

Stellungnahme zur Bedeutung des Personaleinsatzes in der EZA

Einleitung:

Anlass dieser Stellungnahme waren die finanziellen Einsparungen der EZA und die Reduzierung des Personaleinsatzes im Oktober 2006. Leider sind wir aktuell wiederum mit Einsparungen im Bereich der EZA konfrontiert.

1. Personaleinsatz ist eine tragende Säule der Entwicklungspolitik:

Sowohl im Entwicklungshilfegesetz als auch in den allgemeinen Positionspapieren zur Entwicklungspolitik der letzten Jahre ist dem Personaleinsatz eine tragende Rolle zugewiesen. Die Leitlinien der Entwicklungspolitik sind sehr umfassend wie z. B. globale Zusammenarbeit, die Nord-Süd-Spannungen abbauen will; Unterstützung der wirtschaftlichen und politischen Eigenständigkeit der Entwicklungsländer; partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern, anderen Geberländern und internationalen Organisationen; Förderung des sozialen und wirtschaftlichen Fortschritts der Entwicklungsländer, Chancengleichheit und Gleichberechtigung; Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit; Unterstützung zur Selbsthilfe u.a.m. Fast alle Leitbilder sind nicht ohne Personaleinsatz nachhaltig umsetzbar.

2. Personaleinsatz ist ein unverzichtbarer Teil der EZA

Natürlich ist ein Bündel von Maßnahmen für die EZA erforderlich und die EZA muss sich Veränderungsprozessen aufgrund der Entwicklungsdynamik sowohl bei uns als auch bei den Partnerländern stellen. Aber schon der Name EZA beinhaltet den Begriff Zusammen-Arbeit, der auf einen dialogischen Prozess, welcher auf Kontinuität und Kommunikation angewiesen ist, verweist. EZA ist eben keine Einbahnstraße, sondern ein differenzierter Prozess eines gegenseitigen Austausches von Erfahrungen und Erkenntnissen von Menschen zu Menschen. Solche gemeinsamen Bildungs- und Lernprozesse sind nur durch einen intensiven, länger dauernden Kommunikationsprozess mit persönlichen Beziehungen vor Ort von mindestens zwei Jahren zielführend.

3. Personaleinsatz als Beitrag zur Friedenssicherung – eine aktuelle und zukunftsweisende Herausforderung:

Personaleinsätze leisten einen wichtigen Beitrag zur Friedenssicherung angesichts der Konflikte zwischen Kulturen. Der Personaleinsatz ist eine der größten Chancen einer tragfähigen Verständigung zwischen den Völkern. Ausgehend von den neuen großen Bedrohungsszenarien im Kampf der Kulturen werden neue Aufgaben für den Personaleinsatz mit Programmen gewaltfreier Konfliktlösungsstrategien erforderlich sein. Kriege lösen keine substanziellen kulturellen Konflikte, im Gegenteil, sie vermehren den Hass. Nur ein Prozess des gewaltfreien Dialoges zwischen unterschiedlichen Kulturen kann langfristig zur Friedenssicherung beitragen.

4. Motivation für den Personaleinsatz im Wandel der Zeit:

Die/der EntwicklungshelferIn des „alten Musters“, nämlich mit der Motivation, anderen zu helfen, ist nicht mehr gefragt, sondern der „Experte“, der sich durch Auslandserfahrung seine Karrierechancen verbessert, hat sich herausgebildet. Aus meiner Sicht hat der eine ein Helfer-Syndrom und der andere ein Eigennutz-Syndrom. Beide Motivationen sind in Frage zu stellen. Die EntwicklungshelferInnen der Pionierphase haben sich nach ihrem Einsatz auf eine sehr grundsätzliche Reflexion eingelassen und ihre Motivation von einer Helfermentalität zum Verständnis einer partnerschaftlichen Entwicklungszusammenarbeit (EZA) weiterentwickelt. Ein Verständnis, bei dem beide Partner durch wechselseitige Lernprozesse eine nachhaltige Bereicherung erfahren. Die Ergebnisse dieser tiefgehenden Reflexionsphase der RückkehrerInnen und der VertreterInnen der NGOs sind in das Entwicklungshilfegesetz und in die Positionspapiere der EZA eingeflossen, worüber in der Folge im Wesentlichen ein Konsens herrschte. Der Reflexionsprozess brachte schließlich mehr Erkenntnisse über gesellschaftspolitische Zusammenhänge der EZA als der Einsatz selbst. **Erfahrung und Reflexion gemeinsam** schaffen Kompetenz für ein ganzheitliches Verständnis der EZA. Ein solches **Erfahrungswissen** ist für die ganzheitliche und nachhaltige EZA unverzichtbar. Aus diesem Grund ist auch verständlich, dass RückkehrerInnen sich nach ihrem Einsatz überdurchschnittlich im sozialen, kulturellen und politischen Leben engagieren. Wir leben Gott

