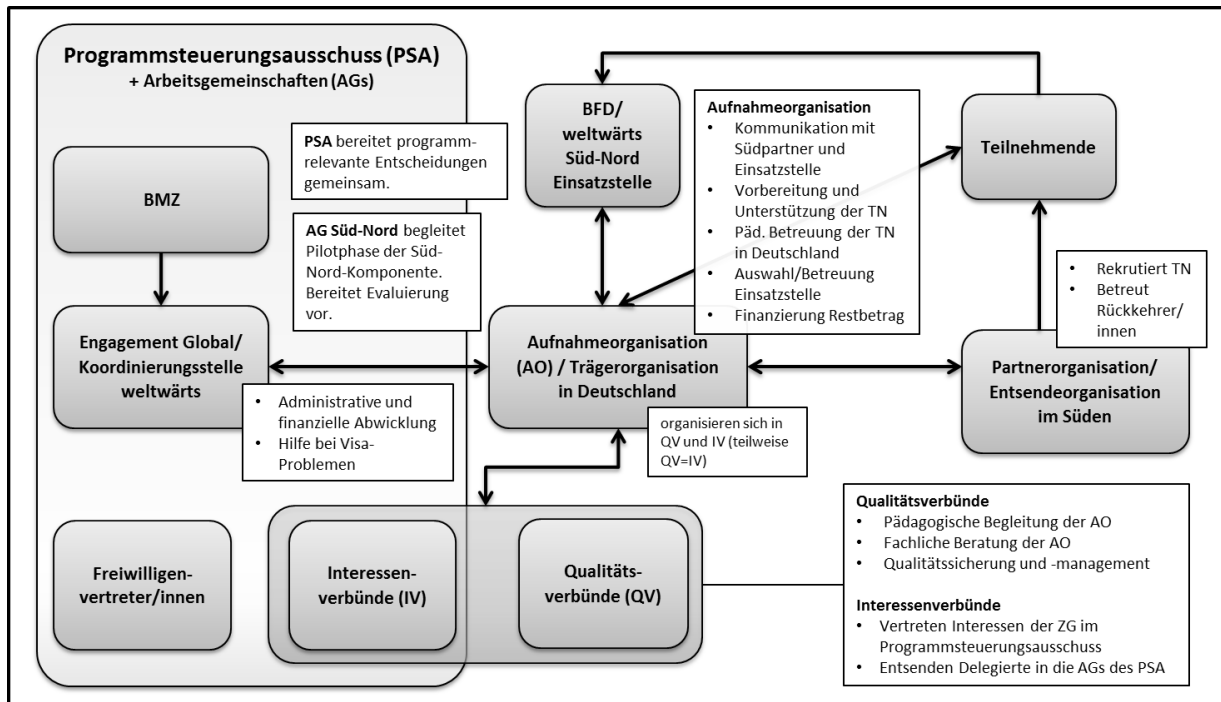
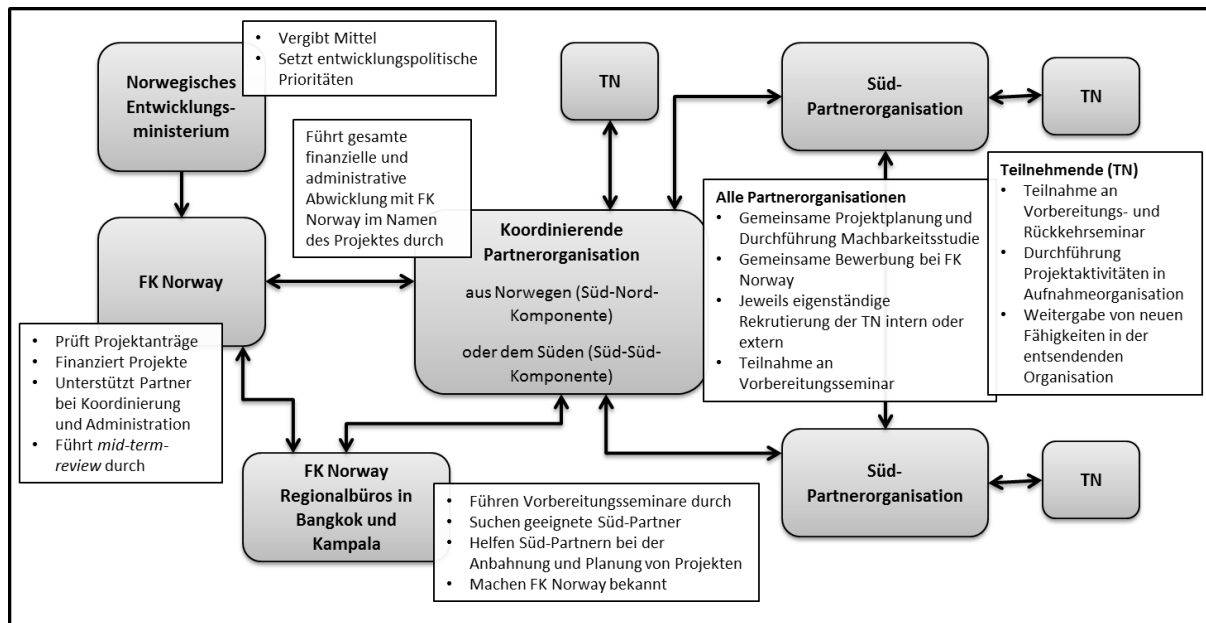


