

Dokumentation

Nr. 2



HOCHSEILAKT NORD-SÜD-EINSATZ

**Perspektiven für eine professionelle
und verantwortungsvolle Begleitung
von Mitarbeitenden**

**Evangelisches Missionswerk
in Deutschland**

Impressum

*Herausgeber: Evangelisches Missionswerk in Deutschland (EMW)
Hamburg,*

Redaktion: Karin Bräuer (EMW)

Layout: Birgit Regge

*Bezug: EMW, Normannenweg 17-21, 20537 Hamburg
Tel: (040) 254 56-148, Fax: (040) 25456-448
E-mail: service@emw-d.de*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
<i>Karin Bräuer</i>	
Programm	7
Impulse Veränderungen und Herausforderungen im Nord-Süd-Personaleinsatz	
Wohin nur mit den job descriptions?	8
<i>Theodor Ahrens</i>	
North-South Co-workers	22
<i>Wilson B. Niwagila</i>	
Markt der Möglichkeiten Was wir als Werke bereits tun	27
„Haltet Menschen wie ihn in Ehren“	31
Abendandacht <i>Michael Seitz</i>	
„Nur eine Welt soll sein“	33
Morgenandacht <i>Michael Hanfstängl</i>	
Berg- und Talfahrt	35
Erfahrungen in der Begleitung von Mitarbeitenden	
Blick über den Tellerrand Interessante Ansätze-Methoden-Angebote	
Leben lernen in Übersee	38
<i>Brigitte Hild</i>	
Rollenkonflikte als Chance nutzen	41
<i>Hiltraut Link</i>	
Ist Sicherheit planbar?	44
<i>Peter Lehmann</i>	
Korruption – Kein Gesprächsgegenstand!?	47
<i>Carl Kohlbach</i>	
Als Familie Halt finden	50
<i>Ilona Greiner</i>	

Interessante Ansätze-Methoden-Angebote (Fortsetzung)	
(Über-)Leben – trotz Gewalt und Krieg	52
<i>Reinhard Müller</i>	
Welche Rolle(n) spiele ich?	53
<i>Petra Wünsche</i>	
Den Anker für die Seele setzen	56
<i>Benedict Schubert</i>	
„Mission erfüllt“ – Lukas 10	59
Abendandacht	
<i>Benedict Schubert</i>	
„Mut zum Brücken bauen“	61
Morgenandacht	
<i>Wilson B. Niwagila</i>	
Beobachtungen und Anregungen von außen	62
<i>Gisela Duvinage, Barbara Hüfner-Kemper</i>	
„Nägel mit Köpfen“	
Verabredungen für die Weiterarbeit	
Auswahlprozess	64
Brevier/Ökumenische Tagung zu geistlicher Begleitung	65
Einbeziehung der einheimischen Kirche	66
Internet	67
Begleitung durch „Peers“	68
Retreat/Fortbildung	69
Sicherheit/Krisenbewältigung	70
HIV/Aids	71
Supervision	72
Ausreisende Partner/in und Kinder	73
„Hinter dem Horizont geht's weiter ...“	74
Personalentsendung im Kontext von Mission und Ökumene	
<i>Philipp Hauenstein</i>	
Adressen	77
Literatur	78
Verzeichnis der Referentinnen und Referenten	79

Vorwort

„Hochseilakt Nord-Süd-Einsatz – Perspektiven für eine professionelle und verantwortungsvolle Begleitung“ unter diesem Motto stand eine Fachtagung des Evangelischen Missionswerkes in Deutschland (EMW), die vom 28. bis 30. Juni 2004 in der Ökumenischen Werkstatt in Wuppertal stattfand. Rund 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Spektrum der EMW-Mitgliedsorganisationen und Vereinbarungspartner wie des Evangelischen Entwicklungsdienstes (EED) nahmen an der Fachtagung teil und repräsentierten die anvisierte Zielgruppe: die Verantwortlichen für die Leitung der Werke, für das Personalwesen, die Länder- und Regionalreferate und natürlich die für die Auswahl, die Vorbereitung und Begleitung der Nord-Süd-Mitarbeitenden zuständigen Referentinnen und Referenten.

Damit war eine der wichtigsten Zielsetzungen der Fachtagung gewährleistet, nämlich die Verantwortlichen im Bereich Personalaustausch/Personalbegleitung zusammenzuführen, um so gemeinsam vor dem Hintergrund gegenwärtiger Herausforderungen neue Denkansätze und Perspektiven zu erarbeiten. In dieser Materialsammlung sind die wesentlichen Impulse zusammengestellt – sie reichen von den in voller Länge wiedergegebenen Einführungsreferaten, Morgen- und Abendandachten, Notizen zur Gruppenarbeit, Gedankensplittern, kurzen Kommentaren, den Ergebnissen der Gruppenarbeit bis hin zum ebenfalls vollständig wiedergegebenen Schlussreferat, das Reflexion und Ausblick bot. Die genannten Bausteine spiegeln die wesentlichen Prozesse der Tagung und halten vor allem deren Ergebnisse fest. Mit der vorliegenden Dokumentation möchte das EMW nicht nur allen an der Tagung Beteiligten ein Material für die weitere Auseinandersetzung und Weiterarbeit zur Verfügung stellen, sondern auch darüber hinaus am Thema interessierten oder damit befassten Personen (Bestellungen über service@emw-d.de oder als download im Internet: www.emw-d.de).

Die gute Resonanz und die durchweg positiven Rückmeldungen zum Fachgespräch lassen sich neben der Praxisrelevanz des Themas und dessen zielorientierter Umsetzung im Wesentlichen auf drei Faktoren zurückführen: Zuvorderst sei die Bedeutsamkeit des Themas für Missionswerke genannt. Diese ist implizit in der von Theodor Ahrens, Pro-

fessor für Missions-, Ökumene- und Religionswissenschaften an der Universität Hamburg, in seinem Einführungsvortrag aufgeworfenen Frage nach den Gründen, warum auch heute noch Mitarbeitende entsandt werden und die der Autor wie folgt beantwortet: „Weil, was die Missionswerke angeht, sie „der Verkündigung des ganzen Evangeliums für den ganzen Menschen in der ganzen Welt verpflichtet“, Mission als „Aufgabe der ganzen Kirche“ verstehen und in dieser Perspektive nach „innovativen Formen missionarischer Präsenz, zeitgemäßer ökumenischer Spiritualität und ein (einem) schöpferungsverantwortlichen Lebensstil“ suchen und diesen in Gegenseitigkeit exemplarisch ‚umsetzen‘ wollen. Oder wie Dr. Wilson Niwagila, in der Vereinten Evangelischen Mission (VEM) bis zum Jahresende 2004 zuständig für Fragen und Programme zur Evangelisation, in seinem Einführungsvortrag zur Sicht des Südens sagt: „Mission is about establishing relationships between people.“

Unerlässlich für das gute Gelingen waren auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst. Ohne ihre Präsenz und ihr Engagement hätte die Fachtagung nicht gleichermaßen erfolgreich sein können. Ein Engagement, das wiederum in der tagtäglichen Herausforderung und oft genug auch Betroffenheit im Arbeitsgebiet Personalbegleitung begründet liegt. Oder anders formuliert: Ihre Nähe zum Thema und die Fülle an und Dichte der Themen, die dabei beinahe unausweichlich sind. Förderlich war zweifelsohne auch der etwas distanziertere Blick all' jener unter den Teilnehmenden, die nicht tagtäglich in direktem Kontakt mit den Mitarbeitenden in Übersee stehen und gleichwohl maßgebliche Glieder in dieser Verantwortungskette sind – beispielhaft seien hier Leitende der Werke und Personalverantwortliche genannt. Bedeutsam war hierbei auch der Beitrag der beiden externen Beobachterinnen, die den gesamten Prozess begleiteten.

Last but not least – und auch das soll hier nicht verschwiegen werden – war die vierköpfige Planungs- und Durchführungsgruppe (Jutta Beldermann/VEM, Michael Seitz/MWB, Benedict Schubert/mission 21 und Karin Bräuer/EMW) unerlässlich für den Erfolg, denn sie hat die Fachtagung möglich gemacht. Die Idee überhaupt eine Fachtagung zum Arbeitsschwerpunkt Begleitung von Mitarbeitenden im Nord-Süd-Einsatz zu veranstalten,

war während einer der jährlichen Sitzungen der Kursuskonsultation gereift. Die Kursuskonsultation (KuKo) ist das EMW-Forum für die Mitarbeitenden im Bereich Personalaustausch der Missionswerke und des EED. In der Vorbereitung, so das Fazit besagter Arbeitssitzung, wird bereits viel gemacht, ein wenig in punkto Rückkehrerarbeit. Doch was die Begleitung von Mitarbeitenden in Übersee anbelangt, so das Resümee weiter, seien die verantwortlichen Gebietsreferentinnen und -referenten vielfach auf sich gestellt. Das Austausch mit Kolleginnen und Kollegen in gleicher oder vergleichbarer Arbeitssituation ein wichtiges Arbeitsinstrument ist, hatte sich bereits durch die regelmäßige Zusammenarbeit in der KuKo bestätigt. Die Idee, diesen Personenkreis auf einer Fachtagung zu erweitern – und damit auch das Diskussions- und Handlungsspektrum – war daher nahe liegend. Die eigene Praxisnähe wiederum gewährleistete eine adäquate Umsetzung.

Der inhaltliche Bogen, der während der Fachtagung gespannt wurde, reichte von Impulsreferaten zu Veränderungen und Herausforderungen in der Begleitung von Nord-Süd-Mitarbeitenden, über die gegenseitige Vorstellung der bereits geleisteten Arbeit sowie die vertiefende Auseinandersetzung in Workshops zu Schwerpunktthemen wie Möglichkeiten und Grenzen von Supervision bei Rollen-

und Personalkonflikten, Beratung per Email, Risikomanagement oder Korruption. Für die Arbeit in den Workshops konnten Expertinnen und Experten sowohl aus den Missionswerken als auch aus anderen Organisationen und Arbeitszusammenhängen gewonnen werden. Letztere stellten Arbeitsansätze und Modelle aus ihren Organisationen und Arbeitszusammenhängen vor und eröffneten so den „Blick über den Tellerrand“, was sich als sehr fruchtbar erwies.

Im Ergebnis der Tagung wurden Themenschwerpunkte für die Weiterarbeit vereinbart – so zum Beispiel zu Supervision, Begleitung durch Peers, Einbeziehung der einheimischen Kirchen, Sicherheit und Krisenbewältigung und bereits „Nägel mit Köpfen“ gemacht: In den jeweiligen Kleingruppen wurden Ziele und der Zeitrahmen für ihre Bearbeitung definiert und eine Verantwortliche bzw. ein Verantwortlicher für die Umsetzung benannt.

Wir hoffen, dass von dieser Fachtagung positive Impulse für die je eigenen Arbeitszusammenhänge und deren Koordinierung mit anderen Werken ausgehen und – wo sinnvoll und wünschenswert – Kooperationen im Bereich Begleitung von Mitarbeitenden im Nord-Süd-Austausch entstehen und das diese Materialsammlung dazu beiträgt.

*Karin Bräuer
Pädagogik-Referat/EMW*

FACHTAGUNG



HOCHSEILAKT NORD-SÜD- EINSATZ

Perspektiven für eine
professionelle und
verantwortungsvolle Begleitung
von Mitarbeitenden



KORRUPTION – KEIN GESPRÄCHSGEGENSTAND!

Wie Mitarbeitende mit einem Tabuthema im Nord-Süd-Austausch konstruktiv umgehen können.

Carl Kohlbach/Transparency International

16.00 Kaffeepause

16.30 Blick über den Tellerrand II:

Interessante Ansätze-Methoden-Angebote

ALS FAMILIE HALT FINDEN

Aufgefangen im MemberCare Netzwerk der World Evangelical Alliance (WEA)

Ilona Greiner/Dipl.-Sozialpädagogin

(ÜBER-)LEBEN – TROTZ GEWALT UND KRIEG

Was wir von den Erfahrungen und Standards der Militärseelsorge und der Bundeswehr lernen können

Reinhard Müller/Militärpfarrer

WELCHE ROLLE(N) SPIELE ICH?

Wie kann Beratung per E-Mail helfen, Rollen- und Identitätsprobleme zu bearbeiten?

Petra Wünsche, Psychologin

DEN „ANKER“ FÜR DIE SEELE SETZEN

Wie begleiten wir Mitarbeitende geistlich? Wie suchen und finden wir das Gespräch über unsere spirituelle Verwurzelung?

Benedict Schubert/mission 21

MONTAG, 28. Juni

14.00 **Kaffee** für die Anreisenden

15.00 Begrüßung

Vorstellungsrunde/Standortbestimmung: Wo habe ich mit Mitarbeitenden im Nord-Süd-Einsatz zu tun?

16.00 Spiegelbilder

Veränderungen und Herausforderungen im Nord-Süd-Personaleinsatz

□ Sicht des Nordens

Prof. Dr. Theo Ahrens/Universität Hamburg

□ Sicht des Südens

Dr. Wilson Niwagila/IVEM

Rückfragen an die Referenten

18.00 Abendessen

19.30 „Markt der Möglichkeiten“

Was wir als Werke bereits tun – Rahmenbedingungen, Angebote und Begleitung vor und während des Einsatzes und während des Heimataufenthalts.

Abendgebet

DIENSTAG, 29. Juni

9.00 **Morgengebet**

9.20 Story-Telling

Berg- und Talfahrt? Meine Erfahrung in der Begleitung von Mitarbeitenden im Nord-Süd-Einsatz (während der vergangenen

18.00 Abendessen

19.30 Bibelgespräch

zu Lukas 10, 17-22:

Rückkehr der 72

MITTWOCH, 30. Juni

9.00 **Morgengebet**

9.20 Quo vadis?

□ Rückmeldungen und Empfehlungen aus den Workshops

□ Beobachtungen und Anregungen von außen

Barbara Hüfner-Kemper (Sozialwissenschaftlerin), Gisela Duvinage (Psychologin)

11.00 Kaffeepause

11.30 Nägel mit Köpfen

Vereinbarungen zur Weiterarbeit

abschließend: „Hinter dem Horizont geht's weiter...“ – Personalentsendung im Kontext von Mission und Ökumene (Zusammenfassung, Reflexion, Ausblick)
Dr. Philipp Hauenstein (MWB/Leiter des Missionskollegs)

12.30 Mittagessen

Abreise

Tagungsleitung: Jutta Beldermann (VEM), Karin Bräuer (EMW), Benedict Schubert (mission 21), Michael Seitz (MWB)

sechs bis zwölf Monate). Was war hilfreich? Wo sehe ich Mankos?

Kaffeepause

Bisherige Ergebnisse, Weiterarbeit unter Aufnahme des am Vorabend Präsentierten

12.30 Mittagessen

14.15 Vorstellung der Workshops

14.30 Blick über den Tellerrand I:

Interessante Ansätze-Methoden-Angebote

LEBEN LERNEN IN ÜBERSEE

Going Global – Möglichkeiten und Grenzen eines Online-Beratungsdienstes für Expatriates

Brigitte Hild/Going Global

ROLLENKONFLIKTE ALS CHANCE NUTZEN

Was sind die spezifischen Rollen- und Personalkonflikte der Nord-Süd-Mitarbeitenden? Welchen Beitrag kann Supervision zur Bearbeitung leisten?

Hiltraut Link/Supervisorin

IST SICHERHEIT PLANBAR?

Zum Sicherheitskonzept der DEZA und der Bedeutung von Risiko Management in einem unsicheren Umfeld

Peter Lehmann/Sicherheitsbeauftragter DEZA (Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit), Schweiz

Tagungsort:

Ökumenische Werkstatt der VEM, Missionsstr. 9, 42285 Wuppertal

Anreise:

Mit dem Zug

Ab Wuppertal Hauptbahnhof mit der Buslinie 643 bis „Kirchliche Hochschule“ (Endhaltestelle).

Mit dem Auto

Über die A 46 bis zur Ausfahrt „Wuppertal-Barmen“, dann rechts halten und die Schönebecker Straße hinunter, s. Lageplan.

Unterwegs verfahren? Tel.: (0202) 89004-0 (Zentrale)



Wohin nur mit den *job descriptions*?

Theodor Ahrens (Universität Hamburg)

I. „Wanted but not needed ... or needed but not wanted?“

Im Blick auf das Moment der Entsendung von Personal in ihre überseeischen Partnerkirchen scheinen die Missionswerke der EKD Gliedkirchen *verunsichert* zu sein. Sie wissen nicht mehr ganz genau, ob sie noch tun dürfen, was sie nach wie vor tun, nämlich Menschen zu entsenden; ob sie den Gedanken christlicher Mission noch vertreten dürfen, und wenn ja, wie das konkret aussehen dürfte oder ob sie – ungeachtet ihres Namens – lieber Agenturen sein wollen, die Fachmensen entsenden und zur Legitimation dieses Unternehmens den Gedanken interkulturellen und interreligiösen Lernens nach vorne schieben sollten. Wo derartig diffuse Selbstwahrnehmungen virulent sind, geben die Missionswerke diese an ihre Mitarbeitenden zu Hause und in Übersee weiter. Die Verunsicherung schlägt sich nieder in den Mitteilungsblättern der Häuser und im Verhältnis zu den Mitarbeitenden. Diese Verunsicherung ist natürlich auch ein Ergebnis der bisherigen Geschichte interkultureller Aktivitäten der Missionswerke.

Welche Gründe veranlassen Missionswerke und kirchliche Entwicklungsagenturen, auch heute noch Mitarbeitende zu *entsenden*? Zunächst, weil nach wie vor Fachmensen gesucht werden von den so genannten Partnerkirchen (dafür gibt es die so genannten *job descriptions*), sodann, weil sie sich für die eigene Kirche und das eigene Leben *ökumenische Lerngewinne* erhoffen, „Erfahrungen und Einsicht aus anderen kulturellen Lebensbezügen“.¹ Weiter, was die Missionswerke angeht, weil sie „der Verkündigung des ganzen Evangeliums für den ganzen Menschen in der ganzen Welt verpflichtet“, Mission als „Aufgabe der ganzen Kirche“ verstehen und in dieser Perspektive nach „innovativen Formen missionarischer Präsenz, zeitgemäßer ökumenischer Spiritualität und ein (einem) schöpfungsverantwortlichen Lebensstil“ suchen und diesen in Gegenseitigkeit exemplarisch ‚umsetzen‘ wollen.²

In der Tat haben sich im Laufe von 100 Jahren *erhebliche Veränderungen im Nord-Süd-Personaleinsatz* ergeben – die alten, auf Lebenszeit berufenen und entsandten Berufsmissionare, Pioniere, mit ihrem scheinbar selbstverständlichen Führungsanspruch, paternalistisch, und, wie wir annehmen wollen, doch auch liebevoll, haben nach dem Zweiten Weltkrieg ihren Platz zugunsten der Spezialisten geräumt – Mitarbeitende, die fünf bis zehn Jahre blieben, Lehrkräfte, Collegedozenten, Ärztinnen und Ärzte, Landwirtschaftslehrer, Gemeinwesen- und Sozialarbeiterinnen und – in diesem Milieu scheinbar selbstverständlich – immer wieder auch der Gemeindepfarrer, der, wiewohl Berufsanfänger, faktisch häufig als Propst/Superintendent tätig wurde. Diesen *Fachmensen* folgten die *short-termer*, die etwa zwei Jahre, gelegentlich auch zwei mal zwei Jahre tätig waren, eine indigene Sprache nicht mehr zu lernen brauchten, weil sie für ihren professionellen, auf ein Projekt bezogenen und zeitlich klar begrenzten Beitrag meist mit Englisch oder Französisch zurechtkamen. Schließlich folgten die Ehrenamtlichen, die in Kurzeinsätzen von drei Wochen bis zu drei Monaten (oft über vakant gehaltene ehemalige Überseeplanstellen) Kurzeiteinsätze absolvierten, manchmal auch ohne erkennbare fachliche Kompetenz.

Die Entsendungsgründe der Entwicklungsdienste, meist projektbezogen, dürften mit einer eigenen, institutionenspezifischen und gelegentlich eindeutiger und kräftiger als bei den Missionswerken ausgeprägten Sendungsidee verbunden sein. Entwicklungsagenturen entsenden für eine begrenzte Zeit von zwei oder maximal vier Jahren Fachmensen, die nach ihrer Rückkehr in die europäische Gesellschaft die verändernde Erfahrung fremdkultureller Begegnung in ihrem Milieu einbringen sollen. Wer zwei Jahre Sprachlehrer in China gewesen ist, redet künftig – beruflich und privat – anders über China als Menschen, die dort nie gewesen sind. Das ist ein wichtiger, intendierter Nebeneffekt dieser Entsendungen. Diese Personalein-

sätze werden gelegentlich – vor dem Hintergrund kolonialer Vergangenheit auch der Missionen – unter dem Gesichtspunkt der Wiedergutmachung und als vollzogene Solidarität mit Benachteiligten verstanden.

Das Stipendienprogramm der Nordelbischen Kirche *Der andere Blick*, beispielsweise, bietet Schülerinnen und Schülern für einige Monate Möglichkeiten ökumenischen Lernens durch ökumenisches Reisen.³ Warum *exposure*-Reisen? Nicht mehr der Beitrag in einer anderen Gesellschaft liegt im Blick, sondern der eigene Kontext. Es wird auch in diesen Fällen darauf gesetzt, dass junge Menschen, die in der Berufsfindungsphase sind, nach ihrer Rückkehr aus Tansania oder aus Indien eben anders über diese Länder sprechen und vielleicht auch andere Orientierungen für den eigenen beruflichen Weg verfolgen, als das ohne ihre Reise der Fall gewesen wäre.

Warum laden überseeische Kirchen noch Mitarbeitende ein, dort insgesamt meist noch als *missionaries* verbucht? Nun, was Praktikanten angeht, dürfte es sich so verhalten, dass die Partnerkirchen mehr oder weniger gern Serviceleistungen für ihre Partnerkirchen im Norden erbringen in Kompensation für andere Vorteile, die ihnen aus ihrer Verbindung mit Kirchen im Norden erwachsen. Was die Fachmensen angeht, die zwei bis vier Jahre bleiben, zählt einerseits die manchen Berufsgruppen ausländischer Mitarbeitenden zugeschriebene Überlegenheit an professioneller Qualifikation und Effizienz, allerdings auch die *fringe benefits*, die sich ergeben, sobald überseeische Mitarbeitende im Einsatz sind, wie zum Beispiel Renovierungen von Dienstwohnungen, zusätzlich angeschaffte Dienstfahrzeuge, ergänzende Projektfinanzierungen, zusätzliche Beziehungsebenen zu Gemeinden oder Aktionsgruppen in Europa oder Amerika. Dazu kommt, dass nur einige Agenturen auf einem lokalen Gehaltsanteil für die entsandten Mitarbeitenden bestehen. Diese sind als Arbeitskräfte billiger als Einheimische.