sei Dank in einer Demokratie und es ist eine vordringliche Aufgabe, unsere Demokratie lebendig zu erhalten und unsere Zivilgesellschaft zu stärken. Die EntwicklungshelferInnen des neuen Musters sind wiederum in Gefahr, nur um der Karriere willen den Dienst zu absolvieren. Wer von vornherein eigennutzorientiert auftritt, hat wenig Grund, sich auf einen gegenseitigen Lernprozess einzulassen. Es bleibt zu hoffen, dass schließlich der Einsatz bzw. die Reflexion danach zu einem partnerschaftlichen Verständnis führt.

5. Ehrenamtliches Engagement als Grundlage für den Personaleinsatz:

Besonders wichtig ist auch, bei der Bewerbung, Auswahl und Ausbildung von BewerberInnen für den Personaleinsatz auf die Erfahrung und Bereitschaft zu achten, sich auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit einzulassen. Eine der wichtigsten Voraussetzungen neben der beruflichen Qualifikation ist der Nachweis über ein ehrenamtliches Engagement in der Netzwerkarbeit in sozialen und kulturellen Bereichen wie z. B. in Pfarre, Dekanat oder Diözese, oder in Vereinen in der Gemeinde, im Bezirk etc. Erfahrungen in der Gemeinwesenarbeit sind die Grundlage für dialogische und strukturelle Lernprozesse und eine unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche EZA. Letztlich wird das erweiterte Erfahrungswissen durch den Einsatz wiederum in unsere Gesellschaft einfließen, die sogenannten Umwegrentabilitäten, die bei der Finanzhilfe nicht in dem Umfang zum Tragen kommen. Es sollten selbstverständlich wie früher RückkehrerInnen mit ihrem Erfahrungswissen in die Auswahl und Evaluierungsprozesse eingebunden werden.

6. Der Personaleinsatz ist eine kostengünstige Form der EZA:

Vordergründig mag Personaleinsatz als kosten- und zeitintensiv erscheinen (Auswahl, Ausbildungs- und Anlaufphase), aber mittel- und langfristig ist er für die EZA konkurrenzlos in der ideellen und materiellen Wirksamkeit. Das Argument, der Personaleinsatz ist ein zu großer Kostenfaktor, kann vordergründig bestechend wirken. „Heute Geldtransfer, morgen Maschinen und Geräte kaufen, übermorgen Entwicklungsgleichstand“. Die zeitliche Effizienz hat absolute Priorität bei der Katastrophenhilfe. Bei der Entwicklungspolitik gelten andere Gesetze. Finanzhilfe und Projektarbeit alleine schaffen keine ganzheitliche nachhaltige Entwicklung. Die Bündelung verschiedener Maßnahmen ist nach wie vor die beste Voraussetzung. Bezieht man die vorher genannten Umwegrentabilitäten beim Personaleinsatz mit ein, wie Multiplikatoreffekte durch Anregung ehrenamtlicher Arbeit im Einsatzland und im Entsenderland nach der Rückkehr sowie die positiven Auswirkungen einer auf Eigenständigkeit fußenden Entwicklungsarbeit in beiden Ländern, kann keine andere Maßnahme der EZA mit ihrer Wirksamkeit des Personaleinsatzes konkurrieren.