SCHAUBILD 2: Akteure und ihre Aufgaben bei FK Professional und FK Youth





## Anhang II: Infoblatt des DED-Freundeskreis

### **DED-Freundeskreis e.V. regt Austauschprogramm international engagierter Fachkräfte an**

Die Weltgesellschaft ist mit vielfältigen, zum Teil sich verschärfenden Krisen konfrontiert: Milliarden von Weltbürgern werden grundlegende Menschenrechte vorenthalten. Kriege und Flüchtlingsdramen nehmen erschreckendes Ausmaß an. Wachstumsfetischismus, Raubbau an den natürlichen Ressourcen und dramatische Klimaveränderung gefährden die Überlebenschancen zukünftiger Generationen.

Für die Überwindung der Krisen und die Bewältigung der Herausforderungen ist die Stärkung der Zivilgesellschaften im globalen Süden, Osten und Norden unverzichtbar. Was ist zu tun? Es braucht mehr Zusammenarbeit, mehr Erfahrungsaustausch, gemeinsame, situationsgerechte Problemlösungen. So wird Verständnis füreinander gefördert, die Menschen werden durch entwicklungspolitische Informations- und Bildungsarbeit zu neuem Denken und Handeln motiviert.

### **Der DED-Freundeskreis engagiert sich daher für die Schaffung eines Austauschprogramms für engagierte Fachkräfte im Rahmen solidarischer internationaler Partnerschaften.**

Organisiert vom DED-Freundeskreis trafen sich im Mai 2013 rund 750 ehemalige DEDler/innen anlässlich des 50-jährigen-DED-Gründungsjahres am Werbellinsee bei Berlin zu einem Erinnerungs- und Begegnungsfest. Aktuelle entwicklungspolitische Fragen wurden erörtert, aber auch, was unseren Partnern im globalen Süden und der deutschen Gesellschaft mit der Auflösung des DED verloren gegangen ist. Dabei wurde erstmals in einem größeren Rahmen die Idee diskutiert, ein Austauschprogramm für international engagierte Fachkräfte ins Leben zu rufen. Vier Jahre Erfahrung mit der GTZ-InWEnt-DED-Fusion haben nämlich gezeigt, dass ein „Entwicklungsdienst“ – verstanden als Fachdienst mit sozialem Engagement – innerhalb der Strukturen der staatlichen GIZ den aktuellen Herausforderungen einer internationalen partnerschaftlichen Zusammenarbeit, insbesondere mit der Zivilgesellschaft, nicht gerecht werden kann.