Es gibt kräftige Gegenbewegungen. Nicht selten ist das überseeische Fachpersonal „*needed, but not wanted*“. Dieser Gesichtspunkt ist immer im Blick zu behalten, allerdings auch nicht zu ideologisieren. Für die Zielgruppe der Personalentsender geschrieben, meinte beispielsweise vor Jahren Karla Krause, statt ausländischer Expertinnen und Experten seien indigene Motivatoren gefragt, die besser befähigt seien, im lokalen Kontext verankerte Motivationen zu orten, anzuzapfen und für lokale Entwicklungsprozesse zu aktivieren.⁴ Das gilt m. E.

nach wie vor. Wenn kulturell geprägte Motivationslagen in gemeinsam wahrgenommenen kirchlichen wie gesellschaftlichen Aufgaben ausschlaggebend wichtige Bedeutung haben, welche Rolle könnten Außenseiter dann noch spielen? Charisma der Fremdheit hin oder her – präzise die von Gästen!⁵ Gäste legen die Füße nicht auf den Tisch des Hauses. Gäste sind immer ein vorübergehendes, die Gastgeber das bleibende Moment⁶ in den missionarisch-ökumenischen Beziehungsnetzen.⁷

So neu ist dies nicht.⁸ Vor gut zwanzig Jahren gab es einigen ökumenischen Wirbel, als während einer der Weltmissionskonferenzen des Ökumenischen Rates der Kirchen von Seiten einiger Kirchen des so genannten Südens ein Moratorium, das heißt eine zeitweise Unterbrechung nicht nur der Entsendung von Personal aus dem Norden in den Süden, sondern eine *Unterbrechung der Geber-Nehmer-Beziehungen* überhaupt gefordert wurde,⁹ um den Kirchen des Südens Gelegenheit zu geben, aus ihrer gegenwärtigen Abhängigkeit heraus zu mehr Selbstvertrauen, Stabilität und zu *eigenen* Prioritätensetzungen zu kommen.¹⁰ Derartige *Moratoriums*forderungen, so lebhaft sie damals diskutiert wurden, sind im breiten Spektrum evangelischer Weltmission unterschiedlich rezipiert worden.¹¹ Nur wo es staatlich verhängte Moratorien gab wie in China, Indien, Nepal, wurden diese offiziell beachtet, inoffiziell gelegentlich unterlaufen. Evangelikale Missionen bleiben aus grundsätzlichen Erwägungen an der traditionellen Praxis der Entsendung von Missionaren orientiert. Großkirchliche Missionswerke reagieren unterschiedlich. Manche haben auf die veränderte kirchliche und gesellschaftliche Lage zu Hause wie in Übersee und die veränderte Bewertung von Mission so reagiert, dass sie der Förderung/Qualifikation einheimischer Mitarbeiterinnen grundsätzlichen Vorrang einräumten,¹² fest etatisierte Überseeplanstellen abbauten oder für den Inlanddienst umschichteten und damit auch Freiräume schufen, Einbrüche des Kirchensteueraufkommens zu kompensieren.

Fazit: Während der vergangenen 100 Jahre haben sich weit reichende Veränderungen der Rollenbilder und Motivationslagen in der Entsendepraxis der Missionswerke ergeben. Der Berufsmissionar des 19. Jahrhunderts ist nicht der Normalfall, sondern der Ausnahmefall der Missionsgeschichte. Das breite Spektrum von Tätigkeiten und Leitbildern vom alten Berufsmissionar über den Fachmensen bis zum ökumenischen Praktikanten deutet auf ein entsprechend breites Spektrum von Motivationen bei den Menschen, denen eine Aufgabe in einem ökumenischen Beziehungsfeld anvertraut wird.

aus: Theo Ahrens, *Gegebenheiten. Missionswissenschaftliche Studien*, Verlag Otto Lembeck, Fankfurt am Main, 2005, S. 217ff.

North-South Co-workers

Wilson B. Niwagila (VEM)

Outline:

1. Introductory Remark
2. The old policy
3. The new policy
4. Challenges from a theological perspective
5. Future expectations

I. Introduction

I would like to thank the preparation committee for the invitation extended to me through my sister Jutta Beldermann to share with you my experiences on this important point. As you all know the question of the co-workers has always been crucial in the missionary task of the churches and mission agencies.

It is a known fact that relationships are built by people and not by money and ideas. This is the reason why, I think, our Lord Jesus was very much concerned when he told his disciples to leave the money behind (Read Matt. 10, 5-15; Mk 6, 7-13 and Lk. 9, 1-6). Jesus knew the dangers of building relationships based on money. The disciples had to go in the villages with the mission; it was a mission of establishing relationships among the people of God. You will perhaps think that Wilson does not know the reality. How can you send people today without giving them enough money for survival? From my own experience I have seen and worked with people from the north. Those who made great impact to the people were those who made personal contact with the people they worked with. They shared the WHO they were instead of WHAT they possessed. That is why the most difficult task of the secretary for personnel, in our mission organisations, is to get the right people who can share the WHO they are in their encounter. One time, the former President of Tanzania, the late Julius Nyerere, made a remark to the nation that Development was never achieved by money but by the people who make commitments to serve others with a spirit of love and sacrifice. It is this spirit of love and commitment that enables the North-South co-workers to become involved in

the sharing of who they are among the peoples of God in the South.

We are meeting here to try to look back and assess if the changes, which have taken place in the past twenty years, have intensified the relationships? And what should be done in the future to improve these relationships? The North-South and South-North commitment, in sending co-workers, is the call of today among the Christian communities to share their different *charismata* in fulfilling their call as disciples of the living Lord and members of the household of God.

2. The former policy on North-South co-workers

I am not going to spend much time on this topic but to highlight some points, which are still not yet resolved. From our historical perspective, the missionary was sent to the South not only to share with the people the Gospel but also to bring, to the people of the south, western values. Due to this fact the missionary was everything. He/she was an expert who knew the answers and laid down ethical standards for the people to follow. The missionary received orders from his/her home mission and was committed to serve the home mission. The policy of sending a missionary to the south did not involve the receiving church. The only thing a church in the south could do was to provide the security of the missionary by providing him/her with good working conditions. The missionary was in charge of finances and administration. The local church could not decide on financial matters without the consent of the missionary and his/her home mission board. It was, in a fact, a paternalistic relationship.

During my first years of work with the old United Evangelical Mission (UEM) in the 1970's, here in Germany, I became critical of missionaries writing their reports and sending them direct to the mission society without even giving a copy to the church leadership where they were assigned to work¹. I remember well how one missionary was almost asked to terminate his service in my church because he

wrote his annual report without sharing his ideas with the head of the department or giving a copy to the bishop. There was a big discussion within the inner circle of the executive council about this situation and it was found out that the person was not to blame because his mission organisation did not specify clearly who should get the copy of the report. The missionary fulfilled his job by doing what he was instructed to do. The mission society was satisfied to receive the annual report without taking into consideration the consequences of such reports in the future. I could not believe my eyes what I read in the archives during my doctoral research on such reports, which were written in German language.

I am happy that this policy has somehow changed but I am not quite sure whether most of the reports are going through this transparency process. The North-South relationships cannot grow within „a top secret“ atmosphere. A North-South co-worker is not just a secret agent of the sending mission, but a good servant of Jesus Christ, called to render the service in that particular church, to raise questions of concern and discuss them openly with the church leadership and the home mission organisation. He/she is not only a co-worker from the north, but also a member of the Christian community, who has the right to participate fully in building up a confessing and prophetic church. This is what Paul is also telling Timothy not to feel inferior but to take his call seriously and be a witness to the mighty works of God. (Read 1Timothy 4: 6-16). This idea of a co-worker being part and parcel of the Christian community he/she is working with was highly recommended by the International Missionary Council at Whitby in 1947.²

3. The New Policy on North-South co-workers

In the last twenty years we have experienced a number of developments between churches in the south and the sending mission organisations in the north. In this regard the United Evangelical Mission that was born in June 1996 is an exceptional one as compared to other Mission organisations from the north. UEM is a mission organisation that operates under the auspices of 33 member churches and Anstalt Bethel. It is not an independent mission society operating outside the church rather it is a mission organ of the churches in the south and in the north. In this regard, the policy on co-workers has another accent than it used to be in the old UEM. Here you have co-workers from the north going to serve in

the UEM member churches in the south fulfilling the mandate as outlined in the constitution of UEM.³ They go there not as strangers and guests but as members of the same family, proclaiming Jesus Christ together, growing together in worshiping and learning and sharing gifts, insights and responsibilities.

Looking back, the UEM member churches have gone through a process of change in three stages. The first stage was the move from the time of mission control over the former mission fields into self-governing churches.⁴ For many years the mission boards made the decision as to which missionaries would go to serve in the south how many and in which capacity they would serve. They decided how much money they should send and for what purpose. The churches in the south had no much say about the missionary. The second stage came about when these churches became autonomous. The churches in the South had now the freedom to ask for a co-worker from the north according to their list of needs. At this stage many things, good and bad, happened. The co-workers tried to do their work without much freedom. They were told not to interfere in the affairs of the local leadership because this could jeopardize the existing relationships. The co-workers understood themselves to work as backbenchers. They kept their mouth shut even if things went wrong. They did not raise their voices directly except through their „top secret reports“ to their mission societies. The churches in the south also became very sensitive and aggressive against any criticism from the co-worker. The third stage is the initiative taken by the churches to form an international mission organisation, which binds them together and take responsibilities. They committed themselves to exchange co-workers as sign of growing together in mission. The North-South exchange has received a new meaning. The UEM church member has the right to request a co-worker provided she fulfils the requirements the UEM member churches have agreed upon as outlined in the UEM Personnel Exchange Programme.⁵ This programme is intended to help both the receiving church and the co-worker to fulfil their missionary tasks.

In spite of all these good steps taken, we still have a long way to go. Some years ago, I had a discussion with two co-workers from Europe who worked in Tanzania for a good number of years. Our discussions ranged from teaching experiences to their call to work in Tanzania. Their joy was that they were allowed to work in Tanzania and become part of a sharing community. This discussion did

not only show the joys and successes but also a complex of problems. I would like to highlight some of the problems here below:

a) There were some feelings that they had not enough knowledge about mission and its theological meaning. They wished they had Mission studies before they applied for work as North-South co-workers. One remarked that he came to realize what Mission means when he arrived in Tanzania. Before, Mission was for him something negative and old fashioned; he even did not like the term missionary. Through several discussions with some African pastors he understood better and he was grateful for this. He was of the opinion that theological schools and faculties in Europe should integrate mission studies as part and parcel of theological training and make it a major subject for all ordained pastors.

b) Learning Swahili language was an exiting experience. It was good to learn how Tanzanians have developed this language to become a national language that has united almost 126 ethnic groups. They spent more time learning the Swahili culture, but when they came to the people of Kagera region they discovered that the culture and traditions were different from the Swahili culture. They complained that they were missing something. Their worries were on how they would be able to understand the people of this region in their own cultural setting. This process was for them an extra homework, which needed more time and more energy to learn elementary Kihaya. They argued that because we have so many ethnic groups in Africa and in Europe it is difficult to generalise and talk about African Culture or European culture. Every ethnic group has its own unique culture. This needs a serious consideration during the preparation period.

c) The receiving church needs also a good orientation about the co-worker from the north. There was a feeling that the churches look for co-workers from the north but they do not know their cultural background. Many times, being misunderstood embarrasses these co-workers. It is equally important for the hosting church to know the culture of the co-worker just as it is important for the North-South co-worker to learn the culture of the hosting church. The hosting churches need this exercise in order to minimise the misunderstandings that eventually bring conflict. Let me elaborate this point by giving you a good example:

In 1994, one of our lecturers from Finland had finished her term of service and wanted to return

home. Since we did not have enough lecturers I asked her to extend her contract. I had then a discussion with the area secretary of her mission and he was positive. I brought the matter to the Board of the University Council and she was unanimously accepted. I then reported to the General Secretary of the Evangelical Lutheran Church in Tanzania (ELCT) the decision of the Board. To my surprise the matter was brought to the Council of the synod accusing her of being arrogant and not respecting the leadership of the church. Fortunately I was in that meeting as adviser. I challenged the council to give the evidences and discuss the matter during her presence so that she could defend herself. The majority rejected my advice and made a decision not to renew her contract. Being an insider, I knew that some people did not like her because she was quite free and open and always fighting for justice. Another reason was because her mission organisation spoke strongly against using the accumulated funds for buying a hotel instead of investing in theological education. Even though the church administration did not extend her contract, she was not willing to leave the country until the matter was resolved. Her argument was clear, all the six years she has been teaching in Makumira the General Secretary did not approach her and discuss the problem with her. „This is hypocrisy,“ she said, „and a way to undermine my reputation.“

Together, we decided to meet the Presiding Bishop of ELCT who was not present when other bishops made the decision. The presiding Bishop could not understand why his colleagues made such a quick decision without considering the decision of the University Board, which was in charge of Makumira. He promised her to investigate the matter and report back to her. The Finish lecturer was not fighting to stay in Makumira but wanted to go back home in peace and in freedom but not as a victim of an irresponsible leader. She told me as we were driving to meet the presiding bishop, „Wilson! So long as I belong to the church of Christ on this earth and so long as I live, I will never waver to speak against the injustices and to support what is good for the church.“ One year after returning home she became a professor at the University of Helsinki. In due time the presiding Bishop had discovered that the decision to reject her new contract was a big mistake. Someone who did not take responsibility of his work misled the executive council. This made the presiding bishop to make a trip to Finland and apologize to her on behalf of the entire Church.

It was unfortunate that this took place in a church, which had a good long standing cooperati-

on with the mission societies from Europe and America. One point was for me clear that the receiving churches needed a good orientation of the person and the country of his/her origin. The exchange of personnel does not take place in a cultural vacuum. It is necessary to know the cultural context of both the sending and the receiving church in order to understand better the people we work with; for it is the socio-cultural context that determines the exchange behaviour.⁶ Cultural context learning implies that the people of a particular group know what others in the group, feel, believe and mean.

4. Challenges from a theological perspective

Mission means going out with a message of love. Dietrich Bonhöffer had a point when he said that *Christians are small Christ*. This saying was not to make Christians feel proud but make them feel more humble and responsible in sharing the love of God just as Jesus humbled himself and came down from heaven to lay down his life as a ransom for many (Philippians 2:1-11; Mark 10: 45; John 1:1-14). Jesus' ministry was a ministry of sharing the WHO he was. It is through this sharing that the world encountered a just and loving God. I am always fascinated and challenged by the story in Acts 3:1-11. Peter and John remembered the golden rule, which Jesus told them when they went out in twos to preach the Gospel in villages and cities, please take no money with you, but present yourselves and meet people as you are. (Read Lk 9:1-6; Matt. 10:5-15 and Mk. 6:7-13). Jesus new that taking money with them could have blurred or jeopardised their mission. In this story Peter and John present themselves to Mr X, who lived on begging, as being poor both financially and physically. Peter's words to Mr. X made a big difference. „Look at us, we have no material wealth but two things we have. We have Jesus and our selves.“ What is happening here is the sharing of the WHO they were. First they identified themselves with Mr. X and then they shared their message of liberation, which made Mr. X to stand up and walk to the temple to worship the Lord. He was no longer an object and nobody but became a subject and somebody who also got the right to worship God in the temple. This kind of sharing is the key to the exchange of personnel among the churches. It eliminates the temptation from the receiver of being always dependent, and it liberates the giver from developing a pharisaic and dominant attitude towards the receiver.⁷ In this sharing there is a strong sense of identity and belonging; there is a sense of growing together and

learning from one another, strengthening and challenging each other.

5. Future expectations

- 5.1 The three party contracts have so far worked very well but I think we need to develop a new awareness among the churches. Until now the contract has been made between the person concerned, the sending agent and the receiving church. In many cases the sending agent is the mission society even though the person sent comes from a particular church and congregation but the church concerned does not sign the contract. This is an indication that the churches are still regarding the missions to be responsible to the person sent. In the frame work of UEM this point is also still ambiguous. It is ambiguous in the sense that a UEM member church, which receives a North-South co-worker, has to sign a contract between the co-worker and the office of UEM but the church where the co-worker comes from does not sign the contract. But to a South-North co-worker, the contract has four signatories, the sending church, the person sent, the receiving church/church district and UEM office. This category applies also to South-South co-workers. If I understand well the meaning of signing a contract, in this regard, is a symbol of commitment and taking responsibility. I would therefore ask all parties to get involved. The church or congregation, where this person comes from should also make a commitment and take the responsibility. This makes the co-worker feel supported for what he/she is going to do.
- 5.2 Integration programme – the world is becoming smaller and smaller, modernity and globalisation are becoming big challenges to our lives and works. If churches have to continue participating in sharing human resources, then we need to take more time in developing programmes for integration. Let me give an example. A young medical doctor who decides to go to Tanzania to work there for a period of six years, after the contract is fished he/she will find a difficult time to cope with other doctors in Germany. He/she might have a good practical experience of tropical diseases but due to new development of medicine and the use of the new equipment will frustrate him/her. During his/her time of service he/she should be given the opportunity every year two months to get integrated into his/her profession.

¹ In the Instruction book of Rheinisch Mission one reads the following statement: „Um seiner Selbst und des Werkes willen muss dem Missionar daran gelegen sein, die innere Verbindung mit der heimatlichen Leitung und der Heimatgemeinde zu erhalten. Diesem Zweck dienen u. a. die Arbeitsberichte, die regelmäßig durch die Hand des Gebietsleiters (wie alle offiziellen Schreiben) an die Missionsleitung einzusenden sind. Sie nötigen den Missionar, sich von seiner Arbeit Rechenschaft zu geben, und sollen so abgefasst sein, dass sie ein Missionar erleben der Lage und Aufgabe, des Kampfes und des Sieges, der Sorge und der Freude ermöglichen. Zur Vertiefung der Arbeitsgemeinschaft dienen persönlich und vertraulich gehalten Schreiben, die aber im Unterschied von den amtlichen Briefen als persönlich bezeichnet und behandelt werden. . .“ This statement gives a vivid picture of the former situation, when the mission societies were in charge of the mission fields. This tradition continued even after the churches in the south became autonomous.

(Instruktion und Allgemeine Bestimmungen für die Sendboten der Rheinischen Missions-Gesellschaft. Wuppertal Barmen 1932 s.6)

² IMC, *The Witness of a Revolutionary Church*. Statements issued by the Committee of the IMC. Whitby, Ontario-Canada, July 5-24, 1947, p.24.

³ Read UEM constitution, § 2 on Mandate and Tasks: 2a-3.

⁴ Self-governing in this regard is not to control but to take responsibility, to become answerable.

⁵ See the Document, approved by the UEM Council in October 2001 in the office of the Executive Secretary for Personnel.

⁶ Alvin W. Gouldner, The norm of reciprocity in American *Sociological Review* 1960 p.171

⁷ Wilson B. Niwagila, *Partnership and Participation, A Theological Quest*, in: Heila Helander and Wilson Niwagila, *Partnership and Power*, Erlangen 1995 p115ff

Herausforderungen

(aus der Diskussion zu den Einführungsvorträgen)

- „Dreiecksverhältnis“: Mitarbeitende – aussendendes Werk – Kirche vor Ort, ggf. Mitarbeiter als Projektionsfläche für Konflikte zwischen Werken und Kirche
- Diskrepanz zwischen Job Description und Da-Sein der Mitarbeitenden (WHAT – WHO)
- Auswahl der Mitarbeitenden geschieht selten bzw. nicht gemeinsam mit der Kirche vor Ort
- nachhaltige Personalpolitik
- Die Kirche/die Menschen vor Ort wissen oft wenig über die Kultur der Mitarbeitenden
- Mitarbeitende müssen ankommen und kommen nie an, Mitarbeitende sind gleichzeitig integriert und Gäste
- Diskrepanz der (materiellen) Möglichkeiten der Mitarbeitenden und der Lebensumstände vor Ort
- Wie kann durch die Kirche vor Ort Begleitung der Mitarbeitenden geschehen? Wie können sie sich darauf vorbereiten?
- Mitarbeitende „passen“ nicht in die pietistische/theologische Situation vor Ort
- Wertedifferenzen zwischen Mitarbeitenden und Menschen/Kirche vor Ort
- Begleitung in der Phase des Kultur-Schocks (Kenosis)
- Begleitung in Fragen von HIV/AIDS
- Begleitung in besonderen Belastungssituationen (Gewalt etc.)
- Situation mitausreisender Ehepartnerinnen und Kinder
- Macht-Distanz
- Achtsamkeit „Macht des Geldes“
- Verbindlichkeit ↔ Kreativität

Jutta Beldermann

Was wir als Werke bereits tun

Rahmenbedingungen, Angebote und Begleitung vor und während des Einsatzes und während des Heimataufenthalts.



**Christoffel Blindenmission e.V.
(CBM)**

**Hildesheimer Blindenmission e.V.
(HMH)**

- 2-4 Jahresverträge
- Sprachkurse
- CBR-Kurse (Community-Based-Rehabilitation)
- Gruppenkrankenversicherung
- Steuerbefreiung
- Diverse Versicherungen (Haftpflicht, etc.)
- Übernahme von Mieten + Schulgebühren
- Feed-Back zu Projekt- und Arbeitsberichten
- regelmäßige Rundbriefe/CBM-interne Zeitschrift
- Weihnachts- und Geburtstagsgrüße
- Gratulationen zu Hochzeit, Geburt, usw.
- Fort- und Weiterbildungen
- Besuche vor Ort
- Mitarbeitenden-Konferenz („eingeschlafen!“)
- Teilweise Übernahme Sicherheitskosten

**Evang.-luth. Missionswerk in Niedersachsen
(ELM)**



1. Vertrag der Entsendung mit und ohne Entgelt
2. Sozialversicherung (Vorort – Partnerverträge)
3. Ausreisevorbereitung
 - Theologen (seminaristische Ausbildung)
 - Andere Berufe
- sprachlich
 - fachlich
 - seelsorgerlich
 - länderkundlich
 - medizinisch
4. Ausreise
 - Umzugsgut
 - Einlagerung
 - mit ausreisende Familienangehörige
5. Ankunft
 - Landessprache (auch für Ehepartner/in) 1 Jahr
 - Orientierungsphase
 - Haus mit Minimalmöblierung
6. Dienstfahrzeug
 - nach Ländern
 - Privatfahrzeugs-Darlehen mit dienstlicher Benutzung
 - Mileage
7. Schule für Kinder
 - Pädagogische Hilfskraft und Fernschule (anteilig)
 - Internatskosten
 - Schulfahrten/Schulgeld
8. Beihilfe zu Familienreisen (Geburt, Krankheit, Sterbefall)
9. Betreuung im Ausland
 - ELM-interne Fürsorge („Senior“), Vermittlung im Konfliktfall
 - Besuche des/der Gebietsreferenten/in (Korrespondenz)
 - Jahreskonferenzen
 - Frauenvertreterin und Frauenkonferenzen
 - Besuche durch personalbegleitende Dienste
 - Korrespondenz
 - „Missionarselternntagung“ (für Eltern von Ausgereisten),
1x pro Jahr
10. Deutschlandaufenthalt
 - Urlaub
 - Tagung
 - Fortbildung, Bericht
11. Rückkehr
 - Integrationszeit drei Monate
 - Rückkehrertagung

Evangelischer Entwicklungsdienst (EED) Evangelisch-methodistische Kirche (EmK)

- Vorklärung einer Personalanforderung mit Partnerorganisationen Rollenklärung als Dienstgeber (Begleiter)
schriftliche Vereinbarung über Rahmenbedingungen
- Vertragliche Absicherung
(Versicherung, KV, UV, Rente, Sozial...)
- Vorbereitungszeit
Rollenklärung/Informationsbesuche in Deutschland, Gespräche mit Rückkehrenden
- Orientierungskurs
- Begleitprogramm für Fachkräfte in besonderen Belastungssituationen
- Regionalseminare
- Besuche aus der Geschäftsstelle
- Regelmäßiger Versand des „überblick“ (Zeitschrift)
sowie des Weihnachts- und Sommerbrief
- Zwischen- und Schlussberichte über Arbeit vor Ort
- Mediation oder Supervision vor Ort
- Kommunikation über E-Mail, Telefon, Fax...
- Regelmäßige persönliche Korrespondenz über finanzielle & soziale Absicherung
- Rückkehrgespräch

Evangelisches Missionswerk in Südwestdeutschland (ems)

Begleitung Ökumenischer Mitarbeitender

- Die ganze Zeit von den ersten Kontaktgesprächen bis über die Rückkehr hinaus
→ Verbindungsreferent/in
- Während des ganzen Einsatzes
(Zuständigkeit für finanzielle Fragen, etc.)
→ Personalstelle
- Zusätzlich und zeitlich befristet:
- Während der Vorbereitung:
→ Bildungsreferent/in
- Während des Einsatzes:
→ der/die Zuständige in der Partnerkirche
- In Konflikten und Krisen:
→ vermittelnde Instanz
(dazu Beauftragte/r Referent/in)
→ regulierende Instanzen
(Dienstweg/Schlichtungsstelle)
- Kurs für Rückkehrende:
→ Bildungsreferent/in

Äußere Absicherung durch vertragliche Regelungen

Anfangsphase:

- Abklärung der Rahmenbedingungen
- Stellenbeschreibung
- Informationen und Einsatzland und -kirche
- Abklärung der Motivation + Erwartung + möglicher auftretender Probleme
- Vorbereitung auf interkulturelle Begegnung
(Kooperationskurs)

EKHN

Landeskirchliche Personalplanung für BewerberInnen
+ RückkehrerInnen
PraktikantInnen + Freiwillige auf Gemeindeebene

Mission 21

- Vertrag/Vereinbarung mit Partnerorganisation
+ Sozialversicherung
- Programmverantwortliche/r (PV) ist erste Ansprechperson
- Besuche durch PV 1x pro Jahr
3-Parteien Gespräch, Evaluation, Planung
- Merkblatt für Sicherheitsfragen
- Vorbereitungskurse in Kooperation mit EMS, MWB, VEM
- Zusätzliche Kurse nach Bedarf (cinfo – schweizerische Missionen, Kooperation EZA/www.cinfo.ch)
- Lokale Einführung durch Partnerkirche
- Mitarbeitendentreffen 1-2 pro Jahr
- Berichterstattung mit Zielergebnisplanung
- „Luxusliner“ – 1 Woche Einsatzkurs („Urlauber“),
Veranstalter: EMS/mission21
(siehe Anhang)



Missionswerk der Evang.-Lutherischen Kirche in Bayern (MWB)

Übersee:

- Mitarbeitendenkonferenz
- Retreat

- Jahresgespräche + Direktor + andere
- Besuche ← Überseereferent/in → Korrespondenz

BEZIEHUNGSEBENE

SACHEBENE

- Betreuung bei medizinischen Notfällen
- Bereitstellung von Rahmenbedingungen wie Wohnung, Arbeitsmaterialien, etc.
- Vermittlung von Schulmöglichkeiten

Deutschland:

- Bericht im Kollegium + andere Gespräche
- Möglichkeiten zur Fortbildung
- Ggf. Vermittlung professioneller Hilfe

- Tropenuntersuchung
- Wohnung im Heimaturlaub
- Verwaltungstechnische Hilfeleistung (Krankenkasse...)

