

Beispiel: Personaleinsätze über INTERSOL in der sogenannten Dritten Welt

Internationale Solidarität fördern

In den Chefetagen und Personalabteilungen renommierter Betriebe und Institutionen gelten „internationale Erfahrungen“ als ein großes Plus bei Neueinstellungen. Vielfach sind sie bei gleicher Qualifikation sogar entscheidender als gute Noten und ausschließlich „nationale“ Erfahrungen. INTERSOL hat in den letzten fünf Jahren rund 130 Auslandseinsätze organisiert und begleitet.



Autor |

Dr. Hans Eder, Direktor von INTERSOL, Mitarbeiter des Salzburger Bildungswerks Lehrbeauftragter der Universität Salzburg, der FH Dornbirn und Wien, Verein zur Förderung INTERnationaler SOLidarität

www.intersol.at

Wer Interesse an einem Auslandseinsatz in der sogenannten Dritten Welt hat kann über INTERSOL (Verein zur Förderung

INTERnationaler SOLidarität) ein für ihn passendes Angebot finden. Nach der ersten Kontaktaufnahme vereinbart der Verein mit dem Bewerber die Zusendung eines aussagekräftigen Lebenslaufes und eines Motivationsschreibens. Mittels dieser Dokumente können vorab zwei wichtige Voraussetzungen geklärt werden: Sachkompetenzen sowie Einstellungen und Fähigkeiten, die auf Offenheit im Umgang mit dem Anderen hinweisen. Diese Kompetenzen gelten als zentrale Bedingungen für einen Einsatz in der Dritten Welt an. Das vielfach geäußerte allgemeine Motiv, „andere Kulturen“ kennen zu lernen ist zwar verständlich, als solches aber zu wenig tragfähig. In unserer Tradition ist diese Motivation kaum verbunden mit einer umfassenden Bejahung der Andersartigkeit des „Fremden“; vielmehr ist die Neugierde bestimmend und die Selektivität der Wahrnehmung und des Umgangs.

Grundsätzliche Motivation klären

Wenn Lebenslauf und Motivationsschreiben ein vorläufig positives Resümee ergeben, werden die Interessierten zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Aber selbst, wenn die Unterlagen nicht sehr überzeugend sind, kommt es meist zu einem persönlichen Kennenlernen, weil wir grundsätzlich die Motivation und das ersthafte Interesse würdigen wollen.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass bei grundsätzlich positiver Disposition („Ermöglichungshaltung“)

Potenziale zum Vorschein kommen, die erst im Gespräch offenkundig werden. Wichtig ist in dieser Phase auch, dass die Interessenten nicht nur auf ein mögliches Projekt fixiert sind, sondern einen integraleren Zugang bekommen. Denn die Personaleinsätze sind Teil der Kooperations- und Solidaritätsaktivitäten mit Partnern im Süden. Es geht bei den Einsätzen immer auch um einen interkulturellen Prozess zwischen zwei oder mehreren Welten, Einsichten und Wertesystemen. Und: Ob es nun gleich so verstanden wird oder nicht: Jeder ist Vertreter der nördlichen beziehungsweise westlichen Welt. In einem Personaleinsatz machen sich immer auch die globalen Gegensätze und Historien der verschiedenen Welten und Kulturen bemerkbar. Dieser Aspekt ist insbesondere bei den Einsätzen in außereuropäischen Kulturen von großer Bedeutung. Denn bei all den Unterschieden, die uns im „vereinten“ Europa sehr zu schaffen machen, können wir hier im Wesentlichen doch von ähnlichen Traditionen sprechen. Die angehenden Kollegen werden sich immer hinterfragen müssen, ob sie in der Lage und bereit sind, den Personaleinsatz nicht nur als Erkenntnis- und Erfahrungsquelle, sondern auch als Kooperations- und Solidaritätsaktivität zu verstehen!

Ein wichtige Rolle bei der Bewertung der Bewerber spielt die Sprachkompetenz. Ohne Fremdsprachenkenntnisse wird kein Auslandseinsatz gelingen. Es hat sich herausgestellt, dass eine intensive Sprachschulung vor Ort in den Einsatzländern die fehlende Sprachkompetenz meist sehr gut ausgleichen kann. Die von uns und unseren Partnern im Sprachbereich bevorzug-

te Methode ist jene der aktiven Sprachbeherrschung. Dies ist eine Methode, die auf einem 1:1 Schüler-Lehrerverhältnis basiert und ohne Übersetzungen abläuft.