7. Wandel der Voraussetzungen für den Personaleinsatz:

Selbstverständlich hat sich das Anforderungsprofil seit der Pionierphase grundlegend verändert. Stand früher die Leitung eines Projektes als Handwerker, Krankenschwester, LehrerIn im Vordergrund, ist heute ein Beratungsprofil mit Netzwerk- und Regionalmanagement gefordert. Ähnlich den Anforderungen in der regionalen Kultur – und Erwachsenenbildung, der Gemeinde- und Regionalentwicklung u.v.a. Auch für dieses Anforderungsprofil einer BeraterIn in der EZA sind neben einer fundierten Berufsausbildung nach wie vor soziale und kulturelle Schlüsselqualifikationen erforderlich, um die geplanten Maßnahmen in einem dialogischen Prozess und im Gemeinwesen des Partnerlandes umzusetzen. Dazu ist Erfahrungswissen in sozialen und kulturellen Bereichen eine wichtige Voraussetzung.

8. Personaleinsatz als Stärkung des Ehrenamtes in der EZA:

In verschiedenen Leitbildprozessen von NGOs vollzog sich ein sogenannter Prozess der Professionalisierung, der leider teilweise dazu führte, berufliche Tätigkeiten in NGOs als professionell darzustellen und ehrenamtliche Tätigkeit als laienhaft abzuwerten. Professionalität kann in keiner Weise so eindimensional dargestellt werden. Es gibt in der Praxis professionelle Ehrenamtlichkeit und es gibt leider auch unprofessionelle Hauptamtlichkeit. Das Ergebnis ist entscheidend, nicht ob es ehrenamtlich oder hauptamtlich zustande kam. Z. B. erbringt die Erwachsenenbildung (KEBÖ) mit minimalen Mitteln maximale Leistungen. Die EB organisiert nämlich jährlich 180.000 Bildungsveranstaltungen mit über 2.500.000 BesucherInnen. Diese großartige Leistung ist nur möglich, weil sowohl qualifizierte Hauptamtliche als auch viele qualifizierte ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der EB tätig sind. Diese arbeiten strukturell regional und überregional zusammen und bewirken dadurch diesen großen Multiplikationseffekt. Trotzdem gab es Budgetkürzungen um 50 % unter Bildungsministerin Gehrler, zum Schaden für unsere Volkswirtschaft. Warum der Hinweis auf die EB: Weil es selbstverständlich vergleichbare Vorgänge in der EZA gibt. Rufen wir uns doch in Erinnerung, wie der Großteil der Spenden für EZA aufgebracht wird. Über kirchliche und caritative Organisationen, die vorwiegend durch Ehrenamtlichkeit geprägt sind. Durch hochprofessionelle Strategien werden Spenden von vielen ÖsterreicherInnen gesammelt. Wenn bei der Aufbringung auf die Leistungen der Ehrenamtlichen gezählt wird, dann müssen deren VertreterInnen bitte konsequenterweise auch in der Vergabe der Mittel wiederum auf den Multiplikationseffekt der Ehrenamtlichkeit bauen und dafür ist der Personaleinsatz prädestiniert. Allerdings sind, wie bereits erwähnt, diesbezügliche Auswahl- und Einsatzkriterien festzulegen und zu beachten. Es handelt sich bei den Mitteln entweder um Spenden auch

vieler kleiner EinkommensbezieherInnen oder um unser aller Steuergeld. Diese Mittel müssen mit allergrößter Sorgfalt zum möglichst großen Nutzen für die Ziele unserer Entwicklungspolitik eingesetzt werden. Dafür sind der EZA förderliche Rahmenrichtlinien notwendig, nicht Regeln die z. B. vorsehen, den Personaleinsatz generell mit fünf Jahren zu begrenzen. Solche Verbote bedeuten Vernichtung von Ressourcen, die die Spender und Bürger mühsam erarbeitet haben. NGOs und Spenderorganisationen sollen daher wieder vermehrt das Erfahrungswissen von Menschen, die sich im Ehrenamt engagieren, nützen.

