

transfer

Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung

02|10

Schwerpunktthema:

Arbeiten in
internationalen
Organisationen



Arbeitsgemeinschaft
der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk



Foto: ©iStockphoto.com/Eric Bechtold

EU-Friedenseinsatz in Georgien. Thomas Wibbelt arbeitet für die European Union Monitoring Mission in Georgia, eine in Folge des Kaukasus-Konflikts im Sommer 2008 beschlossene und entsandte Überwachungsmission. »03

Von der Karriereplanung zum „Opportunity Management“. Jens Behrendt vom ZIF beschreibt detailliert die aktuelle Entwicklung des Arbeitsmarktes „Ver-einte Nationen“. »11

Handicap International - Arbeiten in internationalem Ambiente. Claudia Bell ist in München beim deutschen Verein von Handicap International beschäftigt. Ihre Aufgabenschwerpunkte liegen in den Bereichen Co-Finanzierung und Fundraising. »18



Inhalt dieser Ausgabe

- EU-Friedenseinsatz in Georgien___ 03
Weltbank – Internationales Arbeitsumfeld mit angelsächsischer Unternehmenskultur___ 05
i Das Informations- und Beratungsangebot des BFIO___ 06
Arbeiten bei Oxfam – einer jungen alten NRO___ 07
i Stellensuche bei international tätigen NGO___ 08
Interview: Für die UN-Friedensmission auf Haiti___ 09
Von der Karriereplanung zum „Opportunity Management“___ 11
Als Architekt und ehemaliger Entwicklungshelfer bei den UN___ 15
Gute Netzwerke sind unverzichtbar___ 17
Handicap International – Arbeiten in internationalem Ambiente___ 18
i EU-Fördergelder erfolgreich beantragen___ 19
i Stellensuche und Bewerbung bei Internationalen Organisationen___ 20

- Arbeitsmarkt___ 21
Bildung und Termine___ 22
Die nächsten Seminare von AGdD-Förderungswerk___ 24

Impressum

Herausgeber ist AGdD-Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Thomas-Mann-Str. 52, 53111 Bonn, Deutschland.
Telefon: 0228 / 908 99 3-0, info@foerderungswerk.de.
Redaktion: Dieter Kroppenber, Maternus Thöne/www.tkscrip.de, Heidi Hampe (verantw.). Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Herstellung: TK-SCRIPT, Druck: Druckservice Zillekens.
Zuschriften richten Sie bitte an: Redaktion *transfer*, AGdD-Förderungswerk. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung von AGdD-Förderungswerk. *transfer* erscheint dreimal jährlich für Entwicklungshelfer/innen vor und nach ihrer Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst.
22. Jahrgang – Ausgabe 2 – August 2010.

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

wer längere Zeit im Ausland gearbeitet hat, möchte den internationalen Kontext in der Regel nicht mehr missen. Wenn eine Alternative zu einem erneuten Einsatz im Entwicklungsdienst gefragt ist, können Internationale Organisationen interessante Perspektiven bieten. Wir befassen uns darum in dieser *transfer*-Ausgabe mit dem Arbeiten bei Organisationen wie UN, EU oder Weltbank und bei international tätigen NGO.

Für die meisten Positionen bei Internationalen Organisationen wird ein Universitätsabschluss verlangt. Darum waren UN- oder EU-Institutionen als Arbeitgeber für viele Rückkehrer/innen lange Zeit nicht von Interesse. Noch vor wenigen Jahren hatten Entwicklungshelfer/innen überwiegend einen Fachhochschulabschluss und damit einen zwar hochqualifizierten, aber auf dem internationalen Arbeitsmarkt nicht ausreichend anerkannten Bildungsabschluss.

Heute haben fast alle Entwicklungsfachkräfte ein Diplom, einen Magister oder Master einer Universität – und erfüllen damit eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung bei Internationalen Organisationen.

Wie findet man aber den Einstieg? Oft wird nach Nachwuchsförderungsprogrammen gefragt. Hier ist leider die gängige Altersgrenze von 32 Jahren ein Hindernis. Matthias Ebinger war jung genug und ist mit einem solchen Programm zur UN in New York gekommen. Er hat einen – auch für Menschen über 32 Jahre – lesenswerten Bericht geschrieben.

Aber auch später und auf anderen Wegen kann die Job-Suche bei Internationalen Organisationen gelingen. Das schildern Ursula Schmid, Veronika Weidinger, Thomas Wibbelt und Gunda Wiegmann.

Wichtig sind persönliche Netzwerke. Wer Interesse hat, kann darum gerne über uns

mit den Autor/innen und der Interviewpartnerin Kontakt aufnehmen – oder sich bei uns nach Kontakten zu den anderen Rückkehrer/innen erkundigen, die wir für dieses Heft und ein Seminar zum Thema Internationale Organisationen „aufgespürt“ haben. Noch sind es wenige, aber die Zukunft lässt hoffen.

Eine detaillierte Beschreibung und Bewertung des UN-Arbeitsmarktes hat Jens Behrendt vom ZIF in der Zeitschrift VEREINTE NATIONEN veröffentlicht. Wir haben den Artikel mit freundlicher Genehmigung des Verlags in dieser *transfer* nachgedruckt.

Jedoch nicht jede/n interessiert die Arbeit bei Internationalen Organisationen wie den UN. Unabhängig von der Frage, wie sie ihre Job-Chancen dort einschätzen, entscheiden sich viele Entwicklungsfachkräfte ganz bewusst für die Arbeit bei einer international tätigen NGO. Darum freuen wir uns, dass wir dank Claudia Bell und Reinhild Schumacher auch einen Blick auf diese interessante Arbeitswelt werfen können.

Als Hinweis auf weiterführende Infos nennen wir Links, weil wir wissen, dass der größte Teil der Leser/innen problemlos das Internet nutzen kann. Wenn Sie zu denjenigen gehören, denen das nicht möglich ist, dann zögern Sie bitte nicht und schreiben Sie uns, an welchen Informationen Sie interessiert sind. Einiges lässt sich als pdf-Datei mailen, und wir verschicken auch noch gerne einen Brief.

Eine interessante Lektüre und alles Gute wünscht Ihnen

Heidi Hampe

EU-Friedenseinsatz in Georgien



Foto: Thomas Wibbelt

Notunterkünfte in Georgien

Nach meiner Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst gestaltete sich die Suche nach einem Arbeitsplatz als sehr schwer. Durch Zufall stieß ich bei Recherchen im Internet auf das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF). ZIF ist auf die Stärkung internationaler ziviler Kapazitäten zur Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung ausgerichtet. Dies geschieht zum einen durch die Vorbereitung von zivilem Personal auf seine Arbeit in Friedenseinsätzen; zum anderen durch den Aufbau eines deutschen Expertenpools von ausgewählten und vorbereiteten Fachkräften für internationale Einsätze.

Je mehr ich mich über das Thema informierte, desto klarer wurde mir, dass Friedenseinsätze gegenwärtig und zukünftig an Bedeutung gewinnen werden und damit zu einem wesentlichen Instrument der internationalen Gemeinschaft werden. Ich denke, dass Friedenseinsätze insbesondere für EZ-Fachkräfte zukünftig interessante Perspektiven bieten können.

Ich bewarb mich für einen der Grundkurse des ZIF, die zivile Fachleute auf eine Tätigkeit in einer internationalen Friedens- oder Beobachtungsmission professionell vorbereiten. In einem Teil des Kurses wird praktisches Wissen in realitätsnaher Umgebung auf einem Truppenübungsplatz der Bundeswehr eingeübt – insbesondere im Hinblick auf die Sensibilisierung für Gefahrensituationen, angemessene Verhaltensweisen in bestimmten Krisengebieten, Erste Hilfe etc. Interessierte Bewerber müssen sich im Klaren sein, dass die psychische Belastung

eines jeden geprüft wird. Der Grundkurs wird in englischer Sprache durchgeführt. Das erfolgreiche Abschneiden ist entscheidend für die Aufnahme in den vom ZIF geführten deutschen Expertenpool. Erfolgreiche Absolvent/innen können sich auf Vakanzen bewerben, die nicht der breiten Öffentlichkeit zugänglich sind.

Als Monitor in Georgien

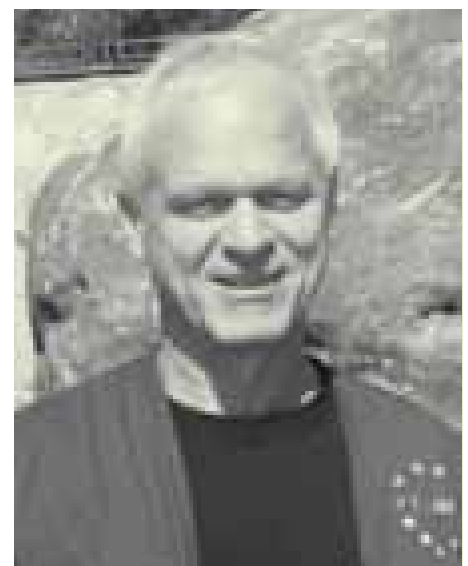
Über ZIF erfuhr ich, dass die EUMM in Georgien Monitore benötigte. Die EUMM – die European Union Monitoring Mission in Georgia – ist eine in Folge des Kaukasus-Konflikts im Sommer 2008 beschlossene und entsandte Überwachungsmission. Sie hat die Aufgabe, die Situation in Georgien zu beobachten – insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte, des humanitären Völkerrechts und des Waffenstillstandsplans für die Region.

Ich bewarb mich beim ZIF, welches das Auswärtige Amt und die EUMM über meine Bewerbung unterrichtete – mit Erfolg. Das Auswärtige Amt fertigte dann den sogenannten Sekundierungsvertrag, das heißt: Das Auswärtige Amt zahlt eine Aufwandsentschädigung als Grundgehalt. Die EUMM zahlt jedem Monitor zusätzlich pro Tag „per Diem“.

Die Monitore arbeiten in Teams für verschiedene Aufgabenbereiche zum Beispiel zur Beobachtung der Polizeidienststellen, zur Militärbeobachtung und zur Grenzpostenbeobachtung. Das Hauptquartier der EUMM befindet sich in Tiflis und die drei Feldbüros verteilen sich auf die Standorte

in Mskheta, Gori und Zugdidi. Zunächst arbeitete ich als Monitor in Mskheta, 30 Kilometer von Tiflis entfernt. In den ersten Tagen bekam ich einen Eindruck über die Checkpoints und Observationspoints im geographischen Einsatzgebiet dieses Feldbüros an der so genannten ABL, der „Administrative Boundary Line“. Das ist die völkerrechtlich nicht anerkannte Demarkationslinie zwischen Südossetien und Georgien.