Es geht dem DED-Freundeskreis nicht um eine bloße Wiedergeburt des alten DED. Wir werden zwar weiter kritisch verfolgen, was aus dem DED-Vermächtnis innerhalb der GIZ wird, doch scheint uns ein anderer Ansatz vielversprechender und der Zeit angemessener: statt einer herkömmlichen Personalentsendung engagieren wir uns für ein internationales zivilgesellschaftliches Austauschprogramm engagierter Fachkräfte.

Dabei sind wir uns mit Entwicklungsminister Dr. Gerd Müller einig, der in seinen Reden die Wertorientierung der Entwicklungspolitik betont und die ethisch-moralische Verpflichtung, Verantwortung für Frieden und Gerechtigkeit zu übernehmen. Dies entspricht unserem Anliegen. Am Aufbau „neuer globaler Partnerschaften“ im Sinne der „Zukunftscharta EINE WELT – Unsere Verantwortung“ wollen wir mitwirken!

Organisation und Finanzierung: Das Fachkräfte-Austauschprogramm soll zivilgesellschaftlich getragen und umgesetzt und maßgeblich öffentlich finanziert werden. Struktur und Arbeitsweise des Programms könnten wie folgt gestaltet werden:

- gemeinsame Konzipierung des Programms durch interessierte Organisationen der Zivilgesellschaft und BMZ, Schaffung eines rechtlichen Rahmens;
- Einrichtung einer Koordinierungsstelle bzw. eines Dachverbandes, die bzw. der die beteiligten Organisationen berät und unterstützt:

- im konzeptionellen
  - mit finanziellen Zuschüssen
  - bei Rechts-, Vertrags- und Visafragen
  - bei der Vernetzung sowie
  - bei der Vorbereitung und Rückkehrerarbeit.
- Umsetzung durch die beteiligten Organisationen der Zivilgesellschaft.
  - Entscheidungen sollten auf allen Ebenen unbürokratisch, schnell, flexibel und partizipativ erfolgen.

Mögliche Kooperationsfelder:

- Fairer Handel, Gemeinwohlökonomie
- Friedens- und Menschenrechtsarbeit
- entwicklungspolitische Bildungsarbeit, Erwachsenenbildung und Kultur
- kommunale Entwicklungszusammenarbeit und Städtepartnerschaften
- Energie-Klima-Umwelt; Wissenschaft
- Genossenschaften, Verbände und Gewerkschaften...

Zentrale Elemente des Programms: Das Programm bietet Nicht-Regierungsorganisationen und Kommunen den Rahmen, entwicklungs- und umweltpolitisch motivierte qualifizierte Fachkräfte, integriert in Partnerstrukturen, auf Zeit auszutauschen.

Die Zusammenarbeit in diesem Programm wird basisnah und nachfrageorientiert mit Freiräumen für Innovation und Kreativität organisiert, die gemeinsame Problemlösungen unter gleichberechtigten Partnern ermöglichen. So verbindet das Programm fachliche Kompetenz mit solidarischem Handeln und wirkt der zunehmenden Ökonomisierung aller Lebensbereiche entgegen.

Die Bildungsarbeit ist unverzichtbar. Sie unterstützt die in ihre Heimatländer rückkehrenden Fachkräfte dabei, sich in der Informations- und Bildungsarbeit zu engagieren und so mit ihren interkulturellen Erfahrungen zu notwendigen strukturellen Veränderungen beizutragen.

Über den professionellen Austausch hinaus wird das Programm der interkulturellen Verständigung und Persönlichkeitsentwicklung dienen – wichtig in der heutigen Zeit weltweiter Flüchtlingskatastrophen und zunehmender Fremdenfeindlichkeit.