Nordelbisches Zentrum für Weltmission und Kirchlichen Weltdienst (NMZ)



- Three party agreement (Vereinbarung zwischen vertraggebender Organisation, Partnerorganisation und Mitarbeiter/in)
- Überseeordnung
 - Wohnung
 - Gesundheit
 - Schule
 - Sicherheit
- Mitarbeitendenkonferenz (Retreat und Fortbildung)
- Besuche des/der Gebietsreferenten/in (plus Gespräche mit Vertreter/in der Kirche)
- Briefkorrespondenz per E-Mail
- in Papua-Neuguinea Gesamtstruktur für überseeische Mitarbeitende (OPAC)
- Rundbriefe
- Gewählte/r Sprecher/in im Land
- Dienst-, Fachaufsicht



Vereinte Evangelische Mission (VEM)

Vorbereitung:

- Ausreisekurse (Module → teils durch VEM, teils durch Kooperation)
- Gespräche in Gebietsreferaten
- Unzählige Telefonate + E-Mails
 - Vertrag
 - Job description
 - Gepäck
 - Schule, etc.

Begleitung:

- Jährliche Besuche (1/2 Tag bis 1 Woche)
- Mitarbeitendenkonferenzen (alle 4 Jahre)
- Kontaktreisen
 - Begleitung durch Kollegen, auch anderer Werke
- Begleitungs- und Auswertungsgespräche (je nach Kirche in unterschiedlichen Abständen)
- Mid-Term-Evaluierungen
- Korrespondenz
 - Geburtstagsgrüße
 - Weihnachtsbrief
 - Weihnachtbrief an Eltern und Mitarbeiter
 - Buchgeschenk zu Weihnachten
- „Korrekturlesen“ der Rundbriefe + Folgegespräche
- Emergency-Reisen (Trouble Shooting)
- Auswertungsgespräche nach Rückkehr (zu kurz, unangenehme Atmosphäre, etc.)

„Marktforschung“

Wie auf jedem Markt der Möglichkeiten ist auch das Angebot der Missionswerke und Entwicklungsorganisationen in punkto Begleitung von Mitarbeitenden in Übersee umfangreich und vielfältig. Trotz dieser Vielfalt gibt es viele Parallelen. Gleichzeitig gibt es je eigene Angebote und manches ist unbe-

kannt oder erschließt sich nicht auf den ersten Blick. Oft sind es gerade diese Punkte, die Interesse wecken. Worüber die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Markt der Möglichkeiten miteinander ins Gespräch kamen, ist nachfolgend aufgelistet:



»Haltet Menschen wie ihn in Ehren«

Michael Seitz (MWB)

Thuma Mina, Lied 134 „Laudate omnes gentes“

- 25 Ich hielt es aber für notwendig, Epaphroditus, meinen Bruder, Mitarbeiter und Mitstreiter, euren Abgesandten und Helfer in meiner Not, zu euch zu schicken.**
- 26 Er sehnte sich danach, euch alle wiederzusehen, und war beunruhigt, weil ihr gehört hattet, dass er krank geworden war.**
- 27 Er war tatsächlich so krank, dass er dem Tod nahe war. Aber Gott hatte Erbarmen mit ihm, und nicht nur mit ihm, sondern auch mit mir, damit ich nicht vom Kummer überwältigt würde.**
- 28 Um so mehr beeile ich mich, ihn zu schicken, damit ihr euch wieder freut, wenn ihr ihn seht, und auch ich weniger Kummer habe.**
- 29 Nehmt ihn also im Herrn mit aller Freude auf, und haltet Menschen wie ihn in Ehren,**
- 30 denn wegen seiner Arbeit für Christus kam er dem Tod nahe. Er hat sein Leben aufs Spiel gesetzt, um zu vollenden, was an eurem Dienst für mich noch gefehlt hat.**

(Philipper 2:25 – 30)

Drei Personen, bzw. Personengruppen begegnen uns in diesem Text:

1) Zunächst Epaphroditus.

Er ist „entsandt“ von den Philippern, einer Gemeinde mit einer besonders intensiven Beziehung zu Paulus. Seine „Job-Description“ finden wir am Ende des Briefes: Er soll dem Paulus Geld von der Gemeinde überbringen und er soll die liebevolle Sorge der Gemeinde um Paulus durch seine Gegenwart erfahrbar machen. Es ist hierbei interessant, dass er nur einen kleinen sehr konkreten Auftrag hat, nämlich Geld zu überbringen, ansonsten aber das „who he is“ – und hier ist ein Bezug zum Beitrag von Wilson Niwagila – nämlich, jemand der die liebevolle Sorge der Philipper repräsentiert, wichtiger Bestandteil seiner „Job-Description“ ist.

Der Epaphroditus war todkrank. Sein Einsatz „um Christi willen“ und sein Wille dem Paulus zu dienen, werden von Paulus als Gründe genannt, die dabei zumindest eine Rolle gespielt haben. Menschen, die Mitarbeitende in Übersee begleiten, werden dabei unter Umständen hellhörig. Unsere Mitarbeitenden sind oft hochmotivierte Menschen, die mit höheren Zielen nach Übersee gehen. Je nach ihrem Hintergrund mag das „um Christi willen sein“ oder „um Menschen, die benachteiligt sind, zu helfen“ oder wie es so schön

auf Englisch heißt „to make a difference“. Menschen mit solchen hohen Ansprüchen an sich selber geraten leicht in Gefahr sich zu überfordern. Das passiert um so leichter, wenn persönliche Beziehungen (bei Epaphroditus die Beziehung zu Paulus) eine Rolle spielen: „Den Menschen muss ich doch helfen, deswegen bin ich da!“ Überforderung kann krank machen und manchmal noch ernsthaftere Gefährdungen für Mitarbeitende verursachen. Menschen, die Mitarbeitende begleiten, brauchen dafür offene Augen.

2) Damit wären wir beim Paulus. Der hatte anfangs keinen Blick für die Gefahr, in der Epaphroditus stand. Das verwundert eigentlich nicht, denn wie er uns in der Bibel begegnet, war er auch eher jemand, der nicht immer seine eigenen Grenzen respektiert hat. Das mag auch für manche Referentinnen und Referenten in Missionswerken zutreffen.

Als Paulus, aber das Problem erkannt hat und Epaphroditus – Gott sei Dank – wieder gesund war, scheut er keine Kosten und Mühen, dass jetzt das Richtige für ihn gemacht wird. Für ihn, der im Gefängnis saß, war Epaphroditus eine

wichtige Verbindung nach außen zu Menschen, die ihm lieb und wichtig waren. Ihn jetzt gehen zu lassen ist ein echter Verlust für ihn. Paulus sieht aber: Epaphroditus braucht die Gemeinschaft mit den Philippnern. Die gibt ihm Paulus. Begleitung von Mitarbeitenden kostet!

- 3) Wir kommen zu den Philippnern. Sie brauchen Epaphroditus, damit sie sehen und spüren: Es geht ihm wieder gut. Sie spielen eine sehr interessante Rolle sowohl im Hinblick auf Epaphroditus als auch auf Paulus. Sie sorgen sich um beide – momentan besonders um Epaphroditus. Die Philipper sind eine sorgende und heilende Gemeinschaft für ihn. Gibt es solche sorgenden und heilenden Gemeinschaften auch für unsere Mitarbeitenden?
Könnte es die einheimische Kirche sein, die sich bei Krankheit eines Mitarbeitenden oft intensiv

um sie/ihn sorgt? Könnte es die entsendende Organisation sein? Im Bayerischen Missionswerk (MWB) denken wir in jeder Morgenandacht an die Mitarbeitenden, die an diesem Tag Geburtstag haben und beten für sie. Aber letztlich sind beide doch nicht so ganz das, was die Philipper für Epaphroditus waren. Sie sind ein zu weiter Kreis, als dass sie die Geborgenheit bieten können, die die Philipper dem Epaphroditus gaben. In der heutigen Zeit spielen der engere Familienkreis oder Freundeskreis eine wichtige Rolle. Aber als Gemeinschaft sind sie ein zu enger, abgeschlossener Kreis von Menschen, um das für Mitarbeitende sein zu können, was die Philipper für Epaphroditus waren.

Mit einer offenen Frage möchte ich meine Gedanken beschließen: Wer könnte so eine sorgende und heilende Gemeinschaft für unsere Mitarbeitenden sein?

Thuma Mina, Lied 92 „Meine Hoffnung und meine Freude“

»Nur eine Welt soll sein«

Michael Hanfstängl (NMZ)

Thuma Mina, Lied 19 „Auf und macht die Herzen weit“

Globalisierung (von Lindolfo Weingärter)

***Nur eine Welt soll sein, Welt ohne Schranken,
in der sich alle Menschen frei bewegen,
in der sie unbehindert Handel pflegen:
der Rede Freiheit, Freiheit der Gedanken!***

***Ein freundlich Bild: Wer wollt sich ihm verschließen?
Wer Anwalt sein von Grenzen, die zerteilen,
wer wollte nicht den bösen Schaden heilen,
den Selbstsucht und Zertrennung wachsen ließen?***

***Doch dann befällt uns plötzlich banges Ahnen:
Wie, wenn die Grenzen nur verlagert werden,
wenn sie bald Hungernde von Satten trennen?***

***Wenn wir den kalten Machern Wege bahnen,
regiert dann nicht bald Kains Geschlecht auf Erden?
Herr, lass uns deinen Weg mit uns erkennen!***

Manchmal ist der Missionsbewegung vorgeworfen worden, zur Kulturzerstörung beizutragen und die Werte anderer Kulturen und Religionen zu wenig zu respektieren. Dabei schwingt in solcher Kritik manchmal ein verklärtes Bild von Amazonasindianern, Maasai oder anderen Ethnien mit, die in einer Art Reservat vor fremden Einflüssen geschützt werden sollen. Dass Coca-Cola schon längst bis in jedes Dorf im ländlichen Tansania vorgebracht ist und eine solche Art von Reservat eine Illusion ist, wird von Missions-Kritikern leicht außer Acht gelassen. Die Globalisierung von Handy und Internet öffnet geschlossene Gesellschaften und verändert Kulturen in rasantem Tempo, egal ob Missionare vor Ort weitere Impulse geben oder nicht. Von daher stellt sich die Frage:

Was für eine Globalisierung wollen wir?

Eine Globalisierung des freien Kapitalverkehrs, aber der geschlossenen Grenzen für Flüchtlinge und Migrantinnen und Migranten? Eine Globalisie-

rung der Entfesselung des Marktes, der feindlichen Übernahmen und Fusionen? Oder eine „Globalisierung der Solidarität“ (Papst Joh. Paul II.), in dem exemplarisch in kirchlichen Partnerschaften fair gehandelter Kaffee verkauft wird und Blumen boykottiert werden, bei deren Produktion es keine Schutzhandschuhe gegen krebserregende Pestizide gab? Wie können wir den Kurs der Globalisierung im Weltmaßstab beeinflussen? Die Nordelbische Synode hat im Jahr 2000 Ökumene als „andere Globalisierung“ beschrieben und in der Nacharbeit zur Themensynode eine Fachtagung zu Tobin Tax und Devisenspekulation durchgeführt. Wir versuchen mit unseren Kampagnen wie „Erlassjahr“ und „Aktionsbündnis gegen AIDS“ dazu beizutragen, dass die Dimensionen von Menschenrechten und Gerechtigkeit in der Globalisierung nicht zu kurz kommen.

Ist nicht die christliche Missionsbewegung seit fast 2000 Jahren ein treibender Faktor der Globalisierung gewesen? Welche Rolle spielen Missionare in dieser Form der Globalisierung? Wie können wir Missionare in ihrem Einsatz begleiten?

Hören wir, wie Paulus seine Verbindung zur Gemeinde in Philippi gelebt hat. Phil 1,3 – 11 und Phil 2,3-11.

In unserer Korrespondenz mit Missionaren stehen oft Konflikte und Krisen im Vordergrund. Wenn alles gut läuft, hören wir fast nichts. Paulus stellt den Dank an den Anfang – bewusst das Positive sehen und zum Ausdruck bringen.

Paulus betet für die Mitchristen an anderen Orten. Er führt keine einfachen Geschäftsbeziehungen einer Abrechnungsstelle oder Personalabteilung. Gebet verbindet untereinander und mit Christus. Gegen das „Burning Out“ Syndrom des permanenten Gebens, des Engagements und der uneingeschränkten Zuständigkeit und Selbstüberforderung kann und soll die Lebensgemeinschaft mit Christus die Missionare prägen. Ich finde schön und bemerkenswert, wie nach Mk 3,14 die Berufung der Jünger beschrieben wird: Er beruft sie, damit sie mit ihm zusammen sind, damit sie mit ihm leben und damit sie sich senden lassen zu Verkündigung und Dienst. Das erste aber bleibt die angebotene Lebensgemeinschaft.

Anstatt aus der Ferne alles im Detail regeln zu wollen, stärkt Paulus die Urteilsfähigkeit der Mitchristen vor Ort: „eure Liebe möge mehr und mehr wachsen an Erkenntnis und allem Verständnis, damit ihr zu prüfen versteht, worauf es ankommt.“ (Phil 1,9f) Missionare brauchen Improvisationstalent und den nötigen Freiraum ihrer entsendenden Mission, vor Ort unter Berücksichtigung aller Umstände selber zu prüfen und zu entscheiden, was ihrem Auftrag und der Weitergabe des Evangeliums besser dient. Paulus legt allerdings in Kapitel 2, 3-11 entschiedenen Wert

darauf, dass der Maßstab klar ist, mit dem geprüft werden soll:

Den anderen höher achten als sich selbst.

Nicht aus Streitsucht oder Ruhmsucht handeln.

Nicht nur auf das Eigene bedacht sein, sondern auch auf das der andern.

Letztlich und zentral: sich von der Gesinnung Christi prägen lassen.

Konkret: Nachfolge leben als KENOSIS, als Entäußerung, als Loslassen von Privilegien und als gelebte Solidarität, wenn es sein muss auf dem Weg von Unverständnis, Verfolgung und Kreuz, da Nachfolge nicht „zum Nulltarif“ zu haben ist.

Ausgrenzen oder Grenzen überwinden?

**(Originaltitel: „Überwundene Trennung“)
(von Lindolfo Weingärtner)**

***Der andere ist anders. Ich kann spüren,
wie er sein Leben lebt nach eigener Weise.
Und es belastet mich, stört meine Kreise.
Es muss uns schließlich auseinander führen!***

***Auch ich bin anders. Selbst wenn ich nichts sage,
lass ich den andern fühlen, was ich denke,
dass ich mich ihm nicht vorbehaltlich schenke,
dass ich zuerst nach dem, was scheidet, frage.***

***Die Liebe ist die Kraft, die Gott gegeben,
was mich vom andern scheidet, abzubauen,
und den, der anders, wie mich selbst zu lieben.***

***Wie könnte ich allein mir selber leben,
seit ich gelernt, mein Leben zu vertrauen
dem, den mein Anderssein ans Kreuz getrieben?***

Thuma Mina, Lied 3 „Cantai ao Senhor“

Fürbitte und Vater Unser

Thuma Mina, Lied 195 „Komm, Herr, segne uns“ als Bitte um den Segen

Segen

Die Texte von Lindolfo Weingärtner sind seinem Gedichtband entnommen: „Kein Wort reimt sich auf Mensch“, Erlanger Verlag für Mission und Ökumene, 2004, S. 7 und 19

Berg- und Talfahrt

Wie die Mitarbeitenden im Nord-Süd-Einsatz, die Phasen des Abschiednehmens, der Euphorie und des Kulturschocks verarbeiten müssen, um im Gastland ankommen zu können, erleben auch die für die Begleitung dieser Mitarbeitenden zuständigen Referentinnen und Referenten ihre persönlichen Hoch- und Tiefpunkte. Erlebnisse, die oft genug auch Grenzen aufzeigen – institutionelle wie persönliche – und die sich in Geschichten verdichten. Im Austausch und Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen erweisen sich diese Geschichten als wahre Fundgruben: Sie lassen Bewährtes hervortreten, zeigen Erfolge auf und machen Herausforderungen deutlich.

Im vertraulichen Gespräch haben sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung gegenseitig ihre Geschichten erzählt, von Ihren Erfahrungen berichtet. Dabei wurde zusammengetragen, was sich als hilfreich in der Begleitung von Mitarbeitenden in Übersee erwiesen hatte, welche wichtigen Instrumente, Möglichkeiten und Wege sich bewährt hatten (s. nächste Seite). Festgehalten wurde zudem, welche wichtigen Instrumente, Möglichkeiten, Wege der Begleitung von Mitarbeitenden in Übersee fehlten und/oder (in einer bestimmten Situation) wünschenswert gewesen wären.

WAS HAT GEFEHLT/WÄRE WÜNSCHENSWERT?

- ⇒ Ansprechpartner/in
- ⇒ verlässliche Kommunikation
- ⇒ ausführliche Besuche (wer?)
- ⇒ Krisen-Besuch (wer?)
- ⇒ Institutionalisierung der Vertraulichkeit
- ⇒ Implementierung/Bedarfsanalyse
- ⇒ Bewusstsein über unterschiedliche Rolleninterpretationen”
 - ausführliche Evaluierungsgespräche
- ⇒ Absprachen und Agreement sollten eindeutig sein
- ⇒ Klarheit über den Ort des Missionswerkes
- ⇒ Werksinteresse und Mitarbeitermotivation im Vorfeld klären
- ⇒ Rahmenbedingungen für Entsendung (hinreichende Klärungen, Verbindlichkeit)
- ⇒ professionelle und verantwortungsvolle Personalauswahl
- ⇒ professionelle und verantwortungsvolle Vorbereitung von Mitarbeitenden
- ⇒ intensive Begleitung in der Anfangsphase
- ⇒ weniger Vorgaben
- ⇒ Rolle der einheimischen Vorgesetzten
- ⇒ theologische Ausbildung wird von Partnerkirche nicht als Luxus gesehen
- ⇒ Gibt es anerkannte (Spiel-)Regeln, Verhaltensrichtlinien?
- ⇒ Begleitung vor Ort fehlte
- ⇒ interkultureller Kommunikator (Lotse)
- ⇒ Ein „Senior“ für mehrere Missionswerke gleichzeitig
 - neben den Gebietsreferenten mit ihren Funktionen als Dienstvorgesetzte
- ⇒ Mediation
 - rechtzeitig
 - extern
- ⇒ Muss das Werk sich gegen jede Krise einer/s Mitarbeiterin/s „abdichten“?
- ⇒ Erlaubnis zum Nichterfolg
- ⇒ Bedeutung der Makrobedingungen (technisch und politisch)
- ⇒ Vorbereitung auf Gewalt- und Krisensituationen
- ⇒ Frühwarnsystem in Krisenfällen
- ⇒ Strategien zur Krisenbewältigung
- ⇒ Vorabklärungen für den Fall des Todes
- ⇒ Mindeststandards für Support
- ⇒ medizinische Absicherung (in Notfällen)
- ⇒ HIV/AIDS
- ⇒ Stellenwert des Themas Korruption/Missbrauch wird unterschätzt
- ⇒ Inwieweit wird Thema Korruption thematisiert?
 - Vorbereitung
 - Begleitung
- ⇒ Begleitung der Begleiter

WAS WAR HILFREICH/HAT SICH BEWÄHRT?

- ⇒ materielle Absicherung
- ⇒ Angebot einer Stelle nach Rückkehr
- ⇒ Verantwortung des Arbeitgebers positiv wahrnehmen
- ⇒ flexible Reaktion auf sich verändernde Situationen (weite Auslegung von Regelungen)
- ⇒ Besuch/persönlicher Kontakt am Einsatzort
- ⇒ regelmäßiger, absichtsloser Besuch (zuhören, keine Intervention)
- ⇒ Begleiter ist nicht der Dienstverantwortliche (Heimatsenior, o. Ä. – neben Regionalverantwortlichem)
- ⇒ Persönliches Mit-Tragen
- ⇒ Zuhören – entlastend
- ⇒ 3-Party-Zwischenauswertung
- ⇒ Vertraulichkeit
- ⇒ regionale/r Ansprechpartner/in
- ⇒ Zusammenarbeit von Mitarbeitenden aus:
 - Mission
 - Botschaft/Auswärtiges Amt
 - lokale Behörden
- ⇒ Kontakte zu anderen Betroffenen
- ⇒ unabhängige Berater/in
- ⇒ neue Wege denken, um Probleme zu behandeln
- ⇒ Sinn für Humor und die Unterscheidung von Sarkasmus
- ⇒ Probleme spielen
- ⇒ „Komiker vermitteln“, Probleme sein lassen
- ⇒ fachliche Entscheidung

MERKPOSTEN aus der Arbeitseinheit „Berg- und Talfahrt“

Arbeitsbereich Vorbereitung

- Einheimische in die Vorbereitung einbeziehen
- professionelle und verantwortungsvolle Personalauswahl, -vorbereitung
- Vorbereitung auf Gewalt- und Krisensituationen
- HIV/AIDS

Commitment – Was wir uns vornehmen

- Rahmenbedingungen, die Klarheit schaffen, aber Handlungsspielraum lassen
- intensive Begleitung in Anfangsphase
- verlässliche Kommunikation
- Muss das Werk sich gegen jede Krise eines/r Mitarbeiters/in „abdichten“?
- Kreativität und Offenheit für neue Formen („Hofnarr“, Theater)
- Erlaubnis zum Nichterfolg

TO DO – konkreter Handlungsbedarf (ggf. in Kooperation)

- HIV/Aids

Nachklang

Die in Kleingruppen erzielten und auf Moderationskarten festgehaltenen Ergebnisse reflektieren das gegenseitige Story-Telling und basieren auf Erfahrungswerten der Beteiligten. Auffallend ist, dass sich manche Punkte sowohl in der Rubrik „hilfreich“ als auch in der Rubrik „wünschenswert“ finden. So wird zum Beispiel Vertraulichkeit in der Begleitung ein großer Wert beigemessen und hat sich in der Praxis bewährt. Andererseits kann dies im Dreiecksverhältnis vertraggebendes Werk-Mitarbeitende-gastgebende Kirche für Spannungen sorgen, was in dem unter wünschenswert genannten Punkt „Institutionalisierung der Vertraulichkeit“ deutlich wird.