Im Februar 2009 fand eine interne Umstrukturierung statt und die Teams und ihre



Thomas Wibbelt

Dipl. Geograf

1986 – 1988: Mexiko, UNIDO

1998 – 2003: Mosambik, DED

2004 – 2005: Dominikanische Republik, DED



Foto: Thomas Wibbelt

Inspektion einer einsturzgefährdeten Brücke in Georgien

Aufgaben wurden langfristig neu definiert. Ich arbeitete von da an als Monitor im „Humanitarian Team“. Mein Aufgabenbereich umfasste zum Beispiel

- die Beobachtung, Analyse und Bewertung der sozialen, wirtschaftlichen, politischen, rechtlichen Situation der „Internally Displaced Persons“ (IDPs),
- regelmäßige Besuche der IDP Settlements, Kontaktpflege und Interviews mit den Repräsentanten und Bewohnern,
- die Begleitung von Gästen etwa Journalisten, Botschaftern oder Parlamentariern aus EU-Mitgliedsländern,
- die Teilnahme an nächtlichen Sonder-Patrouillen und
- die Teilnahme an Trainingsmodulen (Sicherheit, Fahrzeugwartung, Verhalten im Feld etc.).

Anfang September 2009 wurde ich in das Field Office Gori versetzt. Kurz darauf übernahm ich die verantwortungsvolle Funktion des „Team Leaders“ für das „Humanitarian Team“, dessen Aufgabe die Beobachtung und Protokollierung von Menschenrechtsverletzungen, Gender-Fragen sowie wirtschaftlichen und sozialen Problemfeldern in den Dörfern entlang der ABL ist. Ich leite ein Team von 17 Kolleginnen und Kollegen aus neun verschiedenen Ländern.

Meine Aufgaben bestehen nun in der Beobachtung und Analyse der Situation, insbesondere bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte und des humanitären Völkerrechts sowie der Umsetzung des im August 2008 vereinbarten Waffenstillstands-

plans in den Dörfern der Vier-Kilometer-Zone entlang der ABL. Im Einzelnen bin ich unter anderem verantwortlich für

- die Koordinierung, Mitarbeit und eigenverantwortliche Erstellung von monatlichen Schwerpunktthemenberichten. Die Schwerpunktthemen sind zum Beispiel die Situation der Schulen, die Situation der Dorfbewohner an der ABL im Hinblick auf Winter-Ausstattung, Bewässerungsprobleme etc.,
- die wöchentliche Planung der Tages-Patrouillen und deren Nachbereitung,
- die Teilnahme an fachrelevanten Besprechungen im EUMM-Head Quarter Tiflis,
- die Erstellung von Projektentwürfen für Infrastruktur- oder Sozialprojekte,
- für Treffen und Kontaktpflege mit den lokalen verantwortlichen Vertretern von Städten und Gemeinden sowie Kirchenvertretern, Schuldirektoren, Kleinbauern und Unternehmern und
- für das umfangreiche Ausstattungsmaterial vom gepanzerten Patrouillenfahrzeug über Computer und Funkgeräte bis hin zum Satelliten-Telefon.

Ansprech- und Kooperationspartner unseres Teams sind die verantwortlichen Vertreter der Gemeinden, die sich innerhalb der Vier-Kilometer-Pufferzone zur ABL befinden, die Vertreter der Polizeistationen, Kirchen und Schulen, Krankenhäuser, Dorfbewohner etc. Auf Provinzebene kommunizieren wir mit der Provinzregierung und mit internationalen und lokalen NGOs wie Care, World Vision, UNHCR und Menschenrechtsorganisationen.

Ich bin gegenüber dem EUMM Head Quarter und gegenüber dem EUMM Field Office Chief, seinem Stellvertreter sowie dem Head Operation Officer im Field Office Gori weisungsgebunden. Neben den monatlichen Berichten zu den Schwerpunktthemen, die vom EUMM Head Quarter an alle Humanitarian Teams der einzelnen Field Offices verteilt werden, erstellen wir tägliche Patrouillen-Berichte. Diese werden anschließend an das RIO-Team (Reporting-Information-Office) unseres Field Offices weitergeleitet. Die Kollegen von RIO nehmen die wesentlichen Angaben in ihren Daily Report auf und senden diese mit anderen Informationen weiter an das Head Quarter.

Zufrieden mit der Stellung der Mission

Ich bin mit meiner Arbeit sehr zufrieden, sie macht mir viel Freude. Georgien ist ein wunderschönes Land und bietet viele interessante Möglichkeiten zum Wandern. Bei meiner Arbeit im Humanitarian Team und aufgrund meiner Beobachtungen bei vielen Besuchen in den Dörfern an der ABL wünsche ich mir manchmal ein bescheidenes Budget für die Implementierung von kleinen Projekten, obgleich mir klar ist, dass dies hier nicht unsere Aufgabe ist.

Meines Erachtens werden wir Monitore sowohl von der Bevölkerung als auch von den politischen Verantwortlichen uneingeschränkt als willkommene Kooperationspartner begrüßt. Sichtbares Zeichen ist das stets freundliche Grüßen und Winken von Erwachsenen und Kindern in den Dörfern nahe der ABL. Die Mission und insbesondere die Präsenz der Monitore in den Dörfern werden vielfach als Zeichen des Friedenserhalts und somit auch als ein Garant von Sicherheit empfunden. Vereinzelt wird allerdings der reine Beobachtungscharakter der Mission kritisiert. Die Menschen wünschen sich greifbare Verbesserungen ihrer wirtschaftlichen Lage und der schlechten Infrastruktur durch die Implementierung von Projekten.

Doch insgesamt sind Auswirkungen unserer Arbeit spürbar. Die EU in Brüssel reagiert mit politischen Verhandlungen und das Land Georgien erhält auch zunehmend finanzielle Zuwendungen.



Weltbank

Internationales Arbeitsumfeld mit angelsächsischer Unternehmenskultur

Wie sehen eigentlich die idealen Beschäftigten der Weltbank aus? Sie sind jung, haben Berufserfahrung in einem technischen Fach wie Wasser- oder Verkehrsingenieurwesen und verfügen über sehr gute englische und französische Sprachkenntnisse. Sie sind flexibel, anpassungs- und leistungsfähig und genießen es, in einem wirklich internationalen Arbeitsumfeld zu agieren. Dieses internationale Arbeitsumfeld ist von einer angelsächsischen Unternehmenskultur geprägt, die nicht immer einfach zu verstehen ist. Es fällt denjenigen leichter sich zurechtzufinden, die über einen angelsächsischen Bildungshintergrund verfügen, also in England oder den USA studiert haben.

Über Asien und Afrika nach Washington

Ich gehöre eher zur Gruppe der atypischen Weltbank-Mitarbeiterinnen. Ich habe zehn Jahre ohne Unterbrechung im „Feld“ gearbeitet – Feld wird im Weltbankjargon als Arbeit in einem Partnerland verstanden.



Ursula Schmid
Krankenschwester, Geografin
1991: Vietnam, Cap Anamur
1999 – 2005: Laos, DED
2006-2009: Sambia, DED



Foto: Ursula Schmid

Die Hauptverwaltung der Weltbank in Washington

Mein Berufsweg führte mich aus Asien über Afrika nach Washington. In den frühen 90er Jahren war ich zunächst für eine NRO in Vietnam tätig. Nach einem dazwischen geschobenen Studium der Geographie, Volkswirtschaft und Ethnologie reiste ich Ende der 90er Jahre nach Laos aus. Danach arbeitete ich drei Jahre im südlichen Afrika. Dass mich mein Berufsweg zur Weltbank führen würde, war nicht zu erwarten. Ich habe meine institutionelle Heimat immer eher bei bilateralen Organisationen oder Nichtregierungsorganisationen gesehen.

Doch sowohl für den DED, der mich zur Weltbank entsandt hat, als auch für die Weltbank waren die Fülle und Diversität meiner Erfahrungen ausschlaggebend mich einzustellen. Mich persönlich haben vor allem zwei Gründe bewegt nach Washington zu gehen: zum einen das sehr internationale Arbeitsumfeld und zum anderen die Neugierde, wie eine Institution mit den Dimensionen der Weltbank funktionieren kann.

Im Februar 2009 habe ich meine Arbeit in der Abteilung für nachhaltige Entwicklung in der Afrikaregion (Africa Region

Department for Sustainable Development) der Weltbank aufgenommen. Ich bin seit 2002 die dritte vom DED entsandte Fachkraft, die in der Weltbankzentrale im Secondment bzw. Staff Exchange Program mitarbeitet. Zwischen 2006 und 2010 hat es darüber hinaus zehn Fachkräfte des DED in Weltbanklandesbüros gegeben und zwar in Sambia, Ruanda, Kenia, Äthiopien, Ghana, Kenia, Mali, Ruanda, Sambia und Südafrika. Die DED Fachkräfte arbeiten in den Themenfeldern Monitoring/Evaluation (M&E), Biodiversität/Tourismus und Bewässerungswesen. Auf der Projektebene gibt es zurzeit DED-Mitarbeiter in Weltbankkooperationen in Äthiopien (Information and Communication Technology), in Uganda (Energieversorgung) und in Haiti (Wasserversorgung).

Meine Abteilung hat insgesamt 400 festangestellte und 400 freie Mitarbeiter. Im Finanzjahr 2010 (Juli 2009 bis Juni 2010) gab es 294 aktive Projekte mit einem Zuzugvolumen von 24 Milliarden US-Dollar. Ich arbeite zum einen gemeinsam mit einer Kollegin daran, die M&E-Qualität bei der



Planung und Umsetzung von Projekten und Treuhänderfonds zu verbessern. Meine zweite Aufgabe ist die Koordination von Anfragen zur Kooperation zwischen der Weltbank und dem DED.

Der Einstieg bei der Weltbank

Junge Deutsche können sich über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit auf das Junior Professional Program bewerben. Das Programm wird über das BMZ finanziert und wählt Kollegen aus, die schon über Arbeitserfahrung verfügen, aber nicht älter als 32 Jahre sind. Das Auswahlverfahren ist sehr „competitive“. Je spezialisierter die fachliche Qualifikation ist, umso wahrscheinlicher ist der Erfolg der Bewerbung. Die Kollegen werden für mindestens zwei Jahre bei der Bank eingesetzt und das BMZ finanziert das Gehalt. Vielen der Junior Professionals gelingt es im Anschluss an den Vertrag, weiter bei der Weltbank beschäftigt zu sein.