## Anhang III: Interviewleitfaden

<b>Name und Sitz der Organisation</b> (Trägerin/Koordinationsstelle des Austauschprogramms) wenn mögl. mit Kontaktdaten
<b>Interviewpartner</b> <b>(Ggf. weitere Kontaktperson(en))</b> wenn mögl. mit Kontaktdaten und Funktion
<b>Ziele des Austauschprogramms und Nutzen für TN</b> <i>Übergeordnete Programmziele?</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bezug zu MDG/ SDG /anderen EP-Zielen</li><li>- Stärkung der ZG? Vernetzung? Solidarität ?</li></ul> <i>Angestrebter Nutzen für teilnehmende Organisationen und TN?</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Development model/ Civil society strengthening model/ learning model (individuell und/oder institutionell)</li><li>- Spezielle Anreize für Partner? Expertise/ Wissen/ <i>Capacity Development</i>, Austausch oder Geldmittel?</li></ul>
<b>Policy oder Programmlogik</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Programmansatz (z.B. N-S-N, S-S, S-N, O-W, Diaspora etc.)</li><li>- <b>Kriterien für die Auswahl von beteiligten Organisationen/ Teilnehmenden</b> (Basisnähe? Werte? politische Verortung?)</li><li>- <b>Kriterien für die Anbahnung einer Programmteilnahme für Externe Organisationen/TN</b> (öff. Ausschreibungen? Bewerbung?)</li><li>- Anforderungen an TN? Berufserfahrung?</li><li>- Dauer der Austausch/ der Entsendung?</li><li>- Gibt es Rückkehrangebote?</li></ul>
<b>Sektor</b> (z.B. Wirtschaftliche Entwicklung, Klimaschutz, Menschen- u. Bürgerrechte, Friedensarbeit ...) <b>Konkrete Arbeitsbereich(e)</b> (z.B. Austausch über Praxis der nachhaltigen Landwirtschaft, Verbraucherschutz, Rechtsberatung, Bildungsarbeit, Aufarbeitung Menschenrechtsverletzungen, Versöhnungsarbeit)
<b>Kontext und Entstehungsgeschichte</b> (des Austauschprogramms) (Gründungsdatum, Gründungsideen, Initiator/innen, ...)
<b>Vernetzung, Verortung</b> in der Akteurslandschaft (Partnerschaften, Netzwerke, Mitgliedschaft in Dachverbänden, Übernahme von Funktionen in Netzwerken) Hier auch die Ebenen und Bereiche angeben (nationale, internationale, zivilgesellschaftl./kirchl. oder staatl.)

**Zahlen und Fakten:**

- Anzahl der TN, wenn möglich differenziert nach Gender, Alter, Herkunft
- Gesamtfinanzvolumen des Programms

**Welche Leistungen erbringt das Programm im Wesentlichen?***Qualitativ*

(z. B: Anbahnung, Vermittlung, Vorbereitung, Fortbildung, Backstopping, M&E, Reisekosten, Unterhalt, Sozialleistungen etc.

*Finanziell*

Wie werden TN entlohnt?

**Finanzierung, Kostenstruktur und Effizienz**

(z.B. Externe Finanzierung, eigenes Fundraising, Personalzahlen für Koordinierung, Finanzvolumen ...)

**Erfahrungen und Ausblick**

(interne Sicht des jeweils Befragten bzw. Geschäftsberichte)

- Relevante Hindernisse bei der Durchführung
- Wo ist Unterstützungsbedarf?
- Welche Unterstützung wird besonders geschätzt
- Was ist die quantitative Prognose für die nächsten Jahre
- Gibt es systematische Evaluierungen des Programms?
- Bestehen Interesse und Kapazitäten das Programm auszubauen?
- Bestehen Kapazitäten Funktionen eines Sekretariats oder Dachverbandes für ein neues Programm zu übernehmen?
- Besteht Interesse am Runden Tisch im Mai teilzunehmen?