Nach dem persönlichen Gespräch kommt es dann zu einer Vorentscheidung betreffend des Einsatzlandes, der Einsatzbereiche und der Partnerorganisationen. Dieser Prozess verläuft sehr dialogisch und unter Einbeziehung der „Dritten“ - der Südpartner, die uns sehr gut bekannt sind. Dafür werden Informationen aus früheren Einsätzen ebenso herangezogen wie aktuelle konjunkturelle Entwicklungen und der besondere aktuelle Kontext der Politik etc.

Intensive Absprache mit den Süd-Partnern

Die definitive Entscheidung über Einsatzpartner und Einsatzbereiche im „Süden“ kann nur partizipativ mit den Süd-Partnern geschehen. Es wäre unverantwortlich und kontraproduktiv, wenn die Absprachen mit ihnen nicht intensiv geführt und die Letztentscheidung nicht sie treffen würden. Ein Aufdrängen kommt nicht in Frage. Die Empfehlungen und Erwartungen für die nachfolgende spezielle Vorbereitung sind ebenso entscheidend wichtig. Zu berücksichtigen sind dabei nicht nur die organisationsinternen Aspekte, sondern auch der gesamtgesellschaftliche Kontext, also die Themen der Politik, der Wirtschaft, der Gesellschaft, der Kultur und so weiter. Als „nördliche“ Trägerorganisation nehmen wir dabei auch die Empfehlungen des Partners für die spezifische Vorbereitung auf. Im Rahmen dieser Sondierung werden darüber hinaus die Dauer des Einsatzes, Unterkunft, Verpflegung, Gesundheitsvorsorge, Kommunikationsmöglichkeiten, Kosten (und eventuelle finanzielle Beiträge des Süd-Partners) und vieles mehr besprochen.

Privates Umfeld mit einbeziehen

Unter Berücksichtigung der Informationen und des Inputs des Süd-Partners wird die definitive Entscheidung über den Einsatz getroffen. Diese Entscheidung wird dann in den Ausbildungsinstituten (Universitäten, Fachhochschulen) besprochen und mit den formalen Bedingungen und Standards abgestimmt. Wichtig ist in dieser Phase auch, dass das Vorhaben im familiären, verwandtschaftlichen und freundschaftlichen Umfeld sozialisiert wird. Immerhin handelt es sich um

Einsätze in außereuropäischen Ländern und Kulturen, meist zigtausende Kilometer von zu Hause entfernt. Es empfiehlt sich in dieser Etappe auch eine Konsultation beim Hausarzt. Wenn bei alledem keine Hindernisgründe zu Tage treten, kann mit der Vorbereitung begonnen werden.

Das Vorbereitungskonzept beinhaltet folgende Komponenten:

- Sprachschulung (wobei wir dezidiert für die Methode der aktiven Sprachbeherrschung sind - mit individuellem Unterricht; Lehrer und Schüler im Verhältnis 1:1)
- Gesellschafts- und Länderanalysen: Das erscheint uns viel wichtiger als ein Sammelsurium von Daten und Fakten aus dem Internet ohne eigene und gemeinsame Reflexion oder Rückkoppelung mit den Süd-Partnern.
- Sektorinfos und -analysen: Dabei ist der Mikrobereich gemeint, der den unmittelbaren Kontext des Einsatzes oder der Partnerorganisation ausmacht, zum Beispiel der Sozialbereich, Binnenmigrationsströme und deren Ursachen, Reaktionen und Antworten darauf.
- Spezifische Vorbereitung im „technischen Sinne“: Dabei werden die Kollegen eigens auf ihre Arbeitsaufgabe eingestellt und gegebenenfalls weiter geschult. Dies geschieht in Kooperationspartnerorganisationen und -betrieben in Österreich und Deutschland, mit denen ohnehin zusammen gearbeitet wird und erstreckt sich je nach Bedarf auf Stunden oder Tage.
- Organisatorische Vorbereitung: Diese umfasst die Bereiche Flug, Aspekte der Sprachschulung, Unterkunft, Verpflegung, Dokumentationen/Behelfe für die Ausführung der erwarteten Arbeitsschritte. In diesen Bereich fällt auch die Aufstellung eines Kosten- und Finanzierungskonzeptes.
- Gesundheitsvorsorge und Versicherung: Wir weisen die Kollegen auf die notwendige Gesundheitsvorsorge, wie Impfungen hin, verweisen auf die offiziell autorisierten Stellen (Landessanitätsdirektion) und empfehlen den Abschluss von Zusatzversicherungen. Zwingend geboten sind: Kranken- Unfall- und Haftpflichtversicherung!