Die Zahl der Entsendungen von deutschen Organisationen – zum Beispiel DED, GTZ oder KfW – ist kaum nennenswert. Zurzeit sind insgesamt fünf Kollegen von deutschen Organisationen bei der Bank. Die größte Gruppe deutsch-muttersprachlicher Kollegen sind Mitarbeiter, die sich direkt bei der Weltbank auf ausgeschriebene Stellen beworben haben. Entweder über das Programm für Young Professionals, das Nach-

wuchsförderungs- und Karriereprogramm der Weltbank schlechthin, oder über die öffentlichen Stellenausschreibungen.

Eigene Kommunikationskultur

Als besondere Herausforderung habe ich die Art und Weise, wie in der Bank kommuniziert wird empfunden. Damit meine ich nicht die englische Sprache, ich spreche zuhause mit meinem Mann, einem Muttersprachler, nur Englisch. Es ist vielmehr die Art der Kommunikation, die der deutschen Kommunikation fast schon diametral gegenüber steht. Kontroverse Inhalte werden sanft verpackt. Es wird vor allem per E-Mail kommuniziert, selten werden Dinge von Tür zu Tür besprochen. Ein beträchtliches Maß an Geschick und Übung ist erforderlich, E-Mails in der weltbanküblichen Weise zu formulieren, nämlich crisp, polite and firm, jedoch nicht zu kurz, so dass sie gelesen, als höflich bewertet und beantwortet werden. Für Entscheidungen in Sitzungen und bei Projektvorschlägen werden häufig viele Kollegen konsultiert, was Entscheidungen verzögert oder, wenn ein Konsens erwartet wird, unmöglich macht. Dabei geht die Notwendigkeit, möglichst viele Betroffene einzubeziehen, oft zu Lasten der Effizienz. Dies sind sicherlich Aspekte, die das Funktionieren beziehungsweise die Dysfunktion dieses Riesenorganismus bestimmen.

Fazit

Rückblickend würde ich meine Erfahrungen bei der Bank folgendermaßen zusammenfassen. Die Weltbank bietet faszinierende Arbeitsplätze. Obwohl ich mich in meinem Aufgabenfeld zeitweise eher wie eine der 10.000 Arbeitsbienen fühle, die ein ganz spezielles Segment zum Gelingen einer großen Vision beitragen, habe ich Möglichkeiten zu gestalten und an neuesten Diskussionen teilzuhaben. Allerdings dauerte es mindestens ein Jahr, bevor ich die Gestaltungsmöglichkeiten erkannt und gelernt hatte, sie zu nutzen. Durch meine Arbeit im Front Office erlebe ich die Diskussionen der internationalen EZ und deren Relevanz für die Afrikaregion hautnah. Zurzeit stehen die Themen Infrastruktur, das Schließen von Effizienzlücken in der Energieversorgung, der Klimawandel und der Umgang mit Konfliktstaaten im Zentrum der Aufmerksamkeit.

Insgesamt sehe ich, dass keine andere Organisation ein vergleichbares Finanzvolumen und eine vergleichbare Repräsentanz von Industrie- und Entwicklungsländern hat. Die Bank wird durch ihre Mitglieder gesteuert. Die Grundidee, dass Länder eine Quelle haben, wo sie sich Geld leihen können, um Entwicklungshemmnisse zu bewältigen, ist hervorragend.



BFIO: Informationen und Beratung zur Bewerbung bei Internationalen Organisationen

Tätigkeiten bei den UN, bei Einrichtungen der EU oder einer der Fachorganisationen sind begehrt und die internationale Konkurrenz der Bewerber/innen ist entsprechend groß. Lohnt sich da der Aufwand einer Bewerbung überhaupt? Bei welcher

Organisation ist mein Profil zur Zeit möglicherweise gefragt? Was muss ich bei der Bewerbung beachten? Wie rücke ich meine Qualifikationen ins richtige Licht?

Ansprechpartner für solche Fragen ist das Büro Führungskräfte zu Internationalen

Organisationen (BFIO) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn. Ziel des BFIO ist, die Zahl der deutschen Beschäftigten bei Internationalen Organisationen zu erhöhen.

Im Handbuch „Deutsche Führungskräfte in Internationalen Organisationen“ gibt das BFIO einen umfassenden Überblick zum Thema, stellt Organisationen vor und gibt wertvolle Hinweise zu Bewerbungen und Karrierewegen. Man kann das Handbuch kostenlos von der sehr informativen Website des BFIO herunterladen.

Zu den angebotenen Dienstleistungen des BFIO zählt auch die Beratung zu Stellenausschreibungen und die Hilfe bei der Vorbereitung der Bewerbung.

Im Auftrag des BMZ führt das BFIO das Programm Beigeordnete Sachverständige

(BS) durch. Beigeordnete Sachverständige sind international bekannt als Junior Professional Officers (JPOs), Associate Experts (AEs) oder Associate Professional Officers (APOs). Die Altersgrenze für das Programm Beigeordnete Sachverständige liegt bei 32 Jahren.

Informationen über dieses und andere Programme findet man auf den Websites von BFIO und Auswärtigem Amt.

Info:

www.bfio.de

www.ba-auslandsvermittlung.de, weiter „Arbeitnehmer“, „Arbeiten im Ausland“, „Arbeiten bei Internationalen Organisationen“
www.diplo.de/jobs-io, weiter „Allgemeines“, dann „Nachwuchsförderung und Einstiegsprogramme in intern. Organisationen“

Arbeiten bei Oxfam – einer jungen alten NRO

„Oxfam? Das ist doch eine britische Organisation. Oder?“ Diese Bemerkung steht häufig am Beginn eines Gespräches, wenn ich sage, dass ich für Oxfam arbeite. Dann folgt die übliche Erklärung: Nein, Oxfam entstand zwar 1942 in Oxford als „Oxford Committee for Famine Relief“, aber Oxfam Deutschland ist eine unabhängige deutsche Hilfs- und Entwicklungsorganisation mit Sitz in Berlin. Oxfam Deutschland ist Mitglied bei Oxfam International (OI), einem Zusammenschluss von 14 gleichberechtigten, eigenständigen, nationalen Oxfam-Organisationen in aller Welt, die in Nothilfe und Entwicklungszusammenarbeit zusammenarbeiten. OI verfolgt ein gemeinsames Ziel: Eine gerechte Welt ohne Armut.

Innerhalb von OI ist das vor 15 Jahren gegründete Oxfam Deutschland eines der jüngeren und kleineren Oxfams. Auch mir war Oxfam zuvor eher ein Begriff als britische Organisation. Während diverser Arbeitsaufenthalte in Entwicklungszusammenarbeit und Nothilfe hatte ich Berührungspunkte mit Oxfam Großbritannien und assoziierte mit Oxfam am ehesten eine groß aufgestellte Organisation für Wasserversorgung und Hygienemaßnahmen in Nothilfegebieten. Dass Oxfam in Großbritannien sehr präsent ist, fällt zunächst durch die Oxfam-Shops auf, in denen vor allem gespendete Second-Hand-Artikel und Fair Trade-Waren verkauft werden. Der Ertrag der Shops fließt in die entwicklungspolitische Arbeit von Oxfam. Während meines Master-Studienganges an der London School of Hygiene and Tropical Medicine waren sowohl die Studien und dokumentierten Praxiserfahrungen als auch die Kooperation der London School mit Oxfam in Oxford ein fester Bestandteil von Lehrinhalten und Forschungsvorhaben.

Von daher habe ich nicht gezögert, als sich Anfang 2006 die Möglichkeit bot, als Projekt-Referentin bei Oxfam Deutschland e.V. anzufangen. Zu der Zeit gab es nur zwei Referentinnen, die im Bereich Projekte

arbeiteten – mit 1,3 Stellen, von denen ich eine befristete Halbtagsstelle besetzte. Für einen überschaubaren Zeitraum mit einer Teilzeitstelle in einer jungen NRO zu arbeiten, ohne meine freiberufliche Tätigkeit als Gutachterin und Trainerin aufgeben zu müssen, erschien mir ideal. Mittlerweile

Deutschland zum Beispiel in den Programm-Komitees der drei gemeinsamen Oxfam HIV/Aids/Gender-Programme in Simbabwe und Südafrika. Diese Vorhaben werden von Oxfam Australien bzw. Oxfam Kanada geleitet. Die Programmkomitees setzen sich aus den teilnehmenden Oxfams

Foto: © Matthew Willman, Oxfam Australien



Ein Oxfam-Projekt: Spielerisch über HIV informieren in KwaZulu-Natal, Südafrika

ist das über vier Jahre her, die Stelle ist entfristet und aufgestockt, und insgesamt ist unser Team auf 4,1 Stellen angewachsen, die sich drei Referentinnen und zwei Assistent/innen teilen.

Mehr als Nothilfe

War ich zunächst als Nothilfe-Referentin eingestellt, zeigte sich doch schnell, dass Oxfam mehr ist als Nothilfe. Durch meine Arbeitserfahrungen im HIV/Aids- und Gesundheitsbereich vertrete ich Oxfam

zusammen, die für die strategische Planung zuständig sind. Bildung, Gesundheit, Geschlechtergerechtigkeit und die Stärkung von Existenzgrundlagen sind auch Schwerpunkt weiterer von Oxfam Deutschland geförderter Projekte und Programme in Afrika südlich der Sahara und in Südasien.

Teil eines Ganzen

Dass Oxfam Deutschland in einem Verbund arbeitet, macht sich nicht nur in gemeinsamen Programmen bemerkbar.



Reinhild Schumacher
Krankenschwester, Diplom-Sozialpädagogin
/-Sozialarbeiterin, MSc Reproductive and
Sexual Health Research
2000 – 2002: Ruanda, DED

Die Teilnahme von Oxfam Deutschland an Arbeitsgruppen von OI ermöglicht Synergien und Lerneffekte. Unser Projekt-Team ist in unterschiedlichen OI-Gremien und Arbeitsgruppen vertreten. So vertritt ich Oxfam Deutschland im Emergency Managers' Network. Hier arbeiten Vertreter/innen der Mitgliedsorganisationen von OI an der Erstellung bzw. Verbesserung von Instrumenten und Standards der Nothilfe.

Was ich immer wieder interessant finde, ist, dass jedes Oxfam seine eigene Geschichte, seine eigene Identität und sein individuelles Profil hat. Gemeinsam haben wir den OI Strategischen Plan („Demanding Justice“), und jedes Oxfam bringt seine Expertise ein, um diesen zu erfüllen.

Oxfam im Norden und im Süden

Oxfam Deutschland entsendet kein eigenes Personal. Wir arbeiten zum Beispiel in der Nothilfe meist über ein anderes Oxfam, das langjährige Erfahrung und Partnerbeziehungen vor Ort hat. Sonst wäre es nicht möglich, bei einer humanitären Krise schnell zu handeln und insgesamt in rund 100 Ländern mit mehr als 3.000 Partnerorganisationen tätig zu sein. Wir als Projekt-Team von Oxfam Deutschland kümmern uns pro Jahr um circa 25 Projekte und Programme in rund 15 Ländern, teils von

anderen Oxfams umgesetzt, teils in direkter Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen vor Ort.