9. Auswirkungen des Personaleinsatzes in Brasilien und Österreich – persönliche Erfahrungen:

Ich war von 1966 bis 69 als Entwicklungshelfer in Brasilien, gemeinsam mit meinem Bruder Franz Rohmoser, Anni Außerhofer und Marianne Fingerlos, tätig. Wir arbeiteten drei Jahre lang in dem Indianerdorf Tatui im Mato Grosso in unseren Berufen: Landwirtschaft, Bauwesen, Krankendienst und Hauswirtschaft. Das Dorf war nur nach einer Sechstagesfahrt mit dem Motorboot erreichbar und es herrschten in dem Gebiet Konflikte zwischen indigenen Völkern und Großgrundbesitzern. Wir konnten aber trotzdem gemeinsam mit Pater Johann Dornstauder SJ wesentliche Impulse im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe setzen. Aufbauend auf unserem erfolgreichen dreijährigen Personaleinsatz und nach dem Vorbild des „Österreichischen Entwicklungsdienstes“ gründete Pater Egidio Schwade die OPAN, eine brasilianische Organisation der EZA, bei der ich in der Gründungsphase vor meiner Rückkehr im Spätherbst 1969 mitwirken durfte. Die OPAN hat in der Folge neben dem Personaleinsatz - übrigens auch in Tatui gemeinsam mit österreichischen EntwicklungshelferInnen - sich für die Rechte der indigenen Völker, u.a. für die Anerkennung von Schutzgebieten, erfolgreich engagiert und ist diesbezüglich immer noch aktiv. Nach meiner Rückkehr erfolgte gemeinsam mit RückkehrerkollegInnen ein umfassender Reflexionsprozess über Vor- und Nachteile des Personaleinsatzes mit dem Ergebnis eines Paradigmenwechsels von der Entwicklungshilfe zur Entwicklungszusammenarbeit. Dem Personaleinsatz wurde dabei eine zentrale Rolle zuerkannt. Für mich war vor allem die Auseinandersetzung mit Positionen von Dom Helder Camara, Ivan Illich, Johan Galtung und vor allem mit der Strategie der Gemeinwesenarbeit (GWA) von Paulo Freire von weitreichender Bedeutung. Mit unserem Erfahrungswissen aus der EZA haben insbesondere mein Bruder Franz und ich die Theorie und Praxis der GWA in die Jugendarbeit und ländliche Entwicklungsarbeit eingebracht und umgesetzt. Beispiele dafür sind: Gründung der Österreichischen Bergbauernvereinigung – ÖBV; Mitwirkung bei der Entwicklung und Umsetzung des Konzeptes der „Eigenständigen Regionalentwicklung“ mit weitreichenden nationalen und internationalen Folgewirkungen; Mitwirkung bei der Reihe GWA in Strobl und in der Erwachsenenbildung und Kulturarbeit in österreichweiten Organisationen u.v.a.m. An diesen Beispielen wird deutlich, welches Innovationspotential RückkehrerInnen für unsere Gesellschaft darstellen, auf die unsere Gesellschaft auch in Zukunft nicht verzichten sollte. Auch in der Studie „Einsatz danach“ wird durch eine umfassende Befragung der RückkehrerInnen bestätigt, dass diese sich vermehrt in sozialen, kulturellen und gesellschaftspolitischen Bereichen engagieren und dass der Personaleinsatz eine der wichtigsten Maßnahmen bei der Umsetzung von Programmen und Projekten der EZA ist. Ich selbst bin nach wie vor beruflich in der Gemeinwesenarbeit, nämlich in der arge region kultur, tätig (www.argeregionkultur.at)

10. Schlussbemerkung:

Solange sich die EZA an Prinzipien einer Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit orientiert, ist der Personaleinsatz das Bindeglied aller Maßnahmen und bedarf daher der besonderen ideellen und finanziellen Wertschätzung!

Dokumentation: „Einsatz danach, die Rolle der RückkehrerInnen in der österreichischen Gesellschaft“ von Claudia Oberndorfer und Annemarie Krammer, Hrsg. ÖFSE, Wien 2001, ISBN 3-900592-74-8