In der nächsten Phase werden die erwähnten spezifischen Vorbereitungsschritte konkretisiert und auf die

jeweiligen Kollegen und Einsatzländer abgestimmt. Der Zeitaufwand dafür ist unterschiedlich. Als Richtwert gilt: Rund drei Treffen zu je ungefähr drei Stunden. Dazwischen: Erarbeiten von Unterlagen, Expertisen, Präsentationen, Fragestellungen. Danach wird im positiven Falle grünes Licht gegeben.

Diese Phase wird mit einem Briefing („Prüfungsgespräch“) abgeschlossen. Es geht dabei nicht um die Verteilung von Noten, sondern um einen Check und Komplementierung von Infos und Erkenntnissen sowie die gemeinsame Erörterung von offenen Fragen. Ergänzt wird das mit einem Abschluss-Check, der sich auch auf organisatorische und finanzielle Aspekte erstreckt.

Stete Begleitung des Einsatzes

Der Einsatz selbst wird von regelmäßigen schriftlichen oder telefonischen Kontakten mit INTERSOL begleitet. Themen der Arbeit, des Umfeldes und der sehr persönlichen Situation und Befindlichkeit können hier erörtert werden. Unter Umständen kann so auch gegebenenfalls ein Krisenmanagement betrieben werden. Wichtig sind die wöchentlichen oder monatlichen Arbeitsberichte (Dienstzeittabellen nach bekannten Schemata). Diese sollten mit den vor Ort Verantwortlichen natürlich auch besprochen werden (Stichwort: Transparenz).

Die Abschlussberichte sollen zum einen inhaltliche sowie organisatorische und finanzielle Aspekte umfassen. Insbesondere geht es um den Erkenntnis- und Erfahrungs-Mehrwert der erzielt wurde (oder auch das Gegenteil davon). Sinnvollerweise bekommen die involvierten Organisationen hier wie dort eine Draft-Version des Endberichtes, die sie kommentieren, korrigieren und ergänzen sollten. Wichtig ist, dass die subjektive und objektive Ebene möglichst auseinander gehalten wird, was am ehesten durch umfassende Gespräche im Vorfeld gewährleistet wird. Da ein Win-

win-Prozess aller Beteiligten angestrebt wird, soll die erreichte (Aus-)Wirkung des Einsatzes transparent werden. Wichtig ist auch die Entscheidung darüber, ob und welche Aspekte des Einsatzes publiziert werden (Homepage, Artikel, Schulungen). Von Zeit zu Zeit sollten die Einsätze umfassend evaluiert werden. Bei Einzeleinsätzen macht das weniger Sinn; allerdings: eine kritische-konstruktive Reflexion ist immer angebracht.

Erfahrungen der Rückkehrer nutzen

Alle Beteiligten sollten in der Lage und motiviert sein, Schlussfolgerungen zu formulieren, die ad intra (in den jeweiligen Organisationen) und ad extra (Zusammenarbeit mit den anderen Trägern, zukünftigen Kollegen) weiter verfolgt und angewandt werden. Wichtig ist dabei, dass diese dann bereits in die nächsten Vorbereitungen einfließen. Im Rahmen verschiedener Veranstaltungen (je nach zeitlichen Möglichkeiten der „Rückkehrer“) bieten wir einer interessierten Öffentlichkeit und Neu-Interessenten die Möglichkeit, sich mit ehemaligen Auslandsmitarbeitern über ihren Einsatz auszutauschen. Einerseits wird damit das Engagement gewürdigt und die Wichtigkeit dieser Einsätze - individuell und kollektiv für die „Nord- und Süd-Gesellschaft“ - aufgezeigt. Andererseits ist es für Neu-Interessenten zur Klärung und Orientierung ein wichtiger Schritt in Richtung Personaleinsatz in der sogenannten Dritten Welt.

Die Personaleinsätze werden für Studierende, Zivilersatzdiener, Fachkräfte und (limitiert) auch für Maturanten weiterhin fortgesetzt. Die Nachfrage ist enorm. Es bleibt die Hoffnung, dass sich die Rahmenbedingungen bessern und die Gesellschaft insgesamt und damit auch die öffentlichen Stellen diese Formen des Personaleinsatzes würdigen und finanziell fördern. Es ist eine Investition in die Zukunft einer besseren Beziehung mit der sogenannten „Dritten Welt“.