Lobby- und Projektarbeit

Dass wir eine deutsche Nichtregierungsorganisation sind, fällt am ehesten in der Lobby- und Kampagnenarbeit von Oxfam Deutschland auf. Hier setzen wir uns ein für mehr und bessere Entwicklungshilfe, allgemeinen Zugang zu Bildung und Gesundheitsfürsorge, gerechte Handelsregeln, faire Arbeitsbedingungen, Schutz der Zivilbevölkerung, Klimaschutz und Bewältigung der Folgen des Klimawandels.

Die Lobby- und Kampagnenarbeit geht mit unserer Projektarbeit Hand in Hand. Nach Jahren in unterschiedlichen Auslandsprojekten finde ich diese Verquickung überaus sinnvoll, denn: Wir werden in den Ländern der armen Welt keine nachhaltige Entwicklung vorantreiben, wenn wir in unseren eigenen Heimatländern keinen Druck auf politische Entscheidungsträger ausüben und uns für Verbesserungen stark machen.

Keine Langeweile

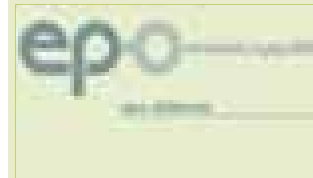
Bislang habe ich meinen Arbeitsplatz jeweils spätestens nach zweieinhalb Jahren gewechselt. Die Routine schlich sich ein, und: Es gab ja noch soviel Interessantes zu lernen und zu entdecken. Noch hat sich bei Oxfam keine Langeweile breit gemacht, denn eine junge und wachsende Organisation bietet Möglichkeiten der Mitgestaltung. Sei es die Schnittstellenfunktion zu den Bereichen Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen, oder die Aufmachung der neuen Website, interessante Perspektiven in der Projektarbeit, Fortbildungen in den Oxfam-Shops und adhoc-Aufgaben – es bleibt spannend.

Stellensuche bei international tätigen NGOs

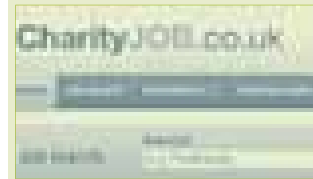
Folgende Internetseiten, Jobbörsen und Portale veröffentlichen aktuelle Stellenangebote international tätiger Organisationen:



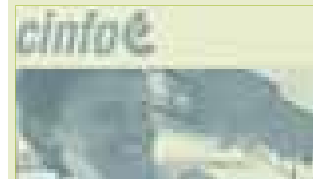
www.entwicklungsdienst.de



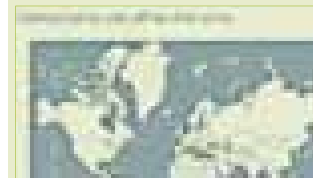
www.epo.de



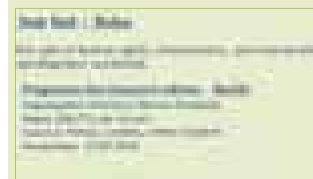
www.charityjob.co.uk



www.cinfo.ch



www.coordinationsud.org,
weiter „Espace Emploi“



www.oneworld.net/jobs

Interview

Für die UN-Friedensmission auf Haiti



Foto: © Veronika Weidringer

Veronika Weidringer mit Kollegen in Léogâne.

Veronika Weidringer ist Geografin und hat sich schon während ihres Studium auf das Thema EZ konzentriert. Sie war insgesamt vier Jahre für den DED in Mali, bevor sie 2005 zur UN-Friedensmission MINUSTAH – Mission des Nations Unies pour la Stabilisation en Haiti – nach Haiti ging, zunächst mit einem Vertrag von UNV (UN-Volunteers) und seit 2007 mit einem internationalen Vertrag mit DPKO (Department for Peacekeeping Mission).

Für *transfer* sprach Dieter Kroppenber mit Veronika Weidringer.

Frau Weidringer, was kennzeichnet derzeit Ihre Arbeit für die UN Friedensmission MINUSTAH in Haiti?

Meine Tätigkeit hat sich mit dem Erdbeben grundsätzlich verändert. Ich war am 12. Januar 2010 während des Bebens auf Haiti und hatte großes Glück, dass mir nichts passiert ist. Das Headquarter der MINUSTAH in Port-au-Prince, wo ich seit 2009 als Supervisor der Coordination and Reporting Unit der Abteilung Civil Affairs gearbeitet habe, ist bei dem Erdbeben zusammengebrochen. Hundert meiner UN-Kollegen sind bei dieser Katastrophe ums Leben gekommen – man kann nicht beschreiben, wie chaotisch die Umstände und wie extrem belastend die Situation und die Arbeit in den nächsten Wochen waren.

Meine Abteilung musste provisorisch in die noch funktionierenden Strukturen des administrativen Komplexes der MINUSTAH Logbase unterkommen, der durch das Erdbeben nicht betroffen war. Viele Kollegen wurden aufgrund von Traumata oder Verletzungen evakuiert, nur „Essential Staff“ blieb zurück und die Arbeitsbedingungen waren unglaublich schwierig. Im Rahmen meiner Tätigkeit

in der Coordination and Reporting Unit konnte ich sehr schnell die Aufgabe eines Knotenpunktes für die Koordination und den Informationsaustausch zwischen den zehn Regionalbüros der MINUSTAH und OCHA, die für die Koordination der Hilfsorganisationen aus der ganzen Welt zuständig war, übernehmen. Nach zwei Wochen wurde entschieden, ein Regionalbüro in der Nähe des Epizentrums in Léogâne, 20 Kilometer westlich von Port-au-Prince, aufzubauen. Dort habe ich seit Februar in Zusammenarbeit mit OCHA – unter schwierigsten Bedingungen in Zelten – Kommunalverwaltungen bei der Koordinierung der Not- und Wiederaufbauhilfe in den schwer betroffenen Regionen unterstützt.

Was sind bzw. waren die Aufgabenfelder der Abteilung Civil Affairs?

Unsere Hauptaufgabe ist der Aufbau staatlicher Strukturen, vor allem die Beratung von Gemeindeverwaltungen in den zehn Departments Haitis, in denen die MINUSTAH sogenannte Regionalbüros eingerichtet hat. Anlass der Entscheidung des UN Security Councils für das Entsenden der Friedens-

mission MINUSTAH war die instabile Lage auf Haiti, nachdem Präsident Aristide nach bürgerkriegsähnlichen Unruhen das Land im Februar 2004 verlassen hatte und die innerstaatliche Ordnung praktisch zusammengebrochen war.

Als ich 2005 als UNV nach Haiti kam, arbeitete ich zunächst in einem der Regionalbüros. Dort habe ich unter anderem Gemeindeverwaltungen beraten und sogenannte Quick Impact Projects identifiziert und durchgeführt. Dort auf dem Land ist die Sicherheitslage relativ gut. Meine Lebensbedingungen unterschieden sich nicht wesentlich von denen, die ich aus meiner Zeit mit dem DED in Mali kannte.

In Port-au-Prince hingegen gab es bis 2006 sogenannte Rote Zonen, wo der Staat nicht mehr „reinging“, in denen die UN-Militärs die Lage zu kontrollieren versuchten und dabei regelmäßig beschossen wurden. Ein wichtiges Aufgabenfeld war 2006 die Organisation von Präsidentschafts- und Bürgermeisterwahlen. Die Abteilung Civil Affairs hat bei der Durchführung von Wahlen immer eine wichtige Koordinationsfunktion.

Das ist übrigens typisch für unsere Arbeit: Sie ist stark durch Ad-Hoc-Situationen beeinflusst. Ob es nun um Wahlen geht oder um Naturkatastrophen – man greift kurzfristig auf unsere Ressourcen zurück, da wir in der Region präsent sind, die regionalen Gegebenheiten kennen und die nötigen Kontakte haben. Neben den beschriebenen Aktivitäten gehört die regelmäßige Berichterstattung über die wesentlichen Aktivitäten der Mission und auch über die politische Lage und die Sicherheitssituation zu den Aufgaben von Civil Affairs.

Wie sehen die Arbeitsstrukturen der Friedensmission aus?

Die zivilen Mitarbeiter der MINUSTAH verteilen sich auf einen administrativen und einen inhaltlichen oder substantiven Bereich. Im Administrationsbereich sorgen unter anderem Experten für IT, Human Resources, Technik und Logistik für die organisatorische und technische Basis der Friedensmission. Zu den substantiven Abteilungen zählen Civil Affairs, Public Relation, Justice, Election, Humanitarian Affairs etc.

Grundsätzlich ist natürlich bei jeder Friedensmission der Bereich Militär mit



Foto: Veronika Weidringer

Besprechung der Nothilfe-Akteure in einem Zelt im Regionalbüro in Léogâne.

UN-Polizisten und Security der größte: Auf Haiti sind derzeit 8300 Militärs und 2200 UN-Polizisten im Vergleich zu 470 internationalen zivilen Fachkräften und 200 UNVs.

Wie war Ihr Weg zur UN-Friedensmission?

Nach meinem Geografiestudium mit dem Schwerpunkt EZ war ich mit dem DED insgesamt vier Jahre in Mali. Danach wollte ich gerne in Deutschland als Referentin weiter im EZ-Kontext arbeiten, konnte aber trotz intensiver Suche keine adäquate Stelle finden. Ich habe mich in alle möglichen Stellenpools eingetragen, so auch bei UNV, die sich kurz darauf bei mir meldeten. Da ich zu dieser Zeit in Deutschland keine beruflichen Möglichkeiten sah und schon immer den Wunsch hatte, einmal für die UN zu arbeiten, ergriff ich die Chance und beschloss für ein halbes Jahr nach Haiti zu gehen.

Nun – aus den sechs Monaten sind inzwischen fünf Jahre geworden. Nach zwei Jahren UNV habe ich 2007 als Civil Affairs Officer einen internationalen Vertrag bei DPKO in New York erhalten. Auch diese Verträge sind befristet, aber finanziell wesentlich interessanter. Sie bieten außerdem Aufstiegschancen innerhalb der Friedensmissionen des DPKO und darüber hinaus hat man große Vorteile bei Bewerbungen für andere UN-Strukturen wie etwa UNDP oder UNICEF, da man nun „im System“ ist.

Unterscheidet sich die Arbeit für MINUSTAH von der beim DED?

Ja, es gibt markante Unterschiede: Die UN-Strukturen sind wesentlich komplexer und größer. Man arbeitet in einem riesigen

hierarchischen Apparat, was im Vergleich zu den sehr partizipativen Strukturen beim DED gewöhnungsbedürftig ist.