Deutlich wird hieran auch das besondere Spannungsfeld, in dem Begleitung stattfindet und die besondere Herausforderung vor der die hierfür Verantwortlichen stehen. Immer wieder müssen sie ad-hoc-Entscheidungen treffen, auf ihre Intuition vertrauen – nicht selten mehr als auf ihre Institution – und oft genug liegen sie damit richtig. Die fehlende institutionelle Absicherung kann aber ggf. zu Verunsicherungen führen oder das als richtig erkannte Verhalten verhindern. Da der Nord-Süd-Einsatz und seine Begleitung *immer* im Beziehungsgeflecht von Mensch-zu-Mensch stattfindet – zumal zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen – lässt sich nicht alles regeln und in Standards festhalten. Dies spiegelt sich in den scheinbar widersprüchlichen Punkten „Absprachen und Agreement sollten eindeutig sein“ und „weniger Vorgaben“, der Bedeutung, die der Rolle der einheimischen Vorgesetzten beigemessen wird sowie dem Wunsch nach Mediation und Supervision, also der Begleitung der Begleiter. Denn oft genug müssen diese unter großem Handlungsdruck und in Situationen mit hoher Eigendynamik agieren.

Was schließlich, wenn angesichts der hohen Komplexität und Multi-Kausalität der jeweiligen Situation Begleitende an ihre Grenzen stoßen und das Handlungsrepertoire erschöpft ist? Schließt sich hier nicht die Frage an, ob viele Probleme in der Begleitung von Mitarbeitenden nicht schon viel früher begründet liegen – in Personalauswahl, Vorbereitung und Rahmenbedingungen? Und sollten nicht auch die einheimischen Partner bereits in die Vorbereitungsphase einbezogen, ihre Kompetenz genutzt, ihre Verantwortung beansprucht werden? Wie ist es um die Balance zwischen Partnerschaft und Machtdistanz bestellt? Welche Rolle spielt hierbei Geld? Welche Verantwortungen liegen wo und bei wem? Wie weit soll, wie weit kann Begleitung gehen? Ist weniger nicht manchmal mehr? Ist es nicht sowieso das Wichtigste im Kontakt, im Gespräch miteinander zu bleiben, einander zuzuhören, miteinander zu lachen und dem jeweiligen Gegenüber das Gefühl zu vermitteln, dass er oder sie wahrgenommen wird? Und last but not least: Gibt es nicht auch ein Recht auf Nicht-Erfolg? Oder wie Theodor Ahrens in seinem Beitrag sagt: „Entscheidend ist, ob man ein paar Jahre miteinander hat reden und arbeiten können.“

Karin Bräuer

Interessante Ansätze-Methoden-Angebote

Arbeitsauftrag für die Workshops

1. Bestimmen Sie eine Person, die ihre Lösungs-ideen am Ende auf Flipchart festhält.
2. Präsentation des vorgestellten Lösungsansatzes und Rückfragen.
3. Diskussionen untereinander und mit dem Referenten / der Referentin.
 - Worin sehen Sie die Chance des vorgestellten Modells – auch im Hinblick auf die am Vortag festgehaltenen Herausforderungen für die Begleitung von Nord-Süd-Mitarbeitenden?
4. Welche Ideen, Lösungssätze etc. würden Sie gerne für die Begleitung von Nord-Süd-Mitarbeitenden festhalten?
 - Arbeitsbereich Vorbereitung
 - Commitment – Was wir uns vornehmen
 - TO DO – konkreter Handlungsbedarf (ggf. in Kooperation)

Leben lernen in Übersee

Going Global – Möglichkeiten und Grenzen eines Online-Beratungsdienstes für Expatriates

Brigitte Hild (Going Global)

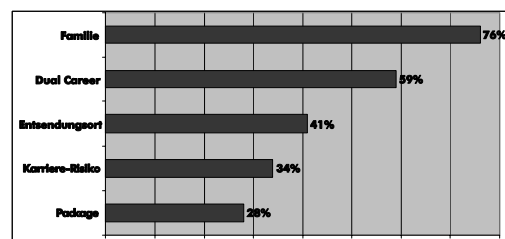
Einführung:

Going Global
Was gibt Menschen Identität und Sicherheit?



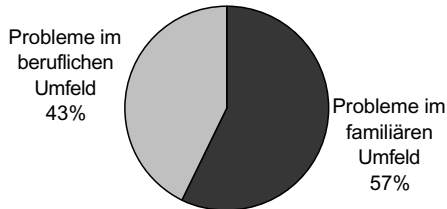
- Kernfamilie
- Beruf
- Verwandte
- Freunde
- Kollegen
- Nachbarn
- Bekannte
- Vertraute Umgebung
- ...

Going Global
Gründe für die Ablehnung eines Auslands-Assignments



Quelle: PriceWaterhouseCoopers, International Assignment Key Trends 1999/2000

Going Global Ursachen für missglückte Entsendungen



Quelle: Going Global, 1999

Going Global Kulturschock-Modell

Die W-Kurve

Phase 1 Euphorie – Honeymoon: Die ersten Schritte im neuen Land – alles ist neu, aufregend, exotisch. Die hektische Zeit der Umzugsvorbereitungen liegt hinter uns, wir sind gespannt auf das Neue und gewillt, alles in einem positiven Blickwinkel zu sehen. Diese Phase ist sehr anstrengend, wird aber im allgemeinen als positiver Stress empfunden.

Phase 2 Der große Frust: Er kommt nach einigen Wochen oder wenigen Monaten. Der Auslöser ist oft banal. Wir werden plötzlich skeptisch und unsicher. Wir spüren, dass wir als Ausländer im Gastland einer Minderheit angehören. Probleme unseres neuen Alltags werden uns bewusst, vieles im Gastland irritiert uns nun. In dieser Phase ziehen wir uns zurück oder fühlen uns nur in der Gesellschaft anderer Entsandter wohl und verstanden.

Going Global Kulturschock-Modell

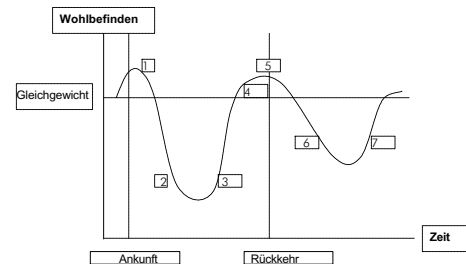
Phase 3 Der Wendepunkt: Die Wende beginnt, wenn wir die Andersartigkeit des Lebens im neuen Land akzeptieren. Dies geht oft Hand in Hand mit besseren Sprach- und Ortskenntnissen. Wir öffnen uns wieder mehr, es entwickeln sich soziale Kontakte.

Phase 4 Anpassung und Wertschätzung: In dieser Phase fühlen wir uns sicher und vertraut. Wir akzeptieren die Tatsache der kulturellen Unterschiede, übernehmen evtl. auch Werte des Gastlandes in unser persönliches Wertesystem. Zwar kommt es auch jetzt noch hin und wieder zu kulturellen Missverständnissen, aber sie werfen uns nicht mehr aus der Bahn.

Phasen 5,6,7 Die Rückkehr: Mit der Rückkehr in unser Heimatland durchlaufen wir die Phasen der Euphorie, des Frustes und der Anpassung erneut. Das Tief, das uns erwartet, ist in der Regel nicht extrem. Da wir es nicht erwartet haben, belastet es uns jedoch sehr. Wir haben uns seit unserer Ausreise weiterentwickelt, und auch unser Heimatland, unsere Verwandten und Freunde, die Aufgaben und Kollegen in der Firma haben sich verändert. Wir kehren nicht einfach heim, sondern wir erleben einen Neubeginn.

Going Global Kulturschock-Modell

Die W-Kurve



Going Global Online-Beratung für Expatriates

Welche Angebote zur Unterstützung wünschen sich Entsandte und ihre Partner?

1. Kompetente Ansprechpartner für alle Fragen der Entsendung
2. Möglichkeiten zum Austausch mit anderen Entsandten
3. Informationen zu Weiterbildung und Beruf, Regelungen im Heimatland, Themenkreis Familie im Ausland
4. Allgemeine Beratung vor der Versetzung

Quelle: Umfrage Going Global April 1999

Going Global Das sagen Expatriates

- „Gibt das Gefühl, in dieser Situation nicht alleine zu sein.“
- „Man sieht, dass man in der bestimmten Situation nicht alleine ist, sondern dass es fast allen so geht, die etwas Vergleichbares durchmachen.“
- „Jedes Infomaterial und jede ‚Brücke‘ nach Deutschland ist willkommen.“
- „Nützlicher und angenehmer Kontakt.“
- „Gibt neue Impulse.“
- „Es gibt zu jedem Bereich etwas, professionell aufgebaut, man merkt, dass engagiert gearbeitet wird. Man hat das Gefühl, dass man für jede mögliche Fragestellung auch eine Antwort oder zumindest einen weiterführenden Hinweis erhalten kann.“
- „Hält einen informiert, ist schnelle und übersichtliche Informationsquelle.“
- „Sehr hilfreich, sehr gute Betreuung.“

Going Global Zusammenfassung

- Das private Umfeld von Expats ist der Schlüsselfaktor für das Gelingen einer Entsendung
- Die Familie hat den schwierigeren Part zu bewältigen
- Die kritischen Zeitfenster liegen NACH der Ausreise
- Expats wünschen sich Informationen, Beratung und Kontakte mit anderen Menschen in der gleichen Lebenssituation
- Entsandtenfamilien brauchen Ihre Unterstützung – vor, während und nach der Entsendung



Brigitte Hild

Hochseilakt Nord-Süd-Einsatz, 29. Juni 2004

27

Going Global Vorteile in der Mitarbeiterbetreuung

- Professionelle Betreuung ist die Basis erfolgreicher Entsendungen
- Personalverantwortliche profitieren von unserem Spezialwissen und der langjährigen Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Expatriates
- Personalverantwortliche gewinnen Freiraum in der Mitarbeiterbetreuung
- Die entsandten Mitarbeiter konzentrieren sich rasch auf ihre eigentlichen Aufgaben
- Zufriedene Mitarbeiter sind die besten Botschafter ihrer entsendenden Organisation



Brigitte Hild

Hochseilakt Nord-Süd-Einsatz, 29. Juni 2004

26

Going Global Literaturliste

- Ernst & Young: „Auslandsentsendungen auf dem Prüfstand“, Juli 2003, www.ernst-young.de > Studien
- GMAC, NFTC, SHRM: „2002 Global Relocation Trends Survey“, März 2003, www.gmacglobalrelocation.com/Surveys.asp
- Gross, P.: „Die Integration der Familie beim Auslandseinsatz von Führungskräften“, Diss. Nr. 1599 der Hochschule St. Gallen, Rosch-Buch, Hallstadt 1994
- Hild, B.: „30 Minuten für erfolgreiche Arbeit im Ausland“, ab September 2004, Gabal, Offenbach, ISBN 3-89749-474-4
- Kühlmann, T. M.: „Auslandseinsatz von Mitarbeitern“, Hogrefe, Göttingen, 2004, ISBN 3-8017-1495-0
- Pascoe, R.: „Culture Shock! A Wife's Guide“, Times Editions, 1992, ISBN 1-55868-123-X
- Pascoe, R.: „Homeward Bound“, Expatriate Press, 2000, ISBN 0-9686760-0-6
- Pascoe, R.: „A Moveable Marriage“, Expatriate Press, 2003, ISBN 0-9686760-2-2
- Pollock, D. & van Reken, R.: „Third Culture Kids“, NBI, London, 2001, ISBN 1-85788-295-4
- V. Roegels, „Die subjektive Bedeutung von Auslandsentsendungen für Familienleben, Partnerschaft und Beruf aus der Sicht entsandter Paare - Eine explorative Studie“, Diplomarbeit im Fachbereich I – Psychologie der Universität Trier, 1999
- Stahl, G.: „Internationaler Einsatz von Führungskräften“, Oldenburg, München, 1998
- van Swo-Ulbrich, H. & Kaltenhäuser, B.: „Andere Länder, andere Kinder“, Arbeitsbuch für den Auslandszug mit Kindern, VAS, Frankfurt, 2002, ISBN 3-88864-340-6
- Wohlgemuth, U.: „Mit dem Partner ins Ausland“, TIA, Bonn, 2000, ISBN 3-933155-15-0



Brigitte Hild

Hochseilakt Nord-Süd-Einsatz, 29. Juni 2004

28



www.goingglobal.de



Brigitte Hild

Hochseilakt Nord-Süd-Einsatz, 29. Juni 2004

1

Ergebnisse der Gruppenarbeit:

- Das Medium WEB sollte besser für Beratung von ökumenischen Mitarbeitenden genutzt werden:
 - E-Mail Seelsorge/Beratung
 - Networking durch Foren
 - DSE-Forum für Entwicklungshelfer?
 - EMW: Forum für ökumenische Mitarbeitende?
 - Interessengemeinschaft deutschsprachiger im Ausland (IDA)
- Ermutigung zur sinnvollen Auslagerung von Leistungen
- Im Vorbereitungskontext die Möglichkeiten des WEB erschließen

Arbeitsaufträge:

Möglichkeiten des WEB

Sinnvolle Auslagerung von Leistungen

EMW-Arbeitsgruppe:
Nutzung von Internet-Möglichkeiten für Mitarbeitende (E-Mail-Beratung, Foren, etc.)

Rollenkonflikte als Chance nutzen

Was sind die spezifischen Rollen- und Personalkonflikte der Nord-Süd-Mitarbeitenden? Welchen Beitrag kann Supervision zur Bearbeitung leisten?

Hiltraut Link (Supervisorin)

Einführung:

Rollenkonflikte als Chance nutzen

Der Duden beschreibt „Rolle“ als Stellung, Funktion und erwartetes Verhalten. Wenn wir uns diese Definition anschauen, dann wird deutlich, dass es für Mitarbeitende in einer fremden Kultur besonders wichtig ist, ihre Rolle zu klären.

Bei einem Einsatz prallen ganz unterschiedliche Erwartungen aufeinander; zum einen die eigenen, die der entsendenden Organisation, die der empfangenden Kirche, der Arbeitsstelle vor Ort und die der Kolleginnen und Kollegen. Die Unterschiede kommen durch verschiedene kulturellen Prägungen, Werteorientierungen und Interessen zustande.

Durch unterschiedliche Erwartungen muss zwangsläufig ein Konflikt entstehen, der nicht einfach zu harmonisieren ist. Deshalb stehen „Nord-Süd-Mitarbeitende“ unter einer besonderen Spannung. Um diese Spannung auszuhalten und in fruchtbare Energie umzuwandeln braucht es Begleitung und Orte unzensurierter Reflektion.

I. Phänomene eines Einsatzes und ihr Einfluss auf Rollen- und Personalkonflikte

Der Kulturschock

Jeder Aufenthalt in einer anderen Kultur hat verschiedene Phasen. Eine entscheidende Phase ist die des Kulturschocks. In dieser Phase geht es um Identitätskrise. Die Fragen: „Wer bin ich?“ und „Wer sind die Anderen?“ treten massiv auf. Die existentielle Bindung an die eigenen Werte wird bewusst und sie geht mit einer starken Abwertung der Werte der fremden Kultur einher.

Dies löst erhebliche persönliche Konflikte aus und beeinträchtigt das Rollenverhalten. Der Wertekonflikt löst sich nach der Phase des Kulturschocks

nicht auf, es kann aber damit anders umgegangen werden, weil inzwischen neue Beziehungen entstanden sind, die den eigenen Standpunkt relativieren und neue Deutungen zulassen.

Der Wertekonflikt

Ein Teil des Wertekonflikts ist die Auseinandersetzung mit der Hierarchie und mit der Verwendung der finanziellen Mittel. Der Konflikt ist meist deshalb so stark, weil er sich mit dem eigenen Bild von Gerechtigkeit und Demokratie verknüpft. Hinzu kommt, dass Menschen in der einheimischen Gesellschaft, die selbst Macht wollen, dieses Potenzial für sich zu nutzen versuchen. Daraus ergibt sich die Frage: „Mit wem verbinde ich mich als Mitarbeitender?“

Der Zielkonflikt

„Bin ich überhaupt als Mitarbeitende/r gewollt? Macht mein Einsatz hier einen Sinn? Habe ich Erfolg? Was ist das Ziel? Was will die einheimische Kirche, die Institution, die entsendende Organisation? Was will ich?“

Das Ziel des Einsatzes war m.E. noch selten so uneindeutig formuliert wie heute. Dies liegt zum einen an den unterschiedlichen kulturellen Vorstellungen. Als Westeuropäer haben wir es besonders schwer, weil unser Sein sehr stark von Leistung geprägt wird und wir oft in den Konflikt zwischen Leistung und Beziehung kommen.

Zum zweiten gibt es oft verschiedene institutionelle Konflikte zwischen Kirche und entsendender Organisation, die nicht offen bearbeitet werden. Die Mitarbeitenden erleben die nicht geklärten institutionellen Konflikte am eigenen Leib.

Aus dem Zielkonflikt stellt sich oft die Frage, mit wem ich mich solidarisch erkläre. Die Zielfindung ist ein kontinuierlicher Prozess, der viel Flexibilität, Geduld, Verantwortung und Bescheidenheit erfordert.

Der Konflikt des Fremdseins

Fremdsein heißt verwundbar zu sein, weil die Sicherheit der Rolle und des Platzes fehlt. Der Einsatz von ökumenischen Mitarbeitenden vom Norden im Süden findet unter spezifischen Rahmenbedingungen statt (Gewachsene historische Beziehungen, manchmal ungeklärte Machtverhältnisse, teils lange Verletzungen, eine abgesicherte ökonomische Situation für die Mitarbeitenden). Dies führt dazu, dass ökumenische Mitarbeitende einen gesellschaftlichen wie ökonomischen Status haben, wie sie ihn zuvor in ihrer Heimat nie hatten, zum anderen aber fremd sind, nicht dazu gehören und wenig verstehen.

Es bedeutet, dass es eine Gleichzeitigkeit von Aufwertung und Abwertung gibt. Diese Gleichzeitigkeit ist sehr schwer zu ertragen; mal wird die eine, mal die andere Seite abgewehrt.

Die Verschiebung von Konflikten

Oft können die Konflikte, die vor Ort oder in der Familie erlebt werden, dort nicht bearbeitet werden. Deshalb werden sie auf die entsendenden Organisationen übertragen. Teils werden aber auch Konflikte, die eigentlich institutioneller Natur sind, auf den/die Mitarbeitende übertragen.

Die Rolle der Mitausreisenden

Die Rolle der Mitausreisenden ist noch weniger definiert als die der Ausreisenden. Trotzdem gibt es viele Erwartungen, die aber viel weniger deutlich formuliert werden.

Das heißt, Mitausreisende erleben oft ein viel höheres Maß an Fremdheit, weil es für sie noch weniger Rollensicherheit gibt und sie noch stärker herausgefordert sind, ihren Platz zu finden und einen eigenen Prozess der Zielfindung brauchen.

Das gesamte Leben ist Teil des Einsatzes

In unserer Gesellschaft gibt es eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatem. Diese Trennung ist in vielen Ländern des Südens aufgehoben. Für die gesamte Familie bedeutet dies einen drastischen Einschnitt. Die erlernten Rollen können nicht mehr beibehalten werden, sondern es muss Neues ausprobiert werden im Grenzbereich zwischen der Bewahrung des Eigenen und der Anpassung.

2. Herausforderungen und Anforderungen für ökumenische Mitarbeitende und ihre Familien

- Im Rückblick ist für viele die Zeit ihres Einsatzes im Ausland die emotional intensivste Zeit ihres

Lebens. Die bedeutet zum einen intensives Erleben von Freude und Krisen. Krisen, die etwas zu tun haben mit den Rollenkonflikten, aber auch mit eigenen Erfahrungen von Scheitern und Krankheit, Gewalt oder gar Tod. Eine besondere Belastung liegt deshalb oft auf der Partnerschaft oder der Familie.

- Für manche Mitarbeitende spielen Verliebtheit, Sexualität in dieser besonderen Situation eine große Rolle.
- Wie schon weiter oben erwähnt bringt der Auslandseinsatz einen Identitätskonflikt mit sich. In Identitätskonflikten wird meist eine Abwertung erlebt. Bei diesem Erleben kommen oft Abwertungen, die zu früheren Zeiten in der Biografie verwurzelt sind, wieder zum Tragen, das heißt ein Auslandseinsatz bedeutet eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit und den daraus erlernten Mustern.
- Ökumenische Mitarbeitende brauchen einen guten Zugang zu sich selbst. Sie brauchen ein hohes Maß an Reflexions- und Abstraktionsvermögen. Ihre eigenen Beobachtungen und Gefühle müssen sie genau wahrnehmen. Zum anderen ist es wichtig, auf die Menschen vor Ort genau zu hören und ihre Deutungen aufzunehmen, um so zu immer neuen Einschätzungen zu kommen in der Bescheidenheit, dass die Erkenntnis nicht mehr als eine Momentaufnahme sein kann.
- Ökumenische Mitarbeitende brauchen ein hohes Maß an Beziehungsfähigkeit, Bescheidenheit und ein Zulassen der eigenen Verwundbarkeit.

3. Welchen Beitrag kann Supervision zur Bearbeitung leisten?

Supervision dient der Entwicklung der beruflichen Identität und hilft das Rollenverständnis zu klären.

Supervision reflektiert das eigene Handeln. Supervision ist externe Beratung, um jenseits der institutionellen und persönlichen blinden Flecken arbeiten zu können.

Hiltraut Link

Wobei kann Supervision helfen?

- 3.1. Supervision kann helfen, das Reflexionsvermögen zu erweitern, bzw. zu erhalten. Um sich in einem kulturell fremden Umfeld bewegen zu können, braucht es eine hohe Reflexionsfähigkeit, doch jede Reflexion braucht auch Anregung.

- 3.2. Supervision kann den Mitarbeitenden das Gefühl geben, in dem eigenen Erleben ernst genommen zu werden und sie in der Verletzbarkeit zu achten, aber auch zu ermutigen, Wut und Trauer zuzulassen.
- 3.3. Supervision kann helfen, die erlebten Konflikte in ihrer Komplexität zu verstehen und versuchen, Verschiebungen aufzudecken.
- 3.4. Supervision kann helfen, erlernte Rollenkonflikte in Verbindung zur eigenen Biografie zu bringen, um damit zu unterscheiden, was zur eigenen Person gehört und was auf den kulturellen Kontext zurückzuführen ist oder auf Personen und Institutionen.
- 3.5. Supervision kann ein Raum zum Experimentieren sein, um einen anderen Blickwinkel und eine andere Deutung auszuprobieren.
- 3.6. Supervision kann den kontinuierlichen Prozess der Rollen- und Zielfindung unterstützen.
- 3.7. Supervision kann die Transitprozesse begleiten, besonders die bei der Rückkehr.
- 3.8. Supervision kann helfen, die Interaktion unter den deutschen Mitarbeitenden zu verstehen.
- 3.9. In der Supervision kann ein Feedback stattfinden, was sonst in der fremden Kultur nicht möglich ist.
- 3.10. In der Supervision sollte die Gleichzeitigkeit von erlebter Über- und Unterbewertung ihren Platz erhalten.
- 3.11. Eine Supervision kann nicht die bestehenden Konflikte lösen, aber unter den Beteiligten helfen, wieder handlungsfähig zu werden.
- 3.12. Was im Supervisionsprozess möglich ist, hängt von der Beziehung zwischen Supervisor:innen und Supervisor:in ab. Deshalb kann Supervision nur freiwillig geschehen, denn nur wenn die Supervisor:innen sich auf einen Prozess einlassen, kann etwas sich positiv verändern.
- 3.13. Die Mitarbeitenden haben oft viele Konflikte mit den verschiedenen beteiligten Institutionen; deshalb kann meiner Meinung nach Supervision nur von einer außen stehenden Person mit interkultureller Erfahrung übernommen werden.