Außerdem kannte ich von meiner Projektarbeit beim DED eher langfristige Entwicklungsplanungen, man blickt voraus auf Projektzeiträume von drei Jahren und mehr. In der Friedensmission wird das zwar auch angestrebt, aber im Grunde muss man – wie bereits erwähnt – immer wieder kurzfristig auf äußere Ereignisse reagieren.

Ein dritter Unterschied liegt in der Mentalität der Mitarbeiter: Beim DED trifft man viele ungewöhnlich engagierte Mitarbeiter, die den Wunsch haben etwas zu verändern. Bei den UN spielen dagegen Karriere- und Verdienstvorstellungen oft eine größere Rolle. Man darf ja auch nicht unterschätzen, dass beispielsweise viele UNVs aus Entwicklungsländern kommen, wo das Gehalt eines UNV einen enormen Verdienst darstellt.

Welche Tipps und Empfehlungen können Sie für eine Bewerbung bei den UN geben?

Man muss einfach sehen: Bei deutschen EZ-Organisationen bewerben sich vielleicht 300 Interessierte auf eine Stelle, bei den UN sind es ganz schnell einmal 5000 und mehr. Das heißt, hier sind Stichwörter wie „Netzwerken“ und „Kontakten“ noch wichtiger als ohnehin schon. Grundsätzlich kann man offene Stellen im Internet zum Beispiel unter UN.org recherchieren und sich online bewerben. Dabei sollte man es aber auf keinen Fall belassen.

Ich würde immer raten, parallel zur Bewerbung über die UN-Internetseite das BFIO oder auch das ZIF in Berlin zu kontaktieren. Deren Unterstützung sollte man unbedingt in Anspruch nehmen, um beispielsweise wichtige Details über Besonderheiten der Bewerbungsverfahren und den UN-Jargon zu erfahren und die richtigen Schwerpunkte zu setzen.

Das Auswärtige Amt verfügt ebenfalls über eine gute Website bezüglich Bewerbungen bei der UN. Bei BFIO und ZIF erhält man übrigens auch wichtige Infos über Vertragsstrukturen und Weiterbeschäftigungschancen

bei den UN sowie über Möglichkeiten, während des UN-Vertrags Teil des deutschen Sozialsystems zu bleiben.

Was muss man für eine Bewerbung bei den UN mitbringen?

Man braucht einen international anerkannten Hochschul- oder Berufsabschluss. Man sollte bei der Stellensuche den bereits erwähnten administrativen Bereich der Peacekeeping Mission nicht außer Acht lassen, für den immer wieder Personalfachleute, IT-Spezialisten und Techniker gesucht werden – auch ohne akademische Abschlüsse. Darüber hinaus muss man über die erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen. Die interne Sprache der UN ist Englisch. Für den administrativen Bereich reichen Englischkenntnisse also völlig aus, bei den inhaltlichen Bereichen werden weitere Sprachkenntnisse vorausgesetzt.

Meines Erachtens sind EZ-Erfahrungen in vielen Fällen von Vorteil. Wer den EZ-Kontext kennt, kann Möglichkeiten der politischen oder zivilgesellschaftlichen Entwicklung in einem Land wesentlich besser beurteilen. Was die Lebens- und Arbeitsbedingungen betrifft, sollte man vor einer Bewerbung bedenken, dass das Leben im Rahmen einer Peacekeeping Mission nicht immer sehr komfortabel ist, etwa mit Blick auf die Sicherheits- und Versorgungslage oder die oft mangelhafte Infrastruktur. Da sind die Umstände in Haiti noch relativ günstig verglichen mit Einsatzorten wie Sudan oder Afghanistan.

Welche Kräfte werden denn speziell für Haiti derzeit gesucht?

Unser Arbeitsbereich ist ständig in Bewegung. Es gibt immer wieder freie Stellen unter anderem, weil Leute zu einer anderen Peacekeeping Mission wechseln oder weil es jemandem einfach „zuviel wird“. Speziell für Haiti werden derzeit von verschiedenen UN-Strukturen praktisch alle gesucht, die zum Wiederaufbau beitragen können, der ja schätzungsweise zehn Jahre dauern wird. Man braucht nur einen Blick ins Internet zu werfen, da sieht man, dass die verschiedensten Organisationen händierend nach kompetenten Fachleuten für alle möglichen Bereiche suchen.

Herzlichen Dank für das Gespräch, Frau Weidringer.

Von der Karriereplanung zum „Opportunity Management“

Der Arbeitsmarkt Vereinte Nationen hat sich grundlegend gewandelt

Jens Behrendt

Die Vereinten Nationen als Arbeitgeber passen sich dem globalen Trend an: projektgebundene und befristete Tätigkeiten überwiegen. Der Arbeitsmarkt UN wächst zwar, ist aber unübersichtlich. Ein exzellenter Lebenslauf, gute Kontakte und die ständige Selbstvermarktung sind unabdingbar. Flexibilität und Mobilität ersetzen die Karriereplanung, mit weitreichenden Folgen für Organisationen und Mitarbeiter: die Loyalität nimmt ab, das institutionelle Gedächtnis schwindet, persönliche Belange müssen hintangestellt werden.

Das System der Vereinten Nationen als Arbeitgeber spiegelt den globalen Trend der Abkehr von langfristigen Perspektiven und Sicherheit wider. Der Arbeitsmarkt UN wächst zwar, ist aber unübersichtlich. Da in den Organisationen immer weniger Personalentwicklung stattfindet und sie ausschließlich einem selbst überlassen bleibt, muss der eigene Lebenslauf mehr denn je als Absicherung für die Karriere dienen. „Opportunity Management“, sich kontinuierlich Optionen schaffen, ersetzt die Karriereplanung. Dies zeitigt weitreichende Folgen für Organisationen und Mitarbeiter: Die Loyalität nimmt ab, das institutionelle Gedächtnis schwindet, familiäre und persönliche Belange werden hintangestellt. Die Attraktivität einer Tätigkeit bei den Vereinten Nationen ist dabei ungeboren. Mehr und mehr Studierende streben eine internationale Karriere an, beflügelt durch Auslandsstudium und -praktikum. Zunehmend wird auch für Berufserfahrene internationale Arbeitserfahrung für eine Karriere in Deutschland nützlich, an einigen Stellen sogar unabdingbar.

Dieser Beitrag zeichnet einige Trends im UN-Personalwesen nach und beschreibt die Konsequenzen, die sich sowohl für den einzelnen „Professional“ als auch für die Förderung durch die Bundesregierung ergeben. Entstehung und Inhalt des UN-Personalstatuts und -systems sollen hier nicht erläutert werden.¹

Metatrend: Ausweitung und Flexibilisierung

Das internationale System wächst

Die gute Nachricht ist: Das System zwischenstaatlicher Organisationen, internationaler privater Organisationen und auch der Vereinten Nationen verhält sich wie der Weltraum gemäß der Hubble-Konstante – es dehnt sich immer weiter aus. In den vergangenen drei Jahrzehnten ist die Zahl auf einige hundert zwischenstaatliche Organisationen und einige zehntausend registrierte, international tätige nichtstaatliche Organisationen (NGOs) gestiegen.² Viele neue Organisationen, Plattformen und Netzwerke sind entstanden, vorwiegend in Bereichen wie Lobbying und Projektmanagement. Die

Jens Behrendt, geb. 1964, ist seit dem Jahr 2003 Leiter Rekrutierung beim Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) in Berlin.

Seit dem Jahr 2006 ist er zudem Lehrbeauftragter am Fachbereich Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin.



schlechte Nachricht ist: In den vergangenen Jahren hat sich ein Paradigmenwechsel im Hinblick auf Tätigkeiten in internationalen Organisationen vollzogen, der für Mitarbeiter/innen wie für externe Bewerber/innen die Spielregeln verschärft hat.

In dieser Zeit ist auch das UN-Personal weiter angewachsen, jedoch hauptsächlich in Form von Projekt- und Zeitverträgen sowie kurzfristigen Beratungsaufträgen. Der aufgabenbezogene und personelle „Big Bang“ im UN-System war das exponentielle Wachstum in der humanitären Hilfe und den komplexen Friedenssicherungsmissionen seit Ende des Ost-West-Konflikts. In den ersten drei Jahren nach dem Fall der Berliner Mauer gab es weltweit 52 Bürgerkriege und Krisen.³ Anfang der neunziger Jahre wurden das Amt für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) und die Hauptabteilung Friedenssicherungseinsätze (DPKO) aufgebaut. Heute haben die meisten UN-Organisationen eigene Abteilungen und Teams für die Krisenbewältigung.

Daneben bieten vor allem die für UN-Konventionen zuständigen Sekretariate, zum Beispiel für Umwelt und Klima, neue Organisationen für wichtige Themen wie HIV/Aids, oder auch Internationale Strafgerichtshöfe vermehrt Jobs. Insgesamt haben die Sonderorganisationen, Programme und Fonds der UN ihre Mandate neu interpretiert, um von Mitteln, die für diese Themen zur Verfügung gestellt werden, zu profitieren. Dabei ist zu beachten: Friedensmissionen, humanitäre Hilfe, Strafgerichtshöfe und einige Sekretariate sind per se keine Organisationen, in denen man langfristig Karriere machen kann. Sie unterliegen häufig kurzfristigen politischen

Dieser Artikel ist erschienen in der Zeitschrift VEREINTE NATIONEN, 57. Jahrgang, Ausgabe 4/2009, Seite 170 – 174. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Verlags.



Entscheidungen oder haben zeitlich begrenzte Mandate. Es werden zunehmend Spezialisten gesucht, beispielsweise für Politikberatung, Organisationsentwicklung, Berichterstattung, Fundraising, Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit – am besten gepaart mit internationaler Erfahrung.

Das neue Credo: Flexibilisierung

Traditionell war eine Karriere charakterisiert durch den linearen Aufstieg in einer definierten Hierarchie, verbunden mit zunehmender Budget-, Personal- und Ergebnisverantwortung sowie steigender Vergütung. Sie fand in einem beruflichen Umfeld statt, das eine relative Vorhersagbarkeit und Planbarkeit auf Jahre hinaus zuließ. Diese Voraussetzungen sind in den UN großenteils nicht mehr gegeben. Das neue Paradigma von Karriere heißt „transitional careers“. Daraus entsteht eine neue, neutrale Definition von Karriere als „der Weg durch das Berufsleben“. Der Elfenbeinturm des internationalen Beamten­tums („cocoon civil service world“) besteht zwar weiter, aber eher als periphere Lebensform in den UN insgesamt.