4. Rahmenbedingung für die Supervision

Dazu müssen die Situationen in verschiedenen Ländern und Kirchen angesehen werden, um dann ein Modell zu entwickeln. Dies würde ich gerne im Workshop erarbeiten!

Ergebnisse der Gruppenarbeit:

- Netzwerk von Supervisor:innen und Supervisoren vor Ort über die Missionswerke
- Angebot fern vom Arbeitgeber interkulturelle Erfahrungen Muttersprache o. Ä.
- Rolle des Arbeitgebers:
 - Akzeptanz der Hilfsbedürftigkeit/Probleme → Sensibilisierung
 - teilweise Mitfinanzierung/ → Fürsorgepflicht → Eigenverantwortung der Mitarbeitenden
- Leitfaden für Motivationsklärung + Erfahrungen von Rückkehrern
- niedrigschwelliges Eingangsangebot
- verschiedene Angebote (Coaching, Supervision, kollegiale Beratung)
- Supervision im Rahmen jährlicher Mitarbeiterkonferenzen; Supervision in „dichten“ Regionen (zum Beispiel 4-Wochen-Einsatz)

Arbeitsaufträge:

Netz bauen → Zeit dafür einsetzen

- Partner:innen
- mitausreisende Kinder

Rahmenbedingungen + Rolle klären

Externes Angebot mit interkulturelle Erfahrung sprachlich vertraut

„Hilfsbedürftigkeit“ nicht abwerten, sondern als etwas Normales akzeptieren.

schon bei Motivationsklärung muss konkret auf bevorstehende Probleme hingewiesen werden (Konflikte, Herausforderungen...)

Klärungsprozess

- 1) Wo ist welche Supervision zu leisten?
- 2) Wie ist Kooperation möglich?
- 3) Wie ist das zu finanzieren? (Teilfinanzierung durch Mitarbeitende?)

Ist Sicherheit planbar?

Zum Sicherheitskonzept der schweizerischen Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) und der Bedeutung von Risiko-Management in einem unsicheren Umfeld

Peter Lehmann (Sicherheitsbeauftragter DEZA)

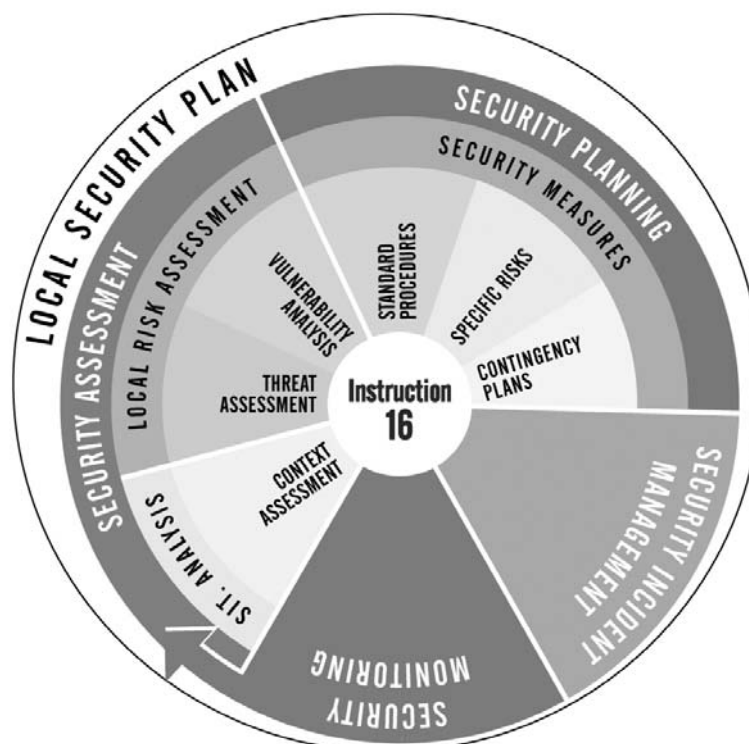
Einführung:

Security-Management

The **core document** of the Swiss Agency for Development and Cooperation security management system is the **Instruction 16 Security**.

The **main compulsory procedure** of the SDC security management system is the establishment of the **Local Security Plan**, which contains all relevant security aspects of the Coof; the Local Security Plan is based on a security project-cycle including the following steps:

- Security Assessment
- Security Planning
- Security Incident Management
- Security Monitoring



Local Risk Assessment

Country:**Region:**.....

Threats/ Events	Situation in general	Risks and vulnerability of SDC/ Probability	Trends/ Developments
Related to project focuses			
Due to cultural diversity			
Decay of the state institutions/ bad governance			
Political and social instability (hostility, tension)			
Criminality			
Organised banditry, Terrorism			

Threats/ Events	Situation in general	Risks and vulnerability of SDC/ Probability	Trends/ Developments
Armed conflict, Weapons			
Travel safety			
Health, Stress			
Infrastructure			
Environment, Climate			
SDC internal procedures			
Espionage			
Others			

Checklist of possible threats and events

Related to project focuses . influence on the local power balance;	Decay of the state institutions/ bad governance . abuse of power, non-reliable law system; . arrest, detention; . corruption, confiscating goods; . "demands", "donations", bribes; . vendetta, blood feuds; . misbehaviour of actors;	Political and social instability (hostility, tension) . state of emergency; . deployment of army or police; . coup d'état, military coup; . repression of police, army; . crowds, mob violence, riots, looting, civil unrest, strike; . irregular forces, insurgents; . demobilised soldiers; . rumours;	Criminality . theft; . harassment; . robbery, burglary, assault (mugging, hold-up); . verbal/ written threats; . fraud; . vandalism (car, buildings); . arson; . rape, sexual violence;
Due to cultural diversity . social norms and culture codes; . language, religion; . gender issue; . non-integration;			
Organised crime, Terrorism . organized crimes, gangs; . armed attacks; . murder/ assassination; . (death) threats; . blackmailing; . kidnapping, hostage taking; . abduction; . ambush; . car-jacking; . acts of terrorism; . car bombs;	Armed conflict, Weapons . open conflict, civil war; . combat situations; . shelling, bombing; . shooting, crossfire; . sniper fire; . bomb blast, bomb threats; . mines, booby traps; . improvised explosive devices; . unexploded ordnance's; . chemical/ biological weapons;	Travel safety . condition of vehicles; . knowledge of drivers, local driving customs (e.g. speeding); . non-existing traffic regulations, . car accidents; . road conditions, . people/ animals on road; . check-points, road-blocks; . air travel . boat travel	Health, Stress . sickness, epidemics; . hygienic conditions; . sexual activity; . food, drinking-water (quality); . exhaustion, fatigue; . stress-symptoms, shock; . bad management; . problematical relationships;
Infrastructures . power- and water supply; . fire safety; . means of (tele)communication;	Environment, Climate . forces of nature; . weather, climate (cold, hot); . pollution (air, water); . chemical, biological material; . flora and fauna;	SDC internal procedures . office management; . cash management; . vehicle management; . IT and communication systems; . others;	Espionage . by authorities, other countries; . listening interception;

Ergebnisse der Gruppenarbeit:

Risikoanalyse (fortlaufend!?) + situationsbezogen

Fragen stellen – Fragenkatalog

(ODA)

persönl. Sicherheitsplan

Sicherheitstool-Kit

gestufte Verantwortlichkeit

Kommunikation mit lokaler Kirche/Partner

Dokumentation

Rolle EMW – Kursuskonsultation

Kooperationen – Netzwerk – Teamarbeit

„Unbewusste“ Kompetenz trainieren

Sicherheitstraining

Kommunikation mit der lokalen Kirche

Traumata müssen be- und verarbeitet werden

Arbeitsaufträge:

EMW stellt Sicherheitstool-Kit zusammen

Korruption – Kein Gesprächsgegenstand!?

Wie Mitarbeitende mit einem Tabuthema im Nord-Süd-Austausch konstruktiv umgehen können

Carl Kohlbach (Transparency International – Deutsches Chapter)

Einführung:

Korruption – Wie Schaden mindern?

Komplexes Thema,
2 Schritte

Analyse
Lösungsvorschläge/Lösungen

Zur Analyse (Vortrag)

Was ist Korruption
Gefährdete Bereiche
Kosten
Folgen
Ursachen/Motive

Zu Lösungen/Lösungsvorschlägen um Schaden zu mindern

1. Welche Lösungen kennen Sie?
Welche Vorschläge haben Sie?

2. Struktur

Ansätze
Prävention
Repression

Ebenen

Privatpersonen
Unternehmen
Nation – Kommunen, Länder,
Nation
International/Global

Grundlagen

Korruption ist ein uraltes, globales Problem, in der jetzigen Zeit der Globalisierung ein wachsendes Problem. Erscheinungsformen mögen unterschiedlich sein in den verschiedenen Kulturen. Doch es gibt kein Land, in dem es Menschen für rechtmäßig ansehen, wenn Politiker, Beamte oder andere Amtsinhaber ihre Positionen für privaten Gewinn missbrauchen.

Korruption ist seit jeher: Das „Ausnutzen einer Machtposition zum eigenen Vorteil“ mit einfacheren Worten eine unberechtigte Vorteilsnahme und/oder der Verleitung dazu. Es gibt keine Trennung von Täter und Opfer. Es gibt nur Täter und kein unmittelbares Opfer.

Der Schaden entsteht nicht durch die Vorteilsannahme, sondern durch die pflichtwidrige Diensthandlung. Der Vorteilsgeber, der Korruptierende und der Vorteilsnehmer, der Korruptierter sind beides Täter.

Tatorte der Korruption finden sich in der Politik, der Verwaltung, der Wirtschaft, aber auch in der Zivilgesellschaft wie in Vereinen, Gewerkschaften, Kirchen, kirchlichen Organisationen, -Missionswerken. Die potentiellen Einfallstore sind zahllos.

Die Gesichter der Korruption
(an Beispielen aus Deutschland)

Schmiergeld: Kleinere Beträge zum Beispiel an untergeordnete Behördenmitarbeiter, um eine Leistung zu erhalten zu beschleunigen, auf die man Anspruch hat. In Deutschland ist diese Vorteilsbegünstigung bzw. Vorteilsannahme strafbar.

Gelegenheitskorruption: Spontaner Willensentschluss aus aktuellem Anlass, zum Beispiel der 50 Euro-Schein für einen Polizisten wenn man soeben geblitzt worden ist.

Bestechung und Bestechlichkeit in der öffentlichen Verwaltung: Das öffentliche Vergabewesen ist durch hohe Vergabevolumina und intransparente Entscheidungsabläufe anfällig für Korruption, besonders dort, wo auf Ausschreibungen verzichtet wird.

Genehmigungskorruption: Korruption, durch die gesetzlich nicht gerechtfertigte behördliche Ge-

nehmigungen erlangt werden, zum Beispiel Nacht-lokal Lizenzen, Abholzgenehmigung.

Kriminelle Netzwerke: Korruptionshandlungen auf der Grundlage längerfristig angelegter Kartelle und gewachsener Beziehungen.

Korruption im Journalismus: Die Medien sind wichtige Verbündete zur Aufdeckung von Korruptionsvorfällen. Es gibt aber viele Faktoren, durch die sich die Journalisten daran hindern lassen, diese wichtige Rolle wahrzunehmen, zum Beispiel falsche Rücksichtnahme bei der Berichterstattung bei Abhängigkeit von Werbekunden, kurzfristiger Enthüllungsjournalismus statt sorgfältiger Recherche.

Käuflichkeit politischer Entscheidungen: Die Königsdisziplin der Korruption: der in Gesetz gegossene Missbrauch einer Machtposition für private Interessen. Als Ursache kommt häufig die Intransparenz der Beratungen im Gesetzgebungsverfahren in Betracht, durch die Lobbyisten ihren Partikularinteressen einen Vorteil vor dem Gemeinwohl verschaffen können.

Folgen der Korruption

Unabhängig davon, dass Korruption schwer aufzudecken ist, weil die an ihr Beteiligten alles daran setzen, ihr Handeln zu verbergen, sind auch die Folgen von Korruption meist schwer zu durchschauen. Die Folgen sind materieller *und* immaterieller Natur.

Wer wird wirklich geschädigt, wo liegen die Folgen konkret?

Die Frage lässt sich an deutschen Beispielen erhellen.

Beispiel Bauwirtschaft

Durch Korruption mittels Verstößen gegen das Vergaberecht oder Preisabsprachen werden öffentliche Gebäude teurer als notwendig und/oder qualitativ schlechter. Die Kosten tragen die Steuerzahler. Kommt es zu Sicherheitsmängeln in Folge unzureichender Qualität, können Unfälle geschehen (unsichere Spielplätze, Hauseinstürze). Die Folgen tragen die Bürger.

Beispiel Politik und öffentliche Ämter

Bestechung von Bürgermeistern, Stadträten oder Abgeordneten, Korruption bei der Polizei, im Sozialamt, bei der Ausländerbehörde und Korruption bei der Parteienfinanzierung führen zu überpreuerten Dienstleistungen.

Neben den konkreten materiellen Folgen entsteht großer immaterieller Schaden dadurch, dass das Vertrauen der Bürger in den Rechtsstaat und das

funktionieren der Demokratie Schaden nimmt. Das Staatswesen lebt vom Vertrauen in „saubere Verhältnisse“. Wird das Vertrauen zerstört, sind Politikverdrossenheit, Verweigerung gegenüber Gemeinwohl Interessen, Beteiligung an schädlichen Verhaltensweisen (Diebstahl öffentlichen Eigentums, Schwarzarbeit, Steuer- und Versicherungsbruch u. ä.) die Folgen.

Volkswirtschaft lässt sich festhalten, dass ungehemmte Korruption dazu führt, dass immer weniger Leistung für immer mehr Geld erbracht wird. Ihre Kosten werden weitgehend an die durchgereicht, die zu ehrlich zu arm oder zu unbedeutend, um selbst bestochen zu werden. Deren Interesse muss es also sein, unter anderem durch verstärkte Transparenz und Aufklärung die Korruption selbst teuer und unattraktiv zumachen.

Korruption ist ein Kontrolldelikt

Kontrolle ist die Verantwortung der jeweiligen Führungsebenen.

Wie alle Regelverstöße sollte die Korruption durch Repression wie auch durch Prävention in allen Gesellschaftskörpern bekämpft werden.

Unter Repression versteht man die Strafandrohung und Bestrafung oder anderweitige Sanktionierung korrupter Handlungen.

Unter Prävention versteht man alle Maßnahmen, die von einer Begehung solcher Handlungen abschrecken oder sie erschweren und ihren Erfolg in Frage stellen.

Repression

In Deutschland, aber auch auf globaler Ebene bei der UN, der OECD, auf Europa Ebene bei der Europäischen Union gibt es freiwillige Vereinbarungen und gesetzliche Grundlagen um einem Verdacht korruptiven Verhaltens nachzugehen und gffs. mit Sanktionen zu belegen.

Prävention

Maßnahmen außerhalb des strafrechtes konzentrieren sich zum Beispiel auf den Schutz von Hinweisgebern, eine konsequente Umsetzung des Mehr-Augen-Prinzips.

Rotation des Personals in Korruptionsgefährdeten Arbeitseinheiten bei strenger Personalauswahl und konsequenter Dienst- und Fachaufsicht.

Einbeziehung des Themas Korruption in die Fortbildung der Beschäftigten sowie in die Ausbildung von Nachwuchskräften.

Bei den Bemühungen zur Prävention von Korruption ist die Schwachstelle Mensch auf der Mitarbeiter und Führungsebene entsprechendes Augenmerk zu richten. Es sind häufig materielle und im-

materielle Motive Einzelner, die den Ausschlag geben können für ein korruptives Vorgehen.

Korruption und Zivilgesellschaften

Die Organisationen der Zivilgesellschaft unterliegen einer Reihe von Kontrollinstrumenten von staatlicher Seite.

Trotzdem sind auch Akteure der Zivilgesellschaft nicht gefeit gegen Versuchungen, Korruption zum Nutzen des Vereins oder des persönlichen Nutzens einzusetzen. Wo immer Gelder bewegt werden entstehen Anreize zum Missbrauch. Insbesondere wenn die Organisation Gelder verwaltet, die ihr von Spendern anvertraut wurden, ist es erforderlich, dass die Organisation zusätzliche Kontrollinstrumente schafft, um jeden Verdacht von korruptiven Manipulationen zurück zu Das gilt insbesondere auch für alle wohltätigen Organisationen und kirchlichen Institutionen.

Die Kodifizierung von Grundwerten und Verhaltensprinzipien und ihre sorgfältige Umsetzung bei allen Mitarbeitern sind unabdingbar. Hier sollte auch eine klare Regelung für den Umgang mit Interessenskonflikten (auftretenden Problemen) enthalten sein. Besonders wichtig ist ein zuverlässiges Verfahren für die Auswahl der führenden Mitarbeiter, strikt auf der Basis von Qualität und Kompetenz. Alle Aktivitäten sollten einem hohen Maß an Transparenz unterliegen unter ausreichender interner und externer Kontrolle.

Die Organisationen sollten erwägen, einen internen Korruptions-Ansprechpartner und/oder eine externe Vertrauens-Ombudsperson zu bestellen.

Quellen:

Webseiten von Transparency International. Deutsches Chapter e.V. (www.transparency.de)

Wiehen Michael, Kontrollinstrumentarium der Korruptionsprävention und -bekämpfung in Deutschland, Beilage zur Zeitschrift „Parlament“

Ergebnisse der Gruppenarbeit:

Korruption = Kontrolldelikt

→ Kontrolle ist die Verantwortung der jeweiligen Führungsebene

Grundsatz der Bekämpfung: Prävention vor Repression

Ideen + Lösungsansätze:

- Weiterführung des EMW-Fachgesprächs aus dem Jahr 2002
- offenes Ansprechen auf geeigneter Hierarchieebene → Bewusstsein schaffen
- Koalitionen bilden, kommunizieren, Gespräch suchen
- Kodex erarbeiten, verabschieden und umsetzen (kurzfristig) (langfristig)
- Prävention first, erst dann Sanktionen

- Rollen bzgl. der Verantwortlichkeiten klären
 - Mitarbeiter entlasten
 - Aussprache auf Führungsebene
- innerhalb der Vorbereitungsphase zumindest Begriffsklärung (Arten der Korruption)
 - + Bewusstsein schaffen

Arbeitsaufträge:

Begriffs- und Aufgabenklärung

Korruption als Kontrolldelikt liegt in der Verantwortung der Führung

Kodex (Code of Conduct) erarbeiten unter Aufnahme der im Jahr 2002 erarbeiteten Ergebnisse (zum Beispiel Kodex der VEM)

Weiterführung des Fachgesprächs 2002

Als Familie Halt finden

Aufgefangen im MemberCare Netzwerk der World Evangelical Alliance (WEA)

Ilona Greiner (Diplom Sozialpädagogin)

Einführung:

MemberCare am Beispiel Familie

Obwohl sich die äußeren Lebensbedingungen der Missionarsfamilien in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich verbessert haben, ist es für Ehepaare nicht unbedingt einfacher geworden, auf dem Missionsfeld zu leben und zu arbeiten.

Einige Trends und ihre Auswirkungen:

Vom „klassischen“ Missionar zum Spezialisten

Folge: das Arbeitsfeld des Mannes/des Partners mit Vertrag, ist zunehmend von der Familie abgekoppelt. Eine Mitarbeit der Frau im Projekt des Mannes ist oft nicht möglich, obwohl es – als Vision vor der Ausreise – von den Partnerinnen oft gewünscht wird.

Gesellschaftliche Änderungen des Rollenverständnisses der Ehepartner machen auch vor Missionaren nicht halt

Folge: Die klassische Hausfrau ist unter Missionarsehefrauen immer weniger zu finden. Viele sind vor der Ausreise berufstätig und wünschen sich auch im Einsatzland eine sinnvolle Tätigkeit, über die Familie hinaus. Die Suche nach dem „eigenen Platz“ auf dem Missionsfeld gestaltet sich für viele Ehefrauen mühsam und frustrierend.

Aspekte von Raum und Zeit:

Immer weniger Missionare verbringen die gesamte Lebensarbeitszeit auf dem Missionsfeld. Fortbildungen und häufigere Heimaturlaube verlangen ein hohes Maß an Abstimmung, sowohl zwischen den Ehepartnern, als auch mit den Missionsgesellschaften.

So finden seit einigen Jahren, an der Akademie für Weltmission in Korntal, mehrtägige Seminare statt, die diese Trends berücksichtigen und Hilfestellung bieten, um die Zeit auf dem Missionsfeld, nicht nur für den Einsatz, sondern auch persönlich, positiv zu gestalten.

Neben Tagungen für Ehepaare im Heimaturlaub, gibt es spezielle Angebote für mitausreisende Part-

nerinnen, die damit auf ihre (neue) Rolle im Ausland vorbereitet werden.

Exemplarisch für diesen Zweig der deutschen MemberCare Arbeit stehen die nachfolgenden Seminarinhalte:

Seminarinhalte: Mitausreisende Ehefrau

- Bevor es losgeht
 - Stress-Management, Abschied nehmen
- Wenn alle Koffer ausgepackt sind
 - Kontakte knüpfen, Strukturen finden
- Und wo bleibe ich
 - Eigene Potentiale entdecken, Identitätsverlust
- Mann, oh Mann
 - Chancen und Herausforderungen für die Beziehung
- Kinder, Kinder
 - Ausreisevorbereitung, Schule, Sprache, Freunde
- Wenn nichts mehr geht
 - Krisenprävention, Krisenbewältigung
- Wenn Frau nur noch Bahnhof versteht
 - Sprache lernen, Sprachbarrieren
- Wiedersehen macht Freude
 - Vorbereitung auf die Rückkehr, Kulturschock rückwärts

Seminarinhalte: Ehepaare in der Mission

- Aktuelle Standortbestimmung der Paare
 - Gegenseitige Einschätzung der Partner, Austausch der Ergebnisse
- Anforderungen und Herausforderungen für die Ehe
 - Allgemein und auf dem Missionsfeld
- Hilfen und Anregungen für die Partnerschaft
 - Was kann jeder persönlich, was können die Partner gemeinsam für die Beziehung tun
- Geistlich „über“leben auf dem Missionsfeld
 - Ziele und ihre Umsetzung im Alltag
- Babysteps
 - Subjektive Unterforderung

Was ist ‚MemberCare‘?

„Kümmert sich Gott wirklich um seine Mitarbeiter? Quer durch die Bibel stossen wir auf unmissverständliche Hinweise, dass er tatsächlich für uns sorgt. Die Schwierigkeit ist nur die: Tragen wir ebenso Sorge um unsere Missionare im kulturübergreifenden Dienst?“
(Aus: W.D. Taylor: „Too valuable to lose“, S. XI)

Die Initiative ‚MemberCare‘ sieht ihren Auftrag in der Unterstützung und Begleitung von Missionsmitarbeitern in der Vorbereitung, im Dienst und darüber hinaus.