Die Flexibilisierung der Anstellungsformen ist in erster Linie eine Folge der wachsenden Zweckbindung von Geberfinanzierung an Programme und Projekte anstelle von Verwaltungshaushalten. Damit leisten die Geberstaaten kürzeren, an Projekte gebundenen Vertragszyklen Vorschub. Eine Statistik der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (International Civil Service Commission – ICSC) weist aus, dass Ende 2008 von 343 Deutschen im höheren Dienst des UN-Sekretariats 222 über Sonderbeiträge und nicht aus dem Personalhaushalt bezahlt wurden.⁴

Dies ist symptomatisch. 72 Prozent aller Beschäftigten im höheren Dienst der Organisationen des gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen (UN Common System) haben befristete Verträge, bei Projektstellen sind es 98 Prozent. Über 60 Prozent der Verträge wurden nicht aus dem ordentlichen Haushalt finanziert. Allein bei Verträgen der Deutschen waren es 56 Prozent. Nur in wenigen Teilen der UN-Familie, darunter die ILO, die FAO und die UNESCO, lief eine Mehrheit der Verträge über Planstellen im ordentlichen Haushalt. Folgerichtig hatten etwa die Hälfte der in der genannten ICSC-Statistik erfassten etwa 26 000 Mitarbeiter im gemeinsamen System im höheren Dienst zum Stichtag 31. Dezember 2008 weniger als fünf Jahre für die UN gearbeitet.⁵ Noch extremer ist die Situation bei Friedenssicherungsmissionen: 50 Prozent der Mitarbeiter im höheren Dienst waren weniger als zwei Jahre für die UN tätig, 36 Prozent gar weniger als ein Jahr.⁶ Unsicherheit und geringe Planbarkeit prägen das Berufsleben in Zeitverträgen. Mehr als 75 Prozent aller Beschäftigten beim UN-Entwicklungsprogramm (UNDP) haben Verträge mit einer Laufzeit von weniger als zwei Jahren. Bereits zu Beginn der Dekade stellten in einigen Organisationen die befristet Beschäftigten die große Mehrheit.⁷

Daneben setzen die UN weiterhin ein Heer von Beratern (Consultants) ein, kurzfristig beschäftigt, teilweise mit Kettenverträgen, gut bezahlt und flexibel einsetzbar. Auch das Wachstum und der Erfolg des UN-Freiwilligenprogramms hat etwas mit Kostendämpfung zu tun: Freiwillige üben teilweise Tätigkeiten aus, die früher UN-Angestellten auf Referenten- oder sogar mittlerer Managementebene vorbehalten waren.

Die Karriere ist tot. Es lebe die Karriere!

Die Privatisierung der Karriere

Mit der Dominanz von Zeitverträgen werden Patchwork- oder Zickzack-Karrieren immer mehr zum Normalfall, mit höherer Taktung

von unterschiedlichen Organisationen, Einsatzorten (Zentrale, Regionalbüro, Länderbüro oder Projekt), Funktionen und Entlohnung. Damit erodiert auch das Konzept von Seniorität und Karriere. „Der Einzelne muss eben die Mechanik einer entgrenzten Laufbahn verinnerlichen“, wie ein UN-Personaler anlässlich des ersten „UN Career Development Roundtable“ 2004 in Genf formulierte.⁸ Und die klassische Frage im Vorstellungsgespräch, „Wo sehen Sie sich in fünf bis zehn Jahren?“, wird bald gegenstandslos.

Wo die Planstelle zu Projekt­tätigkeit, Auftrag oder Einsatz mutiert, muss der/die Einzelne als eine Art „Ich-AG“ die eigene Wettbewerbsfähigkeit selbst in die Hand nehmen. Im schönsten UN-Jargon heißt es dann: „You are the primary driver of your career“. Eine auf die UN ausgerichtete Karrierebegleitung durch die Personalabteilung ist selten. Häufiger sind die Personaler – ein Beispiel aus dem UNDP – damit beschäftigt, im Sinne von „Outplacement“-Beratung Kolleginnen und Kollegen Hilfestellung bei Bewerbungen zu geben. Sehen wir hier Richard Sennetts „flexiblen Menschen“?⁹ Arbeitgeber vermeiden langfristige Verträge, halten sich Optionen offen, von ihren Mitarbeitern verlangen sie jedoch Loyalität. Das ist nicht UN-spezifisch, aber gehört auch hier zur täglichen Praxis.

Die Kehrseite der Medaille: Immer häufiger sind die erfolgreichen Kandidaten/innen der Auswahlverfahren nicht mehr verfügbar oder haben es sich aufgrund der langen Rekrutierungsdauer anders überlegt. Gute Kandidaten springen noch vor Dienstantritt oder auch kurz danach ab, wenn ein besserer Job winkt. Die neue Hauptabteilung Unterstützung für Feldeinsätze (Department of Field Support – DFS) hat für Friedensmissionen festgestellt, dass in den Jahren 2007/2008 von 2872 Vertragsangeboten 533 abgesagt wurden. Da UN-weit Personal- und Nachfolgeplanung in der Regel nicht systematisch und vorausschauend erfolgt (und es oft auch gar nicht kann, da die Organisationen selbst unter unsicheren Bedingungen arbeiten), entscheidet sich oft erst wenige Tage vor Vertragsende, ob ein Anschlussvertrag zustande kommt. Mitunter ist das dann zu spät, da die Kolleginnen und Kollegen bereits Alternativen haben, denn die Durchlässigkeit zwischen und die wechselseitige Anerkennung von Arbeitserfahrung in internationalen Organisationen und NGOs wächst.

Hinzu kommt eine globalisierte Bewerberkonkurrenz: Mehr qualifizierte Studienabgänger und Berufserfahrene aus Entwicklungs- und Transformationsländern drängen in die UN. Die Nomadisierung der internationalen Arbeitswelt hat ihren Preis. Die Erfahrung zeigt, dass ein hoher geistiger, emotionaler und auch körperlicher Aufwand damit zusammenhängt. Die gerade in den UN so prononciert vorgetragene „work-life-balance“ ist häufig nur blanke Theorie, vor allem in operativ tätigen Teilen des Systems mit vielen Projekten und kurzfristigen Aktivitäten.

Pflege des professionellen Profils

Netzwerke, Mobilität – was nach dem Motto der Deutschen Bahn klingt, wird zum Imperativ für die internationale Karriere. Für den beruflichen Erfolg wirken fast immer zusammen: Qualifikation, Motivation, Verfügbarkeit und nicht zuletzt Glück. Die individuelle Wettbewerbsfähigkeit erfordert eine kontinuierliche Pflege der beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse. So wie ein Anlageberater sein Portfolio verwaltet, so muss ich als Bewerber oder Beschäftigter meine „assets“ im Blick haben.

Persönliche Kontakte sind unverändert eine entscheidende Zutat. Aber anders als im alten Filz von Gefälligkeiten und Verpflichtungen gilt: „Das neue Vitamin B ist feinstofflicher und unverbindlicher, hängt dafür mehr an den eigenen Verdiensten. Als leichtes Fluidum

diffundiert es über Berufsfelder hinweg, eher in der Breite als entlang der Hierarchiestrukturen. Oft schlummert es in der Potenzialität von Freundschaftsbeziehungen, die geschäftlichen Charakter annehmen können, aber nicht müssen“. Grundsätzlich gilt auch in den UN der „hohe Grad abkürzender Wege durch persönliche Beziehungen.“¹⁰

Zur rechten Zeit am rechten Ort

Nach Jobs Ausschau halten kann man auf vielerlei Art und Weise: über eine Webrecherche, Infodienste oder persönliche Netzwerke. Dafür ist Branchenwissen über Akteure und Themen vonnöten. Cordula Janowski räumt in ihrem äußerst nützlichen und umfassenden Karriereberater den „Trend zur Flexibilisierung“ ein, hält jedoch eine „klare Zieldefinition“ und ein „klares Karriereziel“ für unerlässlich.¹¹ Dies widerspricht der Erfahrung vieler UN-Beschäftigter: Sowohl der Einstieg als auch die weiteren Tätigkeiten waren sich kurzfristig ergebene Gelegenheiten.

Für den Einstieg, mehr noch für den Verbleib und den Wechsel in den UN gilt: Eine Organisation ist auch als Marktplatz zu verstehen, auf dem man sich anbietet und nach Chancen Ausschau hält. Entsprechend muss man sich und sein Produkt, etwa Kreativität, Verlässlichkeit oder überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft, platzieren und fortlaufend dafür werben. Dies erfordert die Pflege verschiedener, sich teilweise überlappender Netzwerke: Mit wem kann ich mich vertraulich beraten? Woher bekomme ich Informationen über das, was läuft? Wer kann mir gute Referenzen ausstellen? Von herausragender Bedeutung ist dabei, sich nicht abzukapseln, sondern das eigene Schaffen als Teil eines Prozesses zu begreifen, als „work in progress“. Hinter verschlossenen Türen großartige Konzepte auszuarbeiten, um hinterher festzustellen, dass das Produkt keine Abnehmer im Kollegium findet, ist frustrierend. Es kann aber darüber hinaus mangels Beratung und Präsenz auch den Anschlussvertrag kosten, vor allem, wenn Kürzungen anstehen. Trotz der wachsenden Konkurrenz in den UN, teilweise mit direkten Kolleginnen und Kollegen, ist es langfristig wenig sinnvoll, auf Kosten anderer Karrieren zu machen. Das Prinzip „Geben und Nehmen“ von Informationen und Hinweisen erhöht die Chancen. Dazu gehört auch, sich im Beisein von Dritten gegenseitig zu loben und sich weiterzuempfehlen.

Mit Blick auf die Verlagerung der Rekrutierung vom Hauptquartier zu Länderbüros und Projekten gilt es auch, Bewerbungsstrategien zu überdenken. Dezentralisierung ist das Stichwort, das heißt Kontaktaufnahme direkt mit den UN-Büros vor Ort, sofern Interesse an deren Arbeit besteht. Oder es wie die berühmten „walk-in applicants“ machen und die UN-Länderbüros abklappern, wenn man schon mal vor Ort ist – übrigens gilt dies auch für ein Praktikum. Da Vakanzen häufig kurzfristig zu besetzen sind, kann so oft dem Zufall nachgeholfen werden.

Bewerbung und Vorstellungsgespräch

Die UN rekrutieren, stärker noch als in der Privatwirtschaft, tendenziell retrospektiv und weniger prospektiv; Personaler und vor allem Fachvorgesetzte wollen kein Risiko eingehen. Dies bedeutet: Für den jeweiligen Job muss man denselben idealerweise schon jahrelang gemacht haben; das fachliche und intellektuelle Potenzial und eine entsprechende Motivation reichen nicht. Im Nachwuchsbereich sind die UN allerdings großzügiger. Als Bewerber muss man neben Mobilität und Verfügbarkeit sein theoretisches und angewandtes Wissen sowie gegebenenfalls regionalspezifische Erfahrung unter Beweis stellen und persönlich, charakterlich und sprachlich zu den UN „passen“. Die Botschaft lautet: Ich bin unkompliziert, leicht integrierbar und schnell produktiv.

Für die Arbeit in den UN gilt auch, was Führungskräfte der Missionen der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) auf dem Balkan in einer Umfrage aus dem Jahr 2004 als Wunschliste für Fertigkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern nannten: schriftliches Ausdrucksvermögen, Führungsqualitäten, Verhandlungs- und Mediationsgeschick, Projektmanagement, analytische Fähigkeiten, Aufstellung und Überwachung von Budgets. Diese Querschnittsqualifikationen sowie die Berufserfahrung insgesamt müssen auf die gewünschte Position zugeschnitten werden. Personaler erwarten eine solche Transferleistung. Als Faustregel gilt: die ersten drei oder vier Punkte des Anforderungsprofils sind die entscheidenden und darauf sollte ich mich als Bewerber konzentrieren.

Leider werden fachliche und methodische Befähigung und Motivation gerade von deutschen Bewerberinnen und Bewerbern häufig nicht konkret genug – qualifiziert und quantifiziert – beschrieben. Allein die übliche Unterscheidung zwischen formaler Zuständigkeit (duties) und Leistungen (achievements) wird häufig nicht verstanden, insbesondere in Berufen und Branchen, die mit den UN wenig zu tun haben. Deutsche Bewerber/innen tun sich schwer, Erfahrung aus ehrenamtlicher oder Teilzeit-Tätigkeit zielgerichtet zu verarbeiten. Auch in den Einstellungsgesprächen sind deutsche Bewerber/innen oftmals zu verhalten und zu sehr auf fachliches Können konzentriert.

Förderungsmöglichkeiten

Interessierten Deutschen mangelt es meist nicht an Qualifikation, wohl aber an Orientierung und Navigationshilfen für internationale Tätigkeiten. Dabei haben sich die Möglichkeiten, bei der Jobsuche von deutschen Behörden oder Stiftungen unterstützt und gefördert zu werden, in den vergangenen Jahren erheblich verbessert.¹² Auch die pauschale Klage, Deutschland sei in UN-Institutionen schlecht vertreten, ist nicht mehr gerechtfertigt. Im UN-Sekretariat war Deutschland Ende 2007 mit einem Anteil von über sechs Prozent sogar leicht überrepräsentiert. Es war damit zweitgrößter Personalsteller nach den USA, jedoch bei Stellen, die der geografischen Verteilung unterliegen.¹³ Die Situation in einigen Sonderorganisationen und Programmen, wie dem UNDP, UNICEF oder dem Welternährungsprogramm, also im Feld arbeitenden Einrichtungen ohne vorgegebene geografische Verteilung¹⁴, sieht allerdings nicht ganz so gut aus. Das ist kein Zufall, denn gerade für Stellen dort sind entsprechende Arbeitserfahrung, Landeskenntnisse und gute Kontakte entscheidend.

Mittlerweile steht eine breite Palette an Strukturen und Instrumenten für die Förderung einer Bewerbung und Karriere in den UN zur Verfügung, insbesondere angetrieben und umgesetzt durch das auswärtige Amt und das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO).¹⁵ Die Rahmenbedingungen und die politische Steuerung wurden verbessert (Befassung von Kabinett und Bundestag, personalwirtschaftliche Konzepte; Staatssekretärsrunde, Gremien der Bundesressorts), das Angebot an Beratung und Information ausgebaut (Stellenpool, Hochschulmarketing, Einzelberatung, Bewerbungseminare)¹⁶ und die Netzwerkbildung unterstützt (jährliche Konferenz deutscher Bediensteter bei internationalen Organisationen)¹⁷. Hinzu kommen als erfolgreiches und effektives Instrument die diversen Stipendien- und Nachwuchsprogramme.

Dennoch gibt es Defizite. Zum einen muss die internationale Personalpolitik als außenpolitische Aufgabe auch in den deutschen Auslandsvertretungen stärker verankert werden. Häufig sind vor Ort die Deutschen in internationalen Organisationen nicht einmal bekannt, geschweige denn, dass sie als Ansprechpersonen und Informationsquelle zur Verfügung stehen. Gleiches gilt für die Personalreferate in den Bundesressorts, wo das Belohnungssystem für die Kandida-



tensuche und die Vermittlung zu den UN etwas schwach ausgeprägt scheinen. Zum anderen besteht vor allem Unsicherheit darüber, wie Deutsche im mittleren und oberen Management in den UN in ihrer weiteren Karriere unterstützt werden können; hier sind die Bedürfnisse andere als im Nachwuchsbereich und Interventionen können sogar kontraproduktiv wirken.

Friedenssicherung als Jobmotor

Mehr als alles andere haben friedenssichernde und friedenschaffende Einsätze das Gesicht der UN verändert. Allein in den gegenwärtig 30 UN-geführten Missionen sind mehr als 120 000 Kräfte im Einsatz, davon über 9000 Zivilisten.¹⁸ Insgesamt arbeiten weltweit derzeit mehr als 11 000 zivile Fach- und Führungskräfte in über 50 internationalen Friedenseinsätzen. Die Dimensionen reichen von fast 1000 Zivilisten in der UN-Mission in Kongo bis zu einem knappen Dutzend in einigen OSZE-Büros in Zentralasien. Aufgaben und Zahl der Missionen sind gewachsen, neue regionale Akteure – wie die EU und die Afrikanische Union – kamen hinzu, und aus dem UN-Sekretariat ist de facto eine „field-based organization“ geworden. Manchmal braucht es sehr kurzfristig Personal, meist jedoch gibt es eine mehrmonatige Planungs- und Aufbauphase für Beratungs- und Unterstützungsmissionen oder UN-Übergangsverwaltungen wie in Kosovo und Timor-Leste.

Die Vereinten Nationen haben Ende der neunziger Jahre die Rekrutierung von Missionspersonal zentralisiert und nationale Entsendungen bis auf wenige Ausnahmen abgeschafft. Das UN-Personalwesen, die Personalausstattung und die IT-Unterstützung wurden aber dem Wachstum der friedenssichernden Einsätze nicht angepasst. Die Folgen: Ein Großteil der Bewerbungen (240 000 im Jahr 2008) können nicht gesichtet werden, und die Einstellung dauert sechs bis zwölf Monate bei gleichzeitig 30-prozentigem Leerstand in den Missionen. Mit der Strukturreform und der Einrichtung des DFS, mit zusätzlichem Personal und einer neuen Software besteht die Aussicht auf gewisse Verbesserungen. Dennoch gelang aufgrund widerstrebender Interessen zwischen und innerhalb der UN-Gremienbürokratie und den Mitgliedstaaten bisher keine in sich schlüssige Personalreform und -politik.

Die Rekrutierung, Vorbereitung, Vermittlung und Betreuung deutscher ziviler Fach- und Führungskräfte übernahm im Jahr 2002 das Berliner Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF), eine gemeinnützige GmbH von Bundesregierung und Auswärtigem Amt.¹⁹ Das ZIF ist die zentrale Anlaufstelle für Entsendungen zu Friedensmissionen der EU und der OSZE²⁰ und unterstützt Bewerbungen für die UN und andere Organisationen. Außerdem entsendet das ZIF deutsche Wahlbeobachter/innen.

Die fachlichen Disziplinen in Friedenseinsätzen haben sich stark ausdifferenziert, allein die UN-Missionen haben derzeit 23 Fachbereiche mit insgesamt 550 Funktionen und Hierarchiestufen. Friedenseinsätze von UN, EU, OSZE und anderen bereichern nicht nur den Lebenslauf, sie sind auch finanziell attraktiv, dank der Grundgehälter, Tagegelder und Sonderzulagen. Der Bundestag verabschiedete im Mai 2009 das Sekundierungsgesetz, das eine Vereinheitlichung der Verträge und Zuwendungen für deutsche zivile Experten sowie deren soziale Absicherung regelt.²¹

Fazit

Die Flexibilisierung des Personals als Leitmotiv hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten große Teile der UN erfasst. Weniger langfristige Bindung von Personal hat budgetäre Gründe und bietet die Möglichkeit, sich Experten einzukaufen, wenn Aufgaben und

Mandate sich verändern. Die Flexibilisierung findet aber nicht nur in die eine Richtung statt: Gute Fach- und Führungskräfte schaffen sich berufliche Chancen und wissen einen offenen Arbeitsmarkt für sich zu nutzen. Die Hemmschwelle, aus Verträgen auszusteigen oder gar nicht erst anzutreten, sinkt. Bei manchen Verantwortlichen in den UN setzt angesichts dieser Ambivalenz eine zaghafte Rückbesinnung ein. Wie kann bewährtes Personal gehalten, wie die institutionelle Kontinuität gesichert werden? Noch erscheint für den „Professional“ diese UN-Arbeitswelt oft wie ein Leben im Provisorium. Wer Sicherheit sucht, wird auch in den Vereinten Nationen nicht mehr unbedingt fündig. Andererseits erweist sich der Arbeitsmarkt UN bislang als robust, jedenfalls solange es Wachstum und Fluktuation gibt.

1 Dies hat Dieter Göthel vortrefflich in seinem Buch getan: Dieter Göthel, Die Vereinten Nationen: Eine Innenansicht, Berlin 2002.

2 <http://www.idealists.org>

3 Vortrag von Kevin Gilroy, Chief, Special Operations, United Nations Volunteers, am 3.12.2007 in Berlin zum Thema „Planning and Setting up Field Missions in the UN System“.

4 <http://hr.unsystemceb.org/statistics/archives/stats/2008/>

5 Ebd.

6 Die Zahlen stammen aus einer Präsentation der „Recruitment, Outreach and Career Development Section“ der UN-Hauptabteilung Unterstützung der Feldeinsätze, Dezember 2008.

7 Göthel nennt die Weltgesundheitsorganisation und die UNESCO mit jeweils über 90 Prozent als Beispiele. Vgl. Göthel, a.a.O. (Anm. 1), S. 201.

8 Seit dem Jahr 2004 trifft sich eine wachsende Zahl von Personalern aus internationalen Organisationen zum „UN Career Development Roundtable“, um neue Trends und Projekte in Personalbeschaffung und -entwicklung zu diskutieren.