Missionsarbeit geschieht dann effektiv, wenn wir unsere Anstrengungen, neue Tätigkeitsfelder und Mitarbeiter zu gewinnen, mit langfristiger Begleitung der Missionare verknüpfen.



Unser Ziel

Die Welt mit dem Evangelium zu durchdringen und noch unerreichte Völker mit der Guten Nachricht bekannt zu machen, können wir nicht erreichen, wenn wir unsere Mitarbeiter nicht kontinuierlich begleiten.

Unser Konzept

Wir sind ein Netzwerk von ‚Dienstleistern‘ (Seelsorger, Psychotherapeuten, Psychiater...), ‚Dienstnehmern‘ (Missionsgesellschaften, Missionare) und aussendenden Gemeinden mit dem Ziel, Missionare seelsorgerlich zu begleiten, wozu auch die fachliche Beratung bei der Auswahl der Kandidaten, die Vorbereitung auf den Dienst und Hilfen bei der Wiedereingliederung nach der Rückkehr gehören.

Wir arbeiten projekt- und zielorientiert. Unser gemeinsamer Auftrag ist es, das Reich Gottes zu bauen.

MemberCare wollen wir nach Römer 12, 4+5 praktizieren:

„Unser Körper besteht aus vielen Teilen, die ganz unterschiedliche Funktionen haben. Ebenso ist es mit uns Christen. Gemeinsam bilden wir alle den Leib Christi – die Gemeinde – und jeder einzelne ist auf die anderen angewiesen.“



Unsere Arbeitsweise

Arbeitsbereiche und Schwerpunkte sind:

- Fachlicher und persönlicher Austausch von Missionarseelsorgern sowie deren Weiterbildung
- Beratung von Missionsgesellschaften
- Seelsorgeangebote für Missionare in den verschiedenen Dienst- und Lebensphasen
- Schulung von Missionaren zur Prophylaxe, z. B. in Stressmanagement, Ehe und Familie, Kommunikation...
- Spezialprojekte: Veröffentlichung von Material im Themenbereich MemberCare sowie Bereitstellen von Infopakten, Betreuung und Aktualisieren eines weltweiten Kontaktnetzes.

Unsere Glaubensgrundlage

Als Arbeitszweig der Arbeitsgemeinschaft Evangelikaler Missionen e. V. (AEM) sind wir der Glaubensgrundlage der Deutschen Evangelischen Allianz e. V. verpflichtet und bekennen uns zum Missionsverständnis, wie es in der Frankfurter Erklärung vom 4. 3. 1970 niedergelegt ist.

Europaweit ist MemberCare Deutschland ein Teil der „MemberCare Coalition“, die die Begleitung von Missionsmitarbeitern in den jeweiligen Ländern fördern will. Weltweit steht MemberCare Deutschland in regem Austausch mit der World Evangelical Alliance (WEA) Missions Commission durch die MemberCare Task Force.

(Über-)Leben – trotz Gewalt und Krieg

Was wir von den Erfahrungen und Standards der Militärseelsorge und der Bundeswehr lernen können

Reinhard Müller (Ev. Militärseelsorger)

Einführung:

Wichtig sind folgende Bausteine:

a) Vor dem Einsatz:

Vorausbildung: Neben der militärischen Basisausbildung gibt es unterschiedliche Module, die auf das jeweilige Einsatzland bezogen sind. Dazu gehören unter anderem Vermittlung von politischen und historischen Ursachen des Konfliktes, eine Einführung in die Kultur, Religion, Geschichte und Geographie des Einsatzlandes. Weiterhin gibt es eine Auseinandersetzung zu dem Thema: Umgang mit Tod und Verwundung.

b) Während des Einsatzes:

Die Einsatzdauer beträgt in der Regel sechs Monate, für Soldatinnen und Soldaten, die besondere Aufgaben übernehmen, kann sie auf bis zu sechs Wochen verringert werden, dafür steigt bei dieser Gruppe die Einsatzhäufigkeit (zum Beispiel Ärzte, Fernmeldesoldaten). Vor Ort bestehen so genannte Kriseninterventionsteams (KIT). Diese Teams setzen sich wie folgt zusammen: Truppenpsychologe/in, Militärseelsorger/in und bis zu vier Peers. Peers sind besonders ausgebildete Soldatinnen und Soldaten aus den jeweiligen Dienstgradgruppen. In der Regel erfolgt auch vor Ort die medizinische Fürsorge und Versorgung durch ein Feldlazarett der Bundeswehr.

In Deutschland arbeiten Familienbetreuungscentren flächendeckend in der Betreuung und Begleitung der Familien (Ehepartner, Kinder bzw.

Eltern und Freunde/innen). Sie laden in der Regel zu monatlichen Veranstaltungen ein und stehen ansonsten rund um die Uhr als telefonische Anlaufstelle zur Verfügung.

c) Nach dem Einsatz:

Alle im Auslandseinsatz eingesetzten Soldatinnen und Soldaten nehmen ein bis zwei Monate nach der Rückkehr an so genannten Re-Integrationsseminaren teil. Dort wird in kleinen Gruppen gearbeitet, die nach Möglichkeit so zusammen gesetzt sind, dass Menschen die gemeinsam gearbeitet haben auch gemeinsam Erfahrungen austauschen. Diese Gruppen werden bei ihren Gesprächen von Fachleuten begleitet (zum Beispiel Psychologen, Sozialarbeiter, Militärgeistliche oder dafür besonders ausgebildete Soldatinnen und Soldaten). Besonders belastete Soldatinnen und Soldaten erhalten danach die Möglichkeit in Einzelbegleitung mit Fachleuten (Psychologen, Ärzte/innen) ihre Einsatzproblematik aufzuarbeiten.

d) Besondere Begleitung der Arbeit des Militärpfarrers:

Der Militärpfarrer vor Ort im Einsatz wird in der Regel zweimal von Kollegen/Vorgesetzten aus Deutschland besucht. Diese Besuche dienen dem Erfahrungsaustausch und bieten die Möglichkeit die besondere Situation vor Ort zu reflektieren. Außerdem wird Supervision angeboten, in meinem Fall hat mich auch der Supervisor einmal für mehrere Tage vor Ort besucht (Supervision erfolgte durch das Seelsorgeinstitut an der kirchlichen Hochschule in Bethel).

Ergebnisse der Gruppenarbeit:

- regelmäßige „Stimmungs“analyse institutionalisieren
- regelmäßige Einkehrtage
 - einfach raus
 - Begleitungsfunktion
- Zurüstung von „Peers“ mit Beratungsfunktion vor Ort (Kooperation der Werke)
- Interventionsplan bei traumatischen Erlebnissen, Netzwerk von Trauma-Experten
- Der „Preis der Freiheit“ = Zumutung, nicht für alles abgesichert zu sein
- Vorbereitung:
 - Tod, Verwundung
 - Umfeld der Zerstörung
 - Abbruch

Arbeitsaufträge:

Themen:

- Tod, Verwundung
- Umfeld der Zerstörung
- Abbruch des Vertrages

Preis der Freiheit: no pampering

- Zurüstung von „Peers“ in Kooperation
- Einkehrtage mit Begleitung
- Interventionsplan bei traumatischen Erlebnissen
- regelmäßige Stimmungsanalyse institutionalisieren

Welche Rolle(n) spiele ich?

Wie kann Beratung per E-Mail helfen, Rollen- und Identitätsprobleme zu bearbeiten?

Petra Wünsche (Psychologin)

„Man kann nicht verhindern, dass es zu Krisen kommt. Aber man kann Ressourcen so stärken, dass Betroffene in Situation nicht hilflos sind, bestenfalls damit umgehen können.“
Petra Wünsche

Einführung:

E-Mail-Beratung als

- Stress- und Krisenmanagement
- Prävention

Kriterien

Wer soll das bekommen!? → Mitarbeitende
→ an Stelle geknüpft,
nicht an Person

- Krisensituation (zum Beispiel gewaltsame Konflikte/eigene Gewalterfahrung)
- Arbeitsbereiche (zum Beispiel HIV/Aids, Traumaarbeit, Flüchtlinge)

→ Situations-Variablen entscheiden (meist) darüber, wie jemand mit Krise(n) umgeht/umgehen kann.

Belastungsfaktoren (und was sie mit Rollenkonflikten zu tun haben!)

Rollen → Erwartungen an Verhaltensweisen (von außen, eigene Projektionen)

- Hoffnungslosigkeit → Ohnmacht
- zu viel Anforderung
- interkulturelle Konflikte (Hierarchien)
- Korruption
- Erwartungen des Partners
- Gewalterfahrung/Sicherheitsrisiko

- Familie und Ehepartner (wenn sie die Situation nicht mehr mittragen (Übersee))
- Rolle der mitausreisenden Partner
- Paarbeziehung in anderem kulturellen Kontext/ andere Geschlechterverhältnisse
- Rollenkonflikt (auch Intra-Rollenkonflikt)
- Unsicherheit/Unklarheit
- Überforderung

1. Frage: Worum geht es eigentlich?
Was ist das Thema?

Rollenklärung!? Wie macht man das!?
→ Rollenanalyse

- Rollenanalyse
- Welche Akteure haben alle Einfluss darauf, wie Rolle definiert ist!?
- Information einholen, wie zustande gekommen.

- Absprache
(verhandeln, über Angebote machen – nicht einfach Nein-sagen)

In Problemsituationen (eingegangene Mails)
→ nicht sofort beantworten
erst (Eigen-)Klärung!
Vier-Folien-Konzept (s. unten)

oder: → 1. Rückmeldung → Habe Mail erhalten,
melde mich in zwei bis drei Tagen
→ bei Rollenkonflikten (zum Beispiel als
„Anteilseigner“, Referent/in des Missionswerkes)! Was ist meine Position dazu?

- „Prozess in Gang setzen, nicht sich für Lösung verantwortlich fühlen“
- E-Mail-Beratung läuft auf der kognitiven Ebene ab → kann keine Therapie sein!!!
- Selbstbeobachtung fördern, nicht das „Reingehen“ in ein Gefühl
- keine Konfrontation
- sich selbst emotional äußern = ja/nein (situationsbedingt)
- Gefühle bearbeiten

Das Vier-Folien-Konzept

Das Vier-Folien-Konzept will nicht als strenge, unbedingt einzuhaltende Richtlinie für Inhalt und Abfolge missverstanden werden. Es ist ein erprobter

Vorschlag, der aufzeigt, wie es gehen kann. Es mag Ihnen als erste Orientierung auf Ihrem neu einzuschlagenden Weg helfen.

Unser Ziel ist es, Kontakt aufzunehmen und eine vorsichtige erste Annäherung an die Ratsuchende oder den Ratsuchenden zu formulieren. Wir benennen die Anliegen oder/und Probleme, sind zugleich aber auch offen für neuere Schwerpunktsetzungen. Wir laden ein zu Folge-Mails, machen aber keinen Druck. Manchmal ist ein Anliegen auch mit einer Mail erledigt, zumal ja das Schreiben schon als selbstreflexiver Prozess fungiert.

Um Sie nicht weiter auf die Folter zu spannen, stellen wir nun unser für die E-Mail-Beratung entwickeltes Konzept vor. Wie der Name schon impliziert, versteht es sich als Folie. Sie können also die Mail unter der ersten Folie lesen, unter der zweiten...

1. Folie – Der eigene Resonanzboden

- Was ist das erste Gefühl, das ich beim Lesen verspüre?
- Welche Bilder und Fantasien sind in mir beim Lesen der E-Mail entstanden?
- Halte ich das Problem für lösbar, auch per E-Mail, oder möchte ich lieber an eine Kollegin, Kollegen weiter verweisen?
- Was würde ich der Schreiberin, dem Schreiber spontan wünschen?
- Kann ich mir vorstellen, mit dieser Ratsuchenden, diesem Ratsuchenden in Beziehung zu treten?

2. Folie – Das Thema und der psychosoziale Hintergrund

- Was ist das Thema der Mail?
Unterstreichen der Schlüsselwörter.
- Bekomme ich ein Bild von der Mailerin, dem Mailer und dem sozialen Kontext, in dem sie/er sich befindet?
- Bekomme ich genügend Fakten? (zum Beispiel Alter, Geschlecht, Familienstand ...)
- Wo sehe ich Stärken und Schwächen des Ratsuchenden?

3. Folie – Diagnose

- Was ist das Thema des Ratsuchenden?
- Was sind die Fragen oder Wünsche an mich?
- Ist das Ziel des Ratsuchenden klar?
- Was sind meine Hypothesen?
- Welche Fragen habe ich noch?

4. Folie – Intervention

- Anrede
Wenn möglich an den Stil des Ratsuchenden anpassen (»sehr geehrter Herr« oder »liebe Magdalena« oder »Hallo Franz«)

- Einleitung – Vorstellen der Institution und der eigenen Person
(Ihre Anfrage ist bei uns in der ... angekommen. Mein Name ist ..., ich antworte Ihnen gerne)
- Auf generelle Fragen der oder des Ratsuchenden eingehen
Unser Kontakt ist vertraulich ...
Die Anonymität ist im Rahmen der Standards des Internet gewährleistet ...
Ich bin Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der ...
- Positive Wertschätzung ausdrücken
Lob und Anerkennung ausdrücken, dass der oder die Ratsuchende sich dem Problem stellt und eine Problemlösung anstrebt (Ich finde es toll, dass Sie [du] den Mut gefunden haben [hast], uns zu schreiben. Wie ich lesen kann, ist es Ihnen nicht leicht gefallen ...)

Feedback

- Mitteilen, was ich sachlich und emotional verstanden habe
Aus Ihren Zeilen konnte ich deutlich Ihre Verzweiflung, Wut, Trauer lesen ... und ich kann mir vorstellen ...
- Mitteilen, was ich nicht verstanden habe, Klären fehlender und unverständlicher Dinge
Mir ist nicht ganz klar, warum Sie ...
Sind sie eigentlich schon lange verheiratet?
Was hat Sie bewogen, nach Berlin zu ziehen?
- Hypothesen und Vermutungen in Fragen kleiden
Könnte es möglich sein, dass ...
Ich vermute mal, dass ... liege ich damit richtig?
Wenn ich davon ausgehe, dass ... dann würde das bedeuten ... trifft das vielleicht zu?
Ich kann mich des Verdacht es nicht erwehren, dass ... könnten Sie mir da zustimmen?
- Problemlösungswege aufzeigen und begründen, Alternativen offen lassen

Vielleicht sollten Sie mal versuchen ..., denn ich glaube, sollten Sie es schaffen ..., dann ..., aber vielleicht wäre für Sie auch eine Möglichkeit, es zunächst mal ..., denn

- Nachfragen, ob dieser vorgestellte Weg gangbar ist
Können Sie sich vorstellen, dies einmal zu versuchen?
- Einen Wunsch für die Ratsuchende oder den Ratsuchenden formulieren
Ich wünsche Ihnen, dass Sie es schaffen, mit Ihrer Frau das Thema zu besprechen.
- Angebot und Grenzen deutlich machen
Ich bin bereit, mit Ihnen zusammen herauszuarbeiten, wie Sie bezüglich Ihres Studiums zu einer Entscheidung kommen können.
Was ich nicht leisten kann, ist Ihre Panikattacken zu behandeln, dies erfordert sicherlich eine Behandlung durch einen Therapeuten vor Ort.
- Abschluss
Einladung zu einer Antwort
Ich würde mich freuen, von Ihnen eine Antwort zu bekommen ...
- Mitteilen der technischen Modalitäten/Antwortadresse, Antwortfrequenz usw.)
Bitte antworten Sie mir an die Adresse meinname@beratung.de. Ich werde mich bemühen, Ihnen innerhalb einer Woche wieder zu antworten, in der Regel antworte ich alle zehn Tage, ist dies o. k. für Sie?

Mit freundlichen (lieben) Grüßen
Bis dann

*aus: Birgit Knatz, Bernhard Dodier: Hilfe aus dem Netz, Theorie und Praxis der Beratung per E-Mail
Leben lernen 164, 220 Seiten, broschiert, ISBN 3-608-89720-8*

Ergebnisse der Gruppenarbeit: Was spricht für Beratung per E-Mail?

- wird gewünscht, gerade von Singles
- Schnelligkeit
- wird sowieso benutzt
- preiswertes Medium
- Erreichbarkeit
- Schreiben als solches ist Verarbeitung

Grenzen der internen Beratung

- Konflikt mit eigenem Haus

- Wunsch der Mitarbeitenden
- Struktur/Vereinbarung über Inanspruchnahme

Arbeitsaufträge:

- Grenzen der internen Beratung
- externe Beratung ist nötig

E-Mail-Beratung lernen

Den Anker für die Seele setzen

Wie begleiten wir Mitarbeitende geistlich? Wie suchen und finden wir das Gespräch über unsere spirituelle Verwurzelung?

Benedict Schubert (mission 21)

Einführung:

I. Schritt:

Welches ist die religiöse Wirklichkeit, die ökumenische Mitarbeitende vor ihrem Nord-Süd-Einsatz prägt? Wovon können wir als Sendeorganisation ausgehen?

- Religiöse Vielfalt/Heterogenität, das heißt sehr unterschiedliche Beziehungen und Nähe zu „Kirche“
- Religiöse Sprachstörungen (als gesamtgesellschaftliches Phänomen!)
- Privatisierung von Glauben
-
-

Als Einstieg ins Gespräch dienen die folgenden

Typen von Spiritualität

Alle Personen sind „frei erfunden“ – gleichzeitig entsprechen sie allesamt Personen, die sich bei mission 21 für einen Langzeiteinsatz beworben haben; es wurden nur da und dort die Konturen mit etwas dickerem Strich gezeichnet:

Daniel

stammt aus einer katholischen Familie, sein Vater ist ein ehemaliger Priester; Daniel selbst ist Mitglied der römisch-katholischen Kirche, aber kein aktives. Respekt vor jedem Menschen, Solidarität mit den Leidenden sieht Daniel als Frucht und wertvolles Erbe seiner christlichen Herkunft. Das versteht er unter einer zeitgemäßen und ihm entsprechenden Spiritualität, die er pflegen will.

Daniela

Ihr Vater ist Kantor in einer großen Gemeinde, die Mutter unterrichtet Geschichte und Religion am Gymnasium. Daniela ist deshalb intensiv kirchlich sozialisiert. Das betrachtet sie im Rückblick als großes Geschenk. Bach-Kantaten und das Kirchengesangbuch nennt sie als erstes, wenn sie gefragt wird, welche Formen von Spiritualität ihr vertraut und lieb sind.

Detlev

Seine Eltern gehören keiner Kirche an, die Mutter ist eine bekannte Lokalpolitikerin (Grüne Partei, linker Flügel). Der Kontakt mit einer charismatischen Freikirche eröffnet Detlev den Zugang zum christlichen Glauben. Tägliches persönliches Bibelstudium und Zeiten gemeinsamer Anbetung nennt Detlev als die wichtigsten beiden Elemente seines geistlichen Lebens.

Désirée

Ihre Kindheit und Jugend sind noch geprägt von den Verhältnissen in der DDR. Désirée hat bis zur Wende keinerlei Kontakt mit Glaube und Kirche gehabt. Es komme ihr vor, sagt sie, als stehe sie noch an der Kirchentür und blicke in einen geheimnisvollen, aber attraktiven dunklen Raum des Geheimnisses. Sie sieht sich auf dem Weg in die Kirche hinein. Die Gespräche, die sie zu diesem Thema mit ihrem Ortspfarrer und ihrer kirchlich sehr engagierten Schwägerin führt, findet Désirée spannend – auch wenn sie immer wieder verunsichert ist: Alles sei so neu und fremd.

Damian

ist in einer Vororts-Gemeinde aufgewachsen, deren Glieder in der Mehrzahl der gehobenen Mittelklasse angehören. Damians Vater ist als Pfarrer ein typischer Vertreter eines theologischen (und übrigens auch politischen) intellektuellen Liberalismus. Damian hat sich vor seinem Studium überlegt, in ein Trappistenkloster einzutreten, hat dann aber darauf verzichtet. Die Begegnung mit einem Zen-Meister habe ihn tief geprägt – er habe gelernt, sich als erstes jeden Tag eine Stunde Zeit zu geben zum „Sitzen“, zur Meditation.

Dorothee

Seit sie sich erinnern könne, gehöre sie dem CVJM an, berichtet Dorothee lachend. Spirituali-

tät ist für sie zuerst die Erfahrung von Gemeinschaft, bedeutet gemeinsame Freizeiten und Aktionen. Vieles im Glauben und der (evangelisch-)christlichen Tradition ist für Dorothee fraglose Selbstverständlichkeit.

Denise

Wenn Denise von ihrer „freikirchlichen Phase“ spricht, ist ein Beiklang von Bitterkeit und Verletztheit nicht zu überhören. Sie habe dort zwar den Glauben entdeckt, aber zunehmend gelitten unter Gesetzlichkeit und Enge. Denise reagiert unwirsch auf Fragen nach ihrer Spiritualität, das gehe doch keinen etwas an! Es komme doch auf das an, was und wie jemand lebe, auf ihr Engagement, ihre Kompetenz, ihre kommunikativen Qualitäten.

2. Schritt:

In was für ein religiöses Umfeld kommen die ökumenischen Mitarbeitenden?

- Religiöse Homogenität
- Öffentlichkeit von Religion
- Selbstverständlichkeit des kirchlichen Engagements
-
-
-

3. Schritt:

Der Kulturschock hat jedenfalls auch eine geistliche Komponente. Wie äußert sie sich? Wenn/weil Krise immer Chance und Gefahr bedeutet – worin liegt die Chance und worin die Gefahr?



4. Schritt:

Welche explizit geistlichen, spirituellen Fragen tauchen bei den ökumenischen Mitarbeitenden auf?

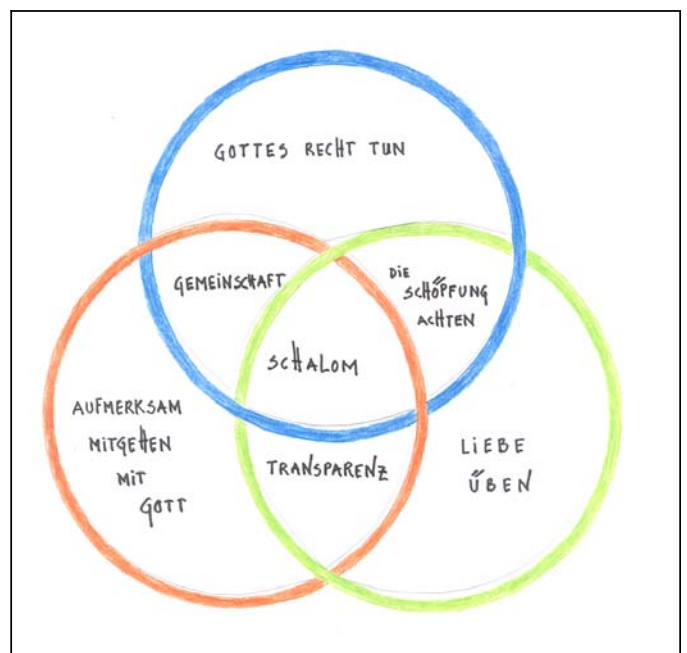
- Sinn
- Berufung
- Glaubwürdigkeit der Christinnen und Christen
- HALT-Syndrom (Hungry – Angry – Lonely – Tired)
- Schmerzvoller Unterschied zwischen „Erfolg“ und „Frucht“
- „Man muss sich unendlich viel bieten lassen ...“
-
-

5. Schritt:

Wer interveniert wie?
Welches Konzept haben wir als Werke?

6. Schritt:

Zum Abschluss – ein Modell ganzheitlicher Spiritualität:



Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist und was der Ewige bei dir sucht, nämlich: Gottes Recht tun, Liebe üben und aufmerksam mitgehen mit deinem Gott. (Micha 6,8)

Ergebnisse der Gruppenarbeit:

- verschiedenste Biografien kirchlicher Sozialisation
- zu wenig Bewerber für die Stellen
- häufig „patchwork“-Religiosität

Notwendig in allen Fällen:

- sich einlassen auf kirchliche Normen vor Ort (Teilnahme am Gottesdienst u. a.)
Sprachfähig in Fragen des Glaubens?
Möglichkeiten
- Brevier mitgeben (Gebete, Lieder, etc.)
- Umgang mit Bibeltexten (zum Beispiel Bible sharing)

- für Offenheit werben im Umgang mit anderen Frömmigkeitsformen
- „Retreat“ einüben (Teil des Vorbereitungskurs)
- Retreats vor Ort ermöglichen (wo?)
- Möglichkeiten der Seelsorge empfehlen
- Kleingruppen/Fellowship
- Korrespondenz (mit Freunden)

Arbeitsaufträge:

religiöses Sprachtraining

- „Brevier“ für Mitarbeitende
- gemeinsame Retreats vor Ort
(→ geistliche Anliegen aufnehmen)

Mission erfüllt – Lukas 10

Benedict Schubert (mission 21)

Thuma Mina, Lied 2 „Preisen lasst uns Gott“

Der literarische Kontext –

vorher: Zäsur in Lk – Jesus „wandte sein Angesicht, stracks nach Jerusalem zu wandern > er wird in einem Dorf der Samariter nicht aufgenommen > spricht zu drei Sympathisanten vom hohen Preis, den es kostet, sich ihm anzuschließen > „andere“ 72 werden eingesetzt (erst wieder: Matthias/Apg 1), dorthin zu gehen, wo er erst noch ankommen wollte. Ihre Mission: Frieden & Ent-Scheidung; sie sollen: verzichten auf Sicherheiten, auf Unabhängigkeit, Gottes Bewegung aufnehmen, sich von unten her annähern; sich einlassen auf das Vorfindliche, auf Forderungen und Druck verzichten. hinterher: Mission – das Naheliegende tun, dem nahe Liegenden Nächste/r sein. > Und zuhören können (aber: werden Rollen zementiert?) > beten (das Vaterunser täglich, inständig – es geht um die Geisteskraft!) und „das Haus des Starken einnehmen“

- | | |
|---|--|
| <p>17 Die Zweiundsiebzig aber kamen zurück voll Freude und sprachen: Herr, auch die bösen Geister sind uns untertan in deinem Namen.</p> <p>18 Er sprach aber zu ihnen: Ich sah den Satan vom Himmel fallen wie einen Blitz.</p> <p>19 Seht, ich habe euch Macht gegeben, zu treten auf Schlangen und Skorpione, und Macht über alle Gewalt des Feindes; und nichts wird euch schaden.</p> <p>20 Doch darüber freut euch nicht, dass euch die Geister untertan sind. Freut euch aber, dass eure Namen im Himmel geschrieben sind.</p> <p>21 Zu der Stunde freute sich Jesus im Heiligen Geist und sprach: Ich preise dich, Vater, Herr des Himmels und der Erde, weil du dies den</p> | <p>Weisen und Klugen verborgen hast und hast es den Unmündigen offenbart. Ja, Vater, so hat es dir wohlgefallen.</p> <p>22 Alles ist mir übergeben von meinem Vater. Und niemand weiß, wer der Sohn ist, als nur der Vater, noch, wer der Vater ist, als nur der Sohn und wem es der Sohn offenbaren will.</p> <p>23 Und er wandte sich zu seinen Jüngern und sprach zu ihnen allein: Selig sind die Augen, die sehen, was ihr seht.</p> <p>24 Denn ich sage euch: Viele Propheten und Könige wollten sehen, was ihr seht, und haben's nicht gesehen, und hören, was ihr hört, und haben's nicht gehört.</p> |
|---|--|

Anregungen für die Bibelarbeit: Mission erfüllt – Lukas 10

- Was ist Ihnen als erstes aufgefallen? Was hat Sie angesprochen, irritiert, verwundert?
- Zu 17: Hubert, Nord-Süd-Mitarbeiter in einer afrikanischen Kirche, berichtet im Heimaturlaub begeistert: „Ihr wisst, dass unsere Kirche schon zwei Spaltungen hinter sich hat. Erneut drohte ein Zerwürfnis, aber an der Pfarrkonferenz ist es uns gelungen, den Konflikt nicht nur anzusprechen, sondern auch so zu entschärfen, dass die Einheit der Kirche gewahrt bleibt!“ Welchen „bösen Geistern“ begegnen Ihre Nord-Süd-Mitarbeitenden? Erinnern Sie sich auch an Erfolgsgeschichten?
- Zu 18: Helene, eine Nord-Süd-Mitarbeiterin, bemerkt im Kurs für Rückkehrende: „Vor meiner Ausreise nach Indonesien habe ich mich mokiert

über diejenigen, die vom Teufel und seinen Machenschaften reden. Jetzt bin ich eines Besseren belehrt – und wenn ich höre, Satan sei wie ein Blitz vom Himmel gefallen, denke ich: möglich – aber jetzt treibt er unter uns sein Unwesen.“ Nehmen Sie den Faden auf.

- Zu 19: „Macht? Was wir erwarten, ist fachliche und soziale Kompetenz. Das muss genügen.“ Meint der für die Rekrutierung von Nord-Süd-Mitarbeitenden zuständige Thomas. Irene widerspricht: „Typisch! Ihr habt in der Kirche einfach ein Problem, mit Macht konstruktiv und offen umzugehen. Und spielt dann verdeckte Machtspielchen. Legt offen, mit welcher Macht Ihr Eure Leute aussendet!“
Was meinen Sie?

- Zu 19: „Nichts wird euch schaden?!? Das stimmt doch einfach nicht. Mir kommt vor, als käme mehr als die Hälfte unserer Nord-Süd-Mitarbeitenden mit einem schwerwiegenden Schaden aus dem Einsatz zurück.“
Diskutieren Sie diese Einrede.

- Zu 21: Damaris, zurück von einem Einsatz in Bolivien, meint: „Das heißt doch nichts anderes, als dass nur die Armen darüber entscheiden können, ob das, was wir als Missionswerk und Nord-Süd-Mitarbeitende tun, etwas mit dem Gottesreich und seiner Gerechtigkeit zu tun hat.“
Kommentieren Sie die Meinung von Damaris!

Anschließend:

Gedenken und Fürbitte für Mitarbeitende im Nord-Süd-Einsatz.

Thuma Mina, Lied 210 „Der Tag mein Gott, ist nun vergangen“

»Mut zum Brücken bauen«

Wilson B. Niwagila (VEM)

EG 669 „Herr, gib mir Mut“

Psalm 36

**Herr, deine Güte reicht, so weit der Himmel ist,
und deine Wahrheit, so weit die Wolken gehen.
Deine Gerechtigkeit steht wie die Berge Gottes
und dein Recht wie die große Tiefe.
Herr, du hilfst Menschen und Tieren.
Wie köstlich, o Gott, ist deine Güte,
dass Menschenkinder Zuflucht haben unter dem Schatten
deiner Flügel!
Sie werden satt von den reichen Gütern deines Hauses,
wie mit einem Strom tränkst du sie mit Wonne.**

**Denn bei dir ist die Quelle des Lebens,
und in deinem Lichte sehen wir das Licht.
Breite deine Güte über die, die dich kennen,
und deine Gerechtigkeit über die Frommen.
Ehre sei dem Vater und dem Sohn
und dem Heiligen Geist,
wie im Anfang, so auch jetzt und alle Zeit
und Ewigkeit. Amen.
(Ps 36, 6-11)**

EG 667 „Wenn das Brot, das wir teilen“

Miteinander im Beruf

Treuer Gott, lieber Vater im Himmel,
bei unserer Arbeit ist einer
auf den anderen angewiesen.
Gib uns Verständnis für die Aufgaben,
die jeder von uns hat.
Hilf uns, dass wir unsere Begabungen entdecken
und uns gegenseitig fördern.
Bewahre uns vor Neid und Missgunst,
dass wir aufeinander achten, wie Menschen,
die zusammengehören.
Gib uns das feine Gespür dafür,

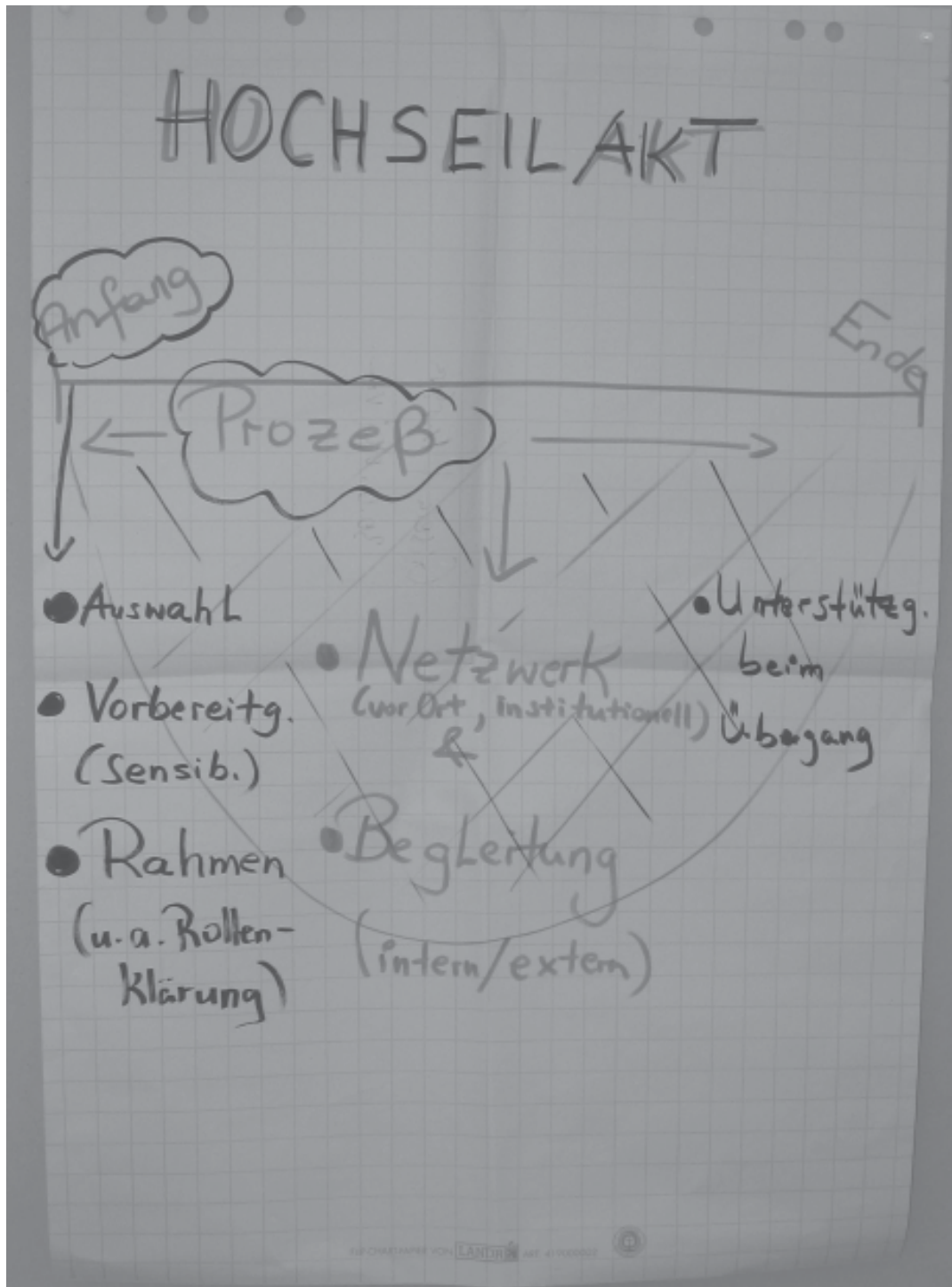
was den Kollegen oder die Kollegin bedrängt,
was verborgen bleibt an Sorgen und Angst.

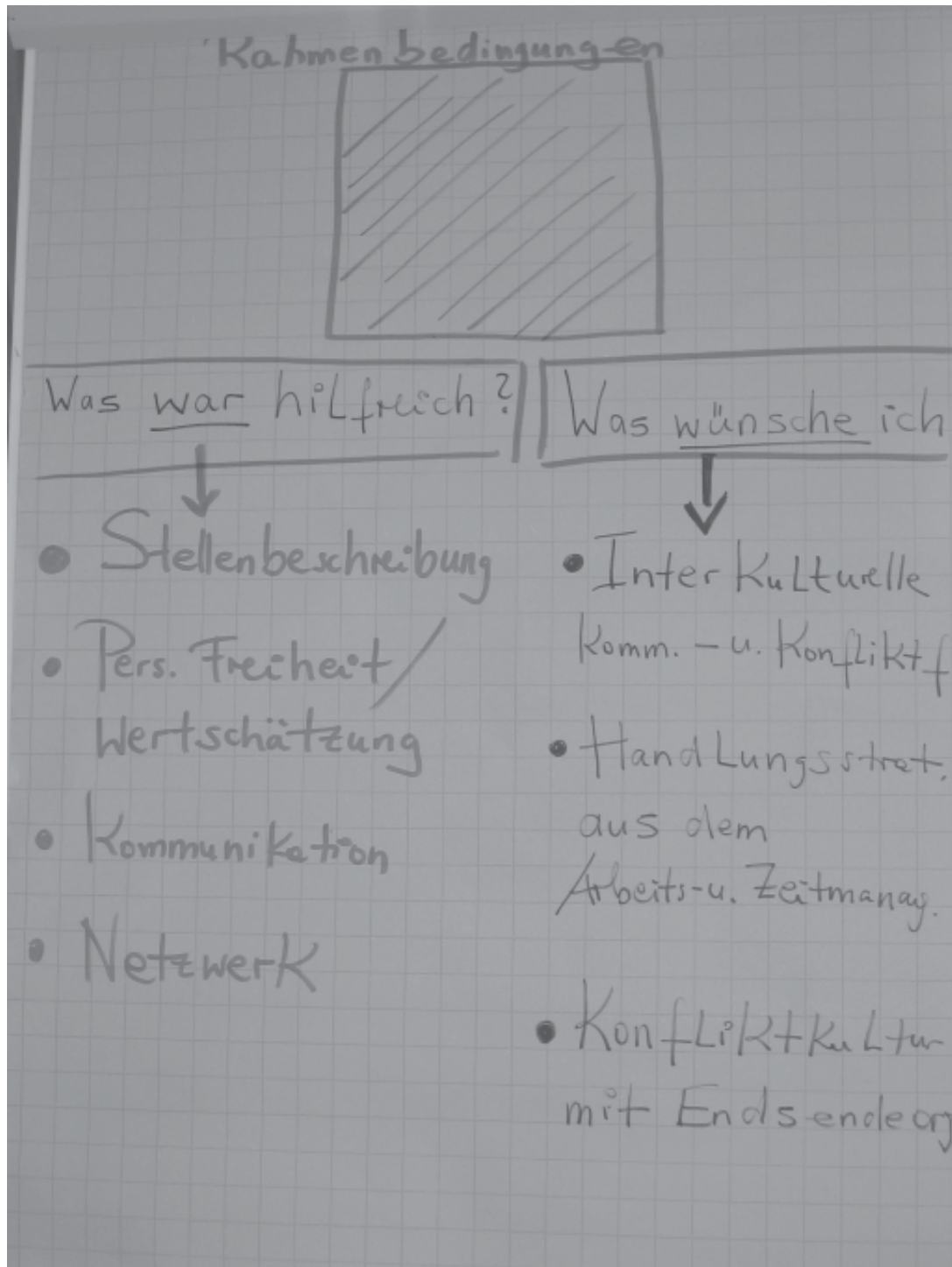
Lass nicht zu,
dass Stress und Konkurrenzdruck
uns abstupfen und verbittern.
Gib uns Geduld und Fröhlichkeit,
Freundlichkeit und Humor,
dass wir in unserer alltäglichen Arbeitswelt
Zeugen deiner Menschenfreundlichkeit
werden und bleiben.

EG 666 „Selig seid ihr“

Beobachtungen und Anregungen von außen

Barbara Hübner-Kemper und Gisela Duvinage





Weiterarbeit: Auswahlprozess

TO DOs aus den Workshops

- Instrument entwickeln zur Vorabklärung vor allem der emotionalen Stabilität

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	Bessere Auswahl anhand 1) Austausch über Checkliste mit Kriterien und Indikatoren 2) Schulung der Personalverantwortlichen zu psychologischen Faktoren 3) Hinzuziehen externer Fachleute (zusätzlich?)
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	die Personalverantwortlichen
Was genau sollen diese Menschen tun?	1) Checklisten und Prozesse austauschen per E-Mail 2) Treffen zum Abgleich
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	Ende des Jahres 2004
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	Jörg Spitzer (Personalreferent VEM)

Weiterarbeit: Brevier/Ökumenische Tagung zu geistlicher Begleitung

TO DOs aus den Workshops

☐ Brevier für Mitarbeitende

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Modelle zur geistlichen Begleitung austauschen – wo vorhanden* 2) Klärung der eigenen Motivation/Stärken und Schwächen/Berufung? 3) Modelle entwickeln, Ideen
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	Missionswerke (ökumenisch, Zusammenarbeit mit Katholiken) je untereinander
Was genau sollen diese Menschen tun?	<ol style="list-style-type: none"> 1) ein Brevier erstellen (Entwurf im Jahr 2004) 2) Vorbereitung einer ökumenischen Tagung
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Entwurf für Brevier bis Ende 2004 2) Ökumenische Tagung im Jahr 2005 (Erfahrungsaustausch, Ideenaustausch und -entwicklung)
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	Michael Hanfstängl (NMZ), Angelika Veddeler (VEM), Benedict Schubert (mission 21)

*z.B.

- „Brekklumer Brevier“ (Dr. Dietrich Werner)
- Zentrum für ignatianische Spiritualität: Begleiter für Exerzitien (auch Fortbildungskurse für Begleitende)

Weiterarbeit: Einbeziehung der einheimischen Kirche

TO DOs aus den Workshops

- Rolle für einheimische Vorgesetzte bei Begleitung finden

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	Balance der Begleitung zwischen Entsendeorganisation und aufnehmender Kirche/Organisation
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	Bitte an VEM zur exemplarischen Bearbeitung in Dreiergruppe (LänderreferentIn, RückkehrerIn, VertreterIn Partnerkirche)
Was genau sollen diese Menschen tun?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Evaluierung über Beratung 2) Begleitung durch einheimische Partnerkirche 3) Einbeziehung anderer als der Dienstvorgesetzten!
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	Nachfolgekonsultation „Hochseilakt“
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	Bitte an Dr. Wilson Niwagila (VEM)

Weiterarbeit: Internet

TO DOs aus den Workshops

- E-Mail-Beratung lernen
- EMW-Arbeitsgruppe: Nutzung von Internet-Möglichkeiten für Mitarbeitende, E-Mail-Beratung, Foren etc.
- EED/SIPCC

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	Was gibt es für Möglichkeiten?: <ul style="list-style-type: none"> • Foren • Beratungssystem vernetzt Missionswerke und Entwicklungsdienste weltweit (Liste, an wen kann man sich wenden) • größeres Konzept mit Information(en) • Weiterentwicklung dessen, was da ist
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	Michael Seitz und Gesche Keding? Was gibt es bereits? <ul style="list-style-type: none"> - Evangelischer Entwicklungsdienst (EED) - Gesellschaft für interkulturelle Seelsorge und Beratung e.V. (SIPCC)
Was genau sollen diese Menschen tun?	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgruppe, die Vorhandenes auslotet und Möglichkeiten eruiert • Vernetzung mit der Supervisionsgruppe
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	SIPCC trifft sich am 17.09.2004 Vorlage?
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	Michael Seitz

Weiterarbeit: Begleitung durch „Peers“

TO DOs aus den Workshops

- Zurüstung von „Peers“ in Kooperation
- Mentoring
- „Senior“ für mehrere Missionswerke als Begleitung vor Ort

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	<ul style="list-style-type: none">• Verbesserung der Kooperation• Erschließen von Netzwerken
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	
Was genau sollen diese Menschen tun?	
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	

Weiterarbeit: Retreat/Fortbildung

TO DOs aus den Workshops

- gemeinsame Retreats vor Ort (geistliche Anliegen aufnehmen)
- Einkehrtage mit Begleitung

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	z.B. Tansania, z.B. Kongo: <ul style="list-style-type: none"> • Missionswerke schließen sich zusammen, bieten für jedes Jahr eine fachlich gestaltete Fortbildung an • Mit lokalen/internationalen Experten in Arbeitsteilung vorbereitet • Als Bildungsurlaub für Mitarbeitende und Ehepartner • Jedes Jahr ein anderes Fachthema, jedes 2. Jahr ein Retreat (wird durch Zusammenarbeit finanzierbar)
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	Arbeitsgruppen je nach Kontinent (ggf. EKD einbeziehen)
Was genau sollen diese Menschen tun?	<ul style="list-style-type: none"> • einen Plan für vier Jahre • und für eine Region erarbeiten (Themen, Referenten, Budgets, Werbung bei den Mitarbeitenden)
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	Ende 2004
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	Angelika Veddeler (VEM) und Michael Hanfstängl (NMZ) werden die Initiative übernehmen.

Weiterarbeit: Sicherheit/ Krisenbewältigung

TO DOs aus den Workshops

- ❑ EMW stellt Sicherheits-„Tool-Kit“ zusammen
- ❑ Ausarbeitung von Strategien zur Krisenbewältigung (Überfälle, Krankheit, Tod)
- ❑ Interventionsplan bei traumatischen Erlebnissen

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstseinsbildung: Sicherheit ist Thema • allgemein verbindlichen Fragenkatalog, dieser soll einmünden in lokale Sicherheitsleitfäden
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	<p>einbezogen werden sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dritte Institutionen und deren Unterlagen EMW gibt Input in Form eines Fragekataloges zunächst in Runde der Geschäftsführer (Rückmeldung auch dort nicht beteiligter Werke • Einbeziehung der Partner – wohl erst bei lokaler Umsetzung
Was genau sollen diese Menschen tun?	<ul style="list-style-type: none"> • gestuftes Verfahren, s.o. • deutsch/englisch wegen Kommunizierbarkeit
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Erstentwurf: Anfang August 2004 • Zirkulieren in den Werken bis Ende November 2004 • Weiterarbeit Dezember 2004 • 2. Lesung bis März 2005
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	EMW-Geschäftsführung Olaf Rehren

Weiterarbeit: HIV/Aids

TO DOs aus den Workshops

- Entwicklung verfolgen (bzgl. Ausbreitung, Prävalenz, Fortschritte bei Behandlung und Therapie, Versicherungsfrage)
- je werkseigene Aids-Policy koordinieren
- EMW lädt zu einer Tagung ein

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	Entwicklung von HIV/Aids-Policies - in den jeweiligen Werken und Organisationen - auf EMW-Ebene
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	<ul style="list-style-type: none"> • die in den Werken für das Thema HIV/Aids zuständigen Mitarbeitenden • EMW (z.B. Runde der Leiterinnen und Leiter der Werke, Runde der Geschäftsführerin und der Geschäftsführer, Länderrunden, etc.)
Was genau sollen diese Menschen tun?	<ul style="list-style-type: none"> • je werkseigene Aids-Policy koordinieren • EMW lädt zu einer Tagung ein
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Einladung zur EMW-Tagung im 4. Quartal 2004 • Durchführung der EMW-Tagung im Frühjahr, spätestens aber Frühsommer 2005
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	Karin Bräuer und Olaf Rehren (EMW)

Weiterarbeit: Supervision

TO DOs aus den Workshops

- Klärungsprozess:
 - Wo ist welche Supervision zu leisten?
 - Wie ist Kooperation möglich?
 - Wie ist das zu finanzieren? (Teilfinanzierung durch MA)
- Institutionalisierung der Vertraulichkeit

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	Konzept ausarbeiten, was Supervision leisten kann
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	Hiltraut Link und Barbara Hüfner-Kemper
Was genau sollen diese Menschen tun?	Anbieter von Supervision (FreiberuflerInnen) und interessierte Werke und VertreterIn zusammenbringen (u.a. Reinhard Hansen und Michael Seitz/ beide MWB)
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	„Runder Tisch“ der SIPCC als Forum

Nebenthema:

Ressourcen nutzen, z.B. Psychologen aus dem Süden an landeskirchlichen Beratungsstellen

Weiterarbeit: ausreisende Partner/in und Kinder

Was ist das Ziel der Weiterarbeit?	
Wer soll daran arbeiten bzw. in den Prozess einbezogen werden?	
Was genau sollen diese Menschen tun?	
Bis wann soll eine Vorlage erarbeitet werden?	
Wer übernimmt die Verantwortung ? Wo ist das Anliegen angesiedelt?	Nina Dürr (ELM)*

* Dieses Thema war aufgrund der Gruppenarbeit in den Workshops als wichtig für die Weiterarbeit benannt worden. Da jedoch in der abschließenden Arbeitseinheit keine entsprechende Arbeitsgruppe zusammenkam, konnte es nicht konkretisiert werden. Nina Dürr wird dies jedoch in Eigenregie tun und bietet allen Interessenten die Mitarbeit an.

Nicht konkretisiert, aber für die Weiterarbeit als wichtig definiert wurden von den Teilnehmenden die nachfolgend genannten Themen:

Mediation

- extern
- rechtzeitig

Korruption

- Kodex erarbeiten unter Aufnahme des während der EMW-Fachtagung des Jahres 2002 erarbeiteten (VEM)
- Weiterführung des Fachgesprächs 2002
- Ausarbeitung von Strategien zum Umgang mit Korruption

Begleitung der Begleiter

institutionalisiertes Updating

- institutionalisiertes/regelmäßiges Wahrnehmen der Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Situation
- regelmäßige Stimmungsanalyse (institutionalisiert)

Rückkehr

- Rückkehr vorbereiten

Evaluierung

- ausführliche Evaluierungsgespräche

»Hinter dem Horizont geht's weiter ...«

Personalentsendung im Kontext von Mission und Ökumene

Zusammenfassung, Reflexion, Ausblick

Dr. Philipp Hauenstein

I. Gesprächsbedarf oder kein Gesprächsbedarf – das Problem unterschiedlicher Wahrnehmungen?

Vor fast zwei Jahren hat die Mitgliederversammlung des Evangelischen Missionswerks in Deutschland (EMW), die vom 11. bis 13. September 2002 in Neuendettelsau stattfand, sich intensiv mit dem Thema „Personal-Entsendungen und personelle Zusammenarbeit in der weltweiten Mission“ beschäftigt. Die Beiträge wurden dokumentiert und in dem EMW-Studienheft „Menschen in Gottes Mission“ veröffentlicht. Im Verlauf der Mitgliederversammlung war in verschiedenen Beiträgen klar geworden, dass professionelle und verantwortungsvolle Begleitung von Mitarbeitenden ein wichtiges, aber zu wenig behandeltes Thema sei. Auf der letzten Seite heißt es, dass „über Schritte der Weiterarbeit in den verschiedenen Gremien des EMW – Runde der Leiter der Missionswerke, Runde der Geschäftsführer, Kommission Frauen in der Mission etc. – nachgedacht werden soll.“

Aus der Runde der Leiter der Missionswerke hörte ich dann einige Monate später unter anderem das Votum, dass eigentlich kein weiterer Bedarf bestünde, über Schritte der Weiterarbeit nachzudenken. Die zurückgehende Anzahl der Personalentsendungen mag dafür ein Grund sein. Und auch wenn dieses Votum kein offizieller Beschluss war, so war es aber Signal genug, dass in der Folge in dieser Sache nichts weiter passierte. Ich freue mich deshalb um so mehr, dass die Kursuskonsultation – also diejenigen, die im Bereich Vorbereitung von Mitarbeitenden für Übersee tätig sind – dies anders sehen. Diese Fachtagung beweist, es besteht Gesprächsbedarf. Gleichzeitig erscheint mir diese unterschiedliche Wahrnehmung auch symptomatisch. Bei denen, die in der Vorbereitung tätig sind, besteht schon lange ein Bewusstsein für Handlungsbedarf. Bei den Ent-

scheidungsträgern mangelt es jedoch – wenn nicht an Bewusstsein, dann auf jeden Fall an politischem Willen, die nötigen Konsequenzen zu ziehen.

Hinzu kommt ein zweites. Unser Fachgespräch hat mir sehr deutlich gezeigt, wir bieten ja durchaus einiges an Begleitung an. Hier wird mit hoher Kompetenz gearbeitet. Gleichzeitig kommt jedoch von Mitarbeitenden die Rückmeldung: „Ihr lasst uns allein und wir werden nur verheizt.“ Vielleicht sollten wir im Vorfeld schon deutlicher sagen, welches Netz bereits vorhanden ist. Schon das Bewusstsein über das Vorhandensein eines Netzes lässt einen auf dem Hochseil sicherer gehen. Wir müssen an dieser Stelle aber auch noch genauer hinsehen, was denn die eigentlichen Bedürfnisse sind. Begleitung heißt hier nicht, noch mehr geradezu inflationäre Versorgung, sondern Hilfestellungen zu geben, damit die Bedürfnisse, um die es eigentlich geht, artikuliert werden können. Ob wir das Gewünschte dann bieten können und wollen, ist noch eine andere Frage. Es könnte ja auch ein Ergebnis des Gesprächs sein, dass Mitarbeitende erkennen, dass sie Dinge selbst regeln können und müssen.

2. Noch einmal – warum der Aufwand?

Theo Ahrens hat in seinem Beitrag in vielen Facetten die Komplexität eines Nord-Süd-Einsatzes beschrieben. An vielen Stellen wird man ihm zustimmen müssen. Unsere anschließende Diskussion hat dies weiter vertieft, sodass am Schluss fast alle möglichen Probleme und Konflikte im Raum standen. Was lehrt uns die Analyse der Veränderungen und Herausforderungen im Nord-Süd-Personaleinsatz? Die Frage, die sich unweigerlich aufdrängt und mit der alle, die in der Praxis sich mit diesem Thema beschäftigen, immer wieder einmal konfrontiert sind, lautet: „Wenn Personalentsendungen

so schwierig, so komplex, so teuer sind, warum leisten wir uns dann diesen Luxus?“

Von der Beantwortung dieser Frage hängt im folgenden wesentlich ab, wo ich meine Handlungsschwerpunkte setzen werde. An dieser Stelle bringe ich nun meine Perspektive als Missionstheologe ein. Unsere Theologie ist nicht einfach Lyrik, sondern in ihr werden Weichen gestellt, bzw. von hier kann für uns der entscheidende Motivationsschub kommen, um vor der Komplexität und sicher auch Ambivalenz eines Nord-Süd Einsatzes nicht zu kapitulieren. Warum also Nord-Süd Personalentsendung (aber auch Süd-Nord usw.) obwohl es komplex und kompliziert ist?

David Bosch hat in seinem Buch „Transforming Mission“ vom ökumenischen Paradigma gesprochen.¹ Das heißt in unserem Zusammenhang: Kirche, Mission und auch Theologie ist nicht anders als ein vielstimmiger interkultureller Chor zu denken – mit Harmonien und sicher auch mit vielen Dissonanzen; ein komplexes oft begeisterndes Unternehmen, manchmal aber auch furchtbar anstrengend. Die besondere Herausforderung, aber auch der besondere Reiz liegt in dieser Mehrstimmigkeit. Es macht Arbeit mitzusingen. In manchen Stücken, die gesungen werden, sind die Dissonanzen vorgegeben. Sie sauber zu singen, ist besonders schwer. Trotzdem: Kirche, Mission und Theologie gibt es nicht anders, als in diesem Chor.

Oder um es noch einmal anders zu sagen, ein wichtiges Bild oder Symbol für Kirche, ist das Bild des Pilgerzuges durch die Zeit und durch die Kulturen der Welt. Damit ist gemeint, indem die Kirche Gottes unterwegs ist und durch Zeiten und Kulturen pilgert², schließen sich Menschen aus den unterschiedlichsten Kontexten diesem Pilgerzug an. Wir sind nicht als Solisten unterwegs. Wir haben Weggefährten und wir werden zu Weggefährten in der Nachfolge Christi über die Grenzen der Kulturen hinweg. Gemeinsam sind wir, wie Theo Ahrens es sagte, eine „Geist-, eine Hoffnungs- und eine Auftragsgemeinschaft“.³ Wenn diese Geist-, Hoffnungs- und Auftragsgemeinschaft nur als mehrstimmiger Chor oder interkultureller Pilgerzug zu haben ist, dann müssen wir daraus die Konsequenzen ziehen und alles uns Mögliche tun, um gute Weggefährten in der Nachfolge Jesu zu sein.

Damit komme ich zu einem wichtigen Punkt, den Wilson Niwagila zur Sprache gebracht hat.

Einer seiner Kernsätze lautete: „Those who made great impact to people were those who made personal contact with the people they worked with. They

shared the WHO they were instead of WHAT they possessed.“⁴ Das deckt sich mit der Beobachtung von vielen von uns und mit der Bemerkung von Ahrens, dass Beziehungsfähigkeit eine wichtige, wenn nicht die wichtigste Schlüsselqualifikation ist. Weggefährte und Weggefährtin sein heißt, in Beziehung treten, auf dem Weg der Geist-, Hoffnungs-, und Auftragsgemeinschaft mit präsent sein – trotz unterschiedlicher Herkunft und Verschiedenheit. Ich teile auf dem Weg, wer ich bin. Auch mein Anderssein, mein fremd sein ist Teil meiner selbst. Die Verschiedenheit, die Fremdheit ist nicht nur Belastung, sondern kann zur besonderen Gabe, ja zum Charisma werden.⁵ Gelingende Beziehungen sind die Voraussetzung, damit auch eine job description wirklich das entfalten kann, was sie verspricht. Die Einsicht allein, nützt aber nicht viel. Wir müssen auch etwas dafür tun.

3. Das alles bedeutet Arbeit

Die Bereiche, wo besondere Arbeit nötig ist, sind während unserer Konsultation klar benannt worden. Ich nenne nur einige Beispiele:

- Förderung einer Achtsamkeit für Wahrnehmungsvorgänge
- Stärkung der Kommunikationsfähigkeit, „ein guter Nachbar“, ein guter Weggefährte sein
- Klärung der eigenen Rolle, Erarbeitung der eigenen Situation
- Geistliche Impulse und Begleitung.
- Besondere Aufmerksamkeit für die Situation der Frauen und der Familien
- Umgang mit Erfahrungen von Gewalt
- HIV/Aids

Wie wir daran weiterarbeiten wollen, darüber haben wir uns gerade unterhalten. Dies will ich hier nicht wiederholen.

Einige Fragen, die noch bearbeitet werden müssen, will ich aber noch benennen:

1. Wir haben gemerkt, es sind eine Vielzahl von Aufgaben. Wollte man die verschiedenen Bereiche systematisieren, käme man mindestens auf fünf Kategorien, wo Begleitung möglich und nötig sein kann: Praxisanleitung, Lernen anhand von bereits gemachten Erfahrungen, Krisenintervention (Verarbeitung von Traumata), gegenseitige Begleitung, Seelsorge und geistliche Begleitung. Es ist wichtig, wahrzunehmen welcher Bereich was abdecken kann. In diesem Zusammenhang muss in unseren Werken geklärt werden, was kann Vorbereitung leisten und was nicht? Und was müsste in einer Begleitung vor Ort ge-

- leistet werden, zum Beispiel in einer Fortbildung in den ersten Dienstjahren? Könnte man hier nicht kooperieren?
2. Wer begleitet in welcher Funktion? Eine Person muss und kann nicht alles leisten. Bei Bedarf muss es mehr Optionen geben.
 3. Welche anderen Kontakte habe ich? Hier brauchen wir ein Netzwerk von vielen Adressen innerhalb und außerhalb des EMW. Hier könnten wir von MemberCare manches lernen. Im Bereich der World Evangelical Alliance ist man uns an dieser Stelle weit voraus. Seit November 1980 trifft sich in den USA zum Beispiel jährlich die „Annual Conference on Mental Health and Missions“.⁶ Auch im europäischen Raum tut sich einiges. Es steht uns gut an, die dort gemachten Erkenntnisse und Erfahrungen zur Kenntnis zu nehmen.
 4. Begleitung der Begleiter war ein Stichwort während unserer Tagung. Für diejenigen unter uns, die einerseits begleiten und gleichzeitig auch in der Rolle von Vorgesetzten sind, ergeben sich unweigerlich Konflikte. Es ist wichtig, dass dies in einer eigenen Begleitung immer wieder geklärt wird. Ziel ist eine klare Definition der eigenen Rolle und dessen was geleistet werden kann und was nicht.
 5. Wie könnte ein Frühwarnsystem in Krisenfällen aussehen, um zu erkennen, hier müssen noch andere Kontakte zu Begleitung oder auch Mediation angeboten werden.
 6. Begleitung ist immer in der Gefahr von der gastgebenden Kirche als Einmischung in innere Angelegenheiten, als Rückfall in paternalistische Verhaltensweisen verstanden zu werden. Andererseits hat Wilson Niwagila für mich deutlich artikuliert, dass ein Lernprozess auch auf der Seite der gastgebenden Kirche einsetzen muss. Was wären Formen einer gemeinsamen Arbeit an diesem Thema?
 7. Ich möchte mit einem afrikanischen Sprichwort schließen, das für mich ein Plädoyer ist in diesem wichtigen Bereich so gut wie nur irgendwie möglich zu kooperieren:
„Wenn du schnell gehen willst, dann geh allein. Wenn du weit gehen willst, dann geh zusammen mit anderen.“

¹ David Bosch, *Transforming Mission*, Maryknoll 1991, S. 368ff.

² Vgl. auch den viel zitierten Satz Wilhelm Loehes zu Mission: „Mission ist nichts (anderes) als die Eine Kirche Gottes in ihrer Bewegung“, zitiert nach Werner Raupp (Hrsg.), *Mission in Quellentexten*, Erlangen, Bad Liebenzell 1990, S. 283.

³ Theo Ahrens, „Wohin nur mit den job descriptions?“, S. 17.

⁴ Wilson Niwagila, *North-South Co-workers*, S. 1.

⁵ Vgl. Philipp Hauenstein, *Mittendrin – und doch am Rand*, Erlangen 2003 (2. Auflage).

⁶ John R. Powell, Joyce M. Bowers, *Enhancing Missionary Vitality*, Mission Training International 2002, S. 8.

Adressen

DEZA, Freiburgstrasse 130, 3003 Bern, Schweiz,
Tel.: +41 31 322 34 75, Fax: +41 31 324 13 48
info@deza.admin.ch

Dr. Gisela Duvinage, Psychotherapeutin, Supervisorin, Äußere Buchleuthe 11, 87600 Kaufbeuren, Tel.: 08341-95 40 96

Evangelischer Entwicklungsdienst (eed): Programm zur Begleitung von Fachkräften in besonderen Belastungssituationen (eed), Referat Fachkräfte, Ulrich-von-Hassell-Str. 76, 53123 Bonn, Tel.: 0228/8101-0, bewerbung@eed.de

Families in Global Transition, Inc.: Joyce Blake, Executive Director, 1264 Merrycrest Drive, Memphis, TN 38111 USA, Tel: +1 901 743 1575, Fax: +1 901 743 1551, Execdirector@figt.org, www.figt.org

Ilona Greiner, Dipl.-Sozialpädagogin, Ulmenweg 1, 88281 Schlier, Tel.: 07529-91 31 55, ilogreiner@web.de, www.ilonagreiner-seminare.de

Brigitte Hild, Online-Beratung für Expatriates, Talweg 23 a, 61476 Kronberg, Tel.: 06173-95 26 88, info@goingglobal.de

Barbara Hüfner-Kemper, Dipl. Sozialwissenschaftlerin und Heilpraktikerin-Psychotherapie, Holländische Heide 13, 42113 Wuppertal, Tel.: 0202-76 70 192

Hiltraut Link, Supervisorin, Kirchstrasse 3, 73268 Erckenbrechtsweiler, Tel.: 07026-37 10 919, j.a.link@t-online.de

Member Care Partner, AEM-Geschäftsstelle, Hindenburgstraße 36, 70825 Korntal, Tel: 0711-83965-32, Fax: 0711-83965-29, aem@aem.de, www.aem.de

MK-Care Deutschland, Begleitung von Missionskindern. Lydia Sakowski MK-Care, Olperstraße 5 a, 51702 Bergneustadt, mk-care@gmx.net

SIPCC – Gesellschaft für *interkulturelle* Seelsorge und Beratung e.V., Büro: Helmut Weiss, Friederike-Fliedner-Weg 72, D - 40489 Düsseldorf, Tel: 0211/4790 525, Fax: 0211/4790 526, buero-office@sipcc.org, www.sipcc.org

Transparency International, Deutsches Chapter e.V., Alte Schönhauser Str. 44, 10110 Berlin, Tel.: 030-54 98 98-0, Fax: 030-54 98 98-22, office@transparency.de

Petra Wünsche, Diplom-Psychologin, freiberufliche Beraterin und Trainerin für Stress- und Traumabewältigung, Wrangelstr. 46, 10997 Berlin, Tel.: 030-700 71 714, pe-wuensche@web.de

Literatur

Autoren:

Theodor Ahrens, „Gegebenheiten.“ Missionswissenschaftliche Studien, Verlag Otto Lembeck, Frankfurt/Main, 2005, ISBN 3-87476-465-6

Antony J. Gittins, „Ministry at the Margins.“ Strategy and Spirituality for Mission, Orbis Books, Maryknoll, New York, 2002

Philipp Hauenstein: „Fremdheit als Charisma. Die Existenz als Missionar in Vergangenheit und Gegenwart am Beispiel des Dienstes in Papua Neuguinea“, 1999, Erlanger Verlag für Mission und Ökumene, ISBN: 3-87214-340-9

Philipp Hauenstein: „Mittendrin und doch am Rand“, 2. Aufl. 2003, Erlanger Verlag für Mission und Ökumene, ISBN: 3-87214-603-3

Birgit Knatz, Bernhard Dodier: „Hilfe aus dem Netz.“ Theorie und Praxis der Beratung per E-Mail. Leben lernen 164, 220 Seiten, broschiert, ISBN 3-608-89720-8

David C. Pollock, Ruth E. Van Reken: „Third Culture Kids“, 1999 und 2001

Reiner Rumohr: „Es braucht Zeit, um sich zu verstehen“, VEM Mitarbeiterbrief 6/2000; zu beziehen über die VEM: info@vemission.org

Petra Wünsche: „Unterstützende Begleitung und Nachbetreuung von Fachkräften im zivilen Friedensdienst“, Dezember 1999, Berlin. Zu beziehen über: pe-wuensche@web.de

Organisationen:

Evangelischer Entwicklungsdienst (EED): „Informationen zur Bewerbung in Personalvermittlungsprogramme“; zu beziehen über: bewerbung@eed.de

EED: „Programm zur Begleitung von Fachkräften in besonderen Belastungssituationen“; zu beziehen über: bewerbung@eed.de

Evangelisches Missionswerk in Deutschland (EMW): „Menschen in Gottes Mission“, Personal-Entsendungen und personelle Zusammenarbeit in der weltweiten Mission. Weltmission heute Nr. 50 ; Hamburg 2003. Zu beziehen über: service@emw-d.de

EMW: „Bericht über das Fachgespräch zu Korruption und Transparenz: Nachdenken über Rolle und Aufgaben von Mission, Hilfswerken und Kirchen“ (Februar 2002). Bericht abrufbar über studien@emw-d.de

Evangelisches Missionswerk in Südwestdeutschland (EMS): „Begleitung ökumenischer Mitarbeitender“; zu beziehen über: info@ems-online.org

Humanitarian Policy Group (HPG), Overseas Development Institute: „HPG Briefing Number 2, Mainstreaming Safety and Security Management in Aid Agencies“, London März 2001. Zu beziehen über: hpgadmin@odi.org.uk

HPG: „HPG Report 9, Mainstreaming the Organisational Management of Safety and Security“, London März 2001. Zu beziehen über: hpgadmin@odi.org.uk

Missionshaus Bibelschule Wiedenest e.V.: „Vorbereitung auf Einsatz in der Mission“, Offene Türen, Heft Juli/August 2003; zu beziehen über: info@wiedenest.de

Missionshilfeverlag Hamburg: „Menschen mit einer Mission“. Biografien, Porträts, Interviews. Jahrbuch Mission 2003. Zu beziehen über: DEMH@emw-d.de

Oikocredit: „General Principles and Code of Conduct“; zu beziehen über paedagogik@emw-d.de

Verband Entwicklungspolitik deutscher Nicht-Regierungs-Organisationen e.V. (VENRO): „Mindeststandards für die Personalsicherheit in der humanitären Hilfe“. Als PDF-Dokument abzurufen unter: <http://www.venro.org//publikationen/archiv/personalsicherheit.pdf>

Vereinigte Evangelische Mission (VEM): „Verhaltenskodex der Vereinten Evangelischen Mission gegen Korruption und für Transparenz“; abrufbar über: info@vemission.org

VEM: „Personalaustausch“. Die Welt für die Welt, Heft 3/2003. Zu beziehen über: info@vemission.org

Autorenverzeichnis

Prof. Dr. Theodor Ahrens ist Professor für Missionswissenschaft und ökumenische Beziehungen der Kirchen am Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Hamburg.

Gisela Duvinage ist Psychologische Psychotherapeutin, Verhaltens- und Familientherapeutin, Hypnotherapeutin und Supervisorin.

Ilona Greiner ist Dipl.-Sozialpädagogin und führt seit 2001 Seminare zum Thema „Auslandsentsendung von Familien“ durch.

Pastor Michael Hanfstängl ist Afrikareferent am Nordelbischen Zentrum für Weltmission und kirchlichen Weltdienst (NMZ). Im Januar 2005 wird er eine neue Aufgabe als Direktor des Evangelisch-Lutherischen Missionswerks Leipzig (LMW) antreten.

Pfr. Dr. Philipp Hauenstein ist Leiter des Missionskollegs des Missionswerks der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (MWB).

Brigitte Hild ist Luftverkehrskauffrau und Geschäftsführerin von „Going Global“, einer Online-Beratung für Expatriates.

Barbara Hüfner-Kemper ist Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, Bibliodramatikerin und Heilpraktikerin-Psychotherapie.

Dipl.-Ing. Carl Kohlbach ist Mitglied bei Transparency International Deutsches Chapter; freiberufliche Tätigkeit im Bereich Koordination, Organisation und Moderation von interkulturellen Veranstaltungen.

Peter Lehmann ist Sicherheitsbeauftragter der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), Schweiz.

Hiltraut Link ist Supervisorin und Fortbilderin.

Pfr. Reinhard Müller ist evangelischer Militärpfarrer.

Dr. Wilson B. Niwagila ist Theologe und bis Ende 2004 als Referent für den Arbeitsbereich Evangelisation bei der Vereinten Evangelischen Mission (VEM) tätig.

Pfr. Benedict Schubert ist Studienleiter in der Bildungsarbeit bei mission 21, Schweiz.

Pfr. Michael Seitz ist Dozent am Missionskolleg des Missionswerks der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (MWB).

Petra Wünsche ist Dipl.-Psychologin, Gestalttherapeutin und tätig in Stress- und Traumacounselling, Coaching und Training.

Dokumentation



Evangelisches Missionswerk in Deutschland
Association of Protestant Churches and Missions in Germany
Normannenweg 17-21
D 20537 Hamburg