9 Richard Sennett, Der flexible Mensch, Berlin 1998.

10 Holm Friebe/Sascha Lobo, Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München 2006, S. 86/87.

11 Cordula Janowski, Erfolgreich bewerben bei Internationalen Organisationen, Frankfurt/Main 2008, S.1 und 27.

12 Vgl. Deutscher Bundestag, Beschlussempfehlung und Bericht des Auswärtigen Ausschusses: Deutsche Personalpräsenz in internationalen Organisationen im nationalen Interesse konsequent stärken, Drucksache 16/7938, 28.1.2008.

13 Deutscher Bundestag, Bericht der Bundesregierung über die deutsche Personalpräsenz in internationalen Organisationen, Drucksache 16/10963, 7.11.2008, S.4.

14 Die geografische Verteilung bezieht sich auf die Planstellen des höheren Dienstes im gemeinsamen System der UN, die aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden. Es gibt unterschiedliche Berechnungsformeln, in die Faktoren wie Beitragshöhe und Bevölkerungsstärke des jeweiligen Mitgliedstaats einfließen.

15 <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/AAmt/AusbildungKarriere/IO-Taetigkeit/DeutschesPersonallIO/081105-berichtpersonal.html>

16 <http://www.ba-auslandsvermittlung.de>

17 <http://www.commio.de>

18 Darin enthalten: 18 Friedenssicherungsmissionen und 12 Friedenskonsolidierungs- und politische Missionen. Das internationale zivile Personal setzt sich zusammen aus rund 7000 UN-Angestellten sowie etwa 2000 UN Volunteers. Hinzu kommen rund 15 000 zivile Ortskräfte. Siehe <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/bnote.htm> sowie <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/ppbm.pdf>

19 <http://www.zif-berlin.org>

20 Diese Entsendungen sind so genannte Sekundierungen, das heißt das Entsendeland nominiert Kandidaten/innen und finanziert deren Einsatz (Zuwendung, Versicherung, Reisekosten, Ausrüstung), sofern sie von der jeweiligen Mission ausgewählt werden.

21 <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/Themen/Krisenpraevention/090218-Sekundierungsgesetz.html>

Als Architekt und ehemaliger Entwicklungshelfer bei den Vereinten Nationen

Foto: © Matthias Ebinger



Als Entwicklungshelfer betreute Matthias Ebinger Bauprojekte in Kenia.

Die Gestaltung des gebauten, räumlichen Umfeldes fasziniert mich sehr: auf der einen Seite des Spektrums das konkrete Schaffen von Raum durch das handwerkliche Fügen von Materialien, auf der anderen Seite das großmaßstäbliche Gestalten von Raum- und Stadtplanung. Schon früh entwickelte sich bei mir der Wunsch, in irgendeiner Form unsere Welt baulich mitzugestalten.

Studium und erste EZ-Projekte

Nach meiner Schulzeit entschied ich mich daher für ein Architekturstudium mit einem Schwerpunkt für das Bauen in Entwicklungsländern. In dieser Zeit entwickelte ich durch Praktika und Studienarbeiten erste enge Kontakte ins subsaharische Afrika. Einen zweiten Schwerpunkt setzte ich auf nachhaltiges Bauen. Durch ein Praxissemester bei der „UN Operation Lifeline Sudan“ mit einem Partner von Christliche Fachkräfte International (CFI) entstanden gute Verbindungen zu der deutschen Entsendeorganisation, so dass mir nach dem Studienabschluss eine Stelle als Bauplaner

an einer kirchlichen Universität in der Nähe von Nairobi angeboten wurde.

Gute zwei Jahre verbrachte ich von 2001 bis 2003 als Entwicklungshelfer mit CFI in Kenia, um Bauprojekte zu betreuen und diese mit einfach machbaren, nachhaltigen Maßnahmen wie solaren Warmwasserkollektoren, Regenwassernutzung und passiver Kühlung zu verbinden. Hier in Kenia faszinierten mich besonders die Entscheidungsfindungs- und Finanzierungsprozesse im Vorfeld der Bauprojekte. Um diese Prozesse besser verstehen zu können, schrieb ich mich an der University of South Africa für ein Fernstudium in Verwaltungswissenschaft ein. Das Studium mit seinem praxisnahen Kursangebot war eine äußerst positive Erfahrung und ergänzte die EZ-Erfahrungen bestens.

Bewerbung bei den UN

Nach meiner Rückkehr bewarb ich mich zunächst bei den Juniorprogrammen der großen Internationalen Organisationen:

dem National Competitive Examination der Vereinten Nationen, dem „Young Professional Program“ der Weltbank und dem Programm „Beigeordnete Sachverständige“ des deutschen „Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen“ (BFIO). Bei letzterem konnte ich mich gezielt auf eine Stelle bei den Vereinten Nationen bewerben, die perfekt auf mein Profil zugeschnitten war: „Associate Portfolio Manager“ für Infrastruktur-Rehabilitierungsprojekte in Afghanistan und im Sudan, eine Headquarters-Stelle in New York mit „Backstopping“-Funktion für die Feldarbeit.

„Beigeordnete Sachverständige“, international bekannt auch als Junior Professional Officers (JPOs) werden von den jeweiligen Herkunftsländern zur Förderung ihres Nachwuchspersonals ausgewählt und für Positionen in Internationalen Organisationen vorgeschlagen. Die Bundesregierung hat mit etwa 20 Internationalen Organisationen bestehende Vereinbarungen und entsendet jährlich etwa 40 Sachverständige. Das Auswahl-



Matthias Ebinger
Architekt
2001 – 2003: Kenia, CFI



verfahren durch das BFIO verlief zügig und ich hatte den Eindruck, dass meine Zeit als Entwicklungshelfer ein wichtiger Pluspunkt war. Die zweite Auswahlrunde wurde per Videokonferenz mit einem Panel von UN Fachleuten durchgeführt. Hierbei waren die Kontakte, die ich in Nairobi zum dortigen UN Personal (insbesondere mit UN-Habitat) entwickelt hatte, ein wichtiger Eisbrecher.

Projekte in Afghanistan und Sudan

Im Herbst 2003 kam die Stellenzusage aus New York. Das UN Office for Project Services (UNOPS) ist ein Dienstleister innerhalb des UN Systems, der sich auf die Durchführung von Baumaßnahmen, Infrastrukturentwicklung, Vertragsmanagement



Projektarbeit für die UN in Afghanistan

und Materialbeschaffung spezialisiert. Während meiner Zeit bei UNOPS wuchs das Projektportfolio für Afghanistan und Sudan stark und bot ein interessantes Aufgabenprofil. Wir führten zahlreiche Ausschreibungen durch und betreuten die Vertragspartner zusammen mit den Büros in Kabul und Khartoum. Unter anderem wurden zahlreiche Verträge für „Labor Intensive Infrastructure Projects“ mit afghanischen Unternehmen geschlossen, die vielen einheimischen Arbeitskräften ein Einkommen sicherten. Eine zweite Aufgabe bestand in der Entwicklung und Besetzung von Beraterverträgen, und der Aussendung und Betreuung des Personals. Die Buch-

führung der Projektmittel war der dritte Verantwortungsbereich.

Renovierungsarbeiten in New York

Nach einem guten Jahr konnte ich mein Aufgabenfeld wechseln und für den „United Nations Capital Masterplan“ arbeiten. Der „Capital Master Plan“ hat die Aufgabe, das UN Headquarter in New York gründlich zu sanieren. Der Gebäudekomplex hat aufgrund seines Alters gravierende Baumängel und Ineffizienzen. Da ich mich als Architekt der „Generation Renovation“ zugehörig fühle, deren Hauptplanungsfeld der vorhandene Baubestand ist, war dieses Projekt mit einem Volumen von 1,9 Milliarden US Dollar für mich sehr interessant. Ich wurde Assistent des „Senior Project Managers“

te von der UN an ein großes New Yorker Universitätskrankenhaus und übernahm dort Verantwortung für die Neugliederung der Bauabteilung. Er bot mir eine Stelle in seinem „Change Management“ Team an.

Nach reiflicher Überlegung sagte ich zu und arbeite nun seit Anfang 2007 an der organisatorischen Neugestaltung der Bauabteilung mit 750 Mitarbeitern und an der langfristigen Sanierungsplanung der alternden Gebäude in Manhattan.

Mein UN-Status hatte bislang jegliche Nebentätigkeit untersagt. Durch den Wechsel ergab sich nun die Möglichkeit, an einer New Yorker Architekturschule im Fachbereich Immobilienmanagement zu unterrichten und somit Teil eines internationalen Netzwerkes zu werden, das sich mit der langfristigen Nutzung und Sanierung des Gebäudebestandes beschäftigt. Ein aktuelles Projekt mit Studenten aus New York und Europa entwickelt ein Modell, das eine bessere Abstimmung zwischen Gebäudeplanung, Bau und Nutzung erlaubt und somit zu langfristig effizienteren Lösungen für das „gebaute Umfeld“ führen soll. Das Universitätskrankenhaus ist dabei Fallstudie.

Zwei Institutionen im Vergleich

Die Arbeit an zwei New Yorker Institutionen zeigt mir, inwieweit innerhalb der UN durch bürokratische Vorschriften Arbeitsprozesse erschwert werden, aber auch inwieweit die UN dadurch in der Lage ist, anspruchsvolle Projekte in der Friedenssicherung, Entwicklungspolitik oder in Wiederaufbausituationen in extrem schwierigen Umfeldern durchzuführen. Ich empfand das politische Arbeitsumfeld innerhalb der UN oft als eine größere Herausforderung als die eigentliche, inhaltliche Arbeit, stelle jedoch im Rückblick fest, dass ich gerade in diesem Bereich meinen Horizont entscheidend erweitern konnte.

Langfristig hoffe ich, meine Erfahrungen von UN und den New Yorker Institutionen wieder in die Entwicklungszusammenarbeit einbringen und in größeren Projekten Verantwortung übernehmen zu können.

mit zwei Verantwortungsbereichen: Ich war für die Klärung der baurechtlichen Fragen der sich auf internationalem Territorium befindlichen Gebäude zuständig und koordinierte zudem zwischen den Fachplanern die Nachhaltigkeitsmaßnahmen, so dass die Gebäuderenovierung dem Bewertungsprotokoll des US Green Building Councils entsprach.

Wechsel innerhalb New Yorks

Nach Abschluss der Planungsphase Ende 2006 wurde ein Construction Manager mit der Baudurchführung beauftragt. Damit änderten sich für die UN Mitarbeiter die Aufgabenprofile. Der Projektleiter wechsel-

Gute Netzwerke sind unverzichtbar

Foto: ©iStockphoto.com/Jelena Popic

Anfang 2009 kam ich aus Afghanistan nach Berlin zurück. Ich war in Afghanistan zuerst ein Jahr für die Deutsche Welthungerhilfe, dann ein Jahr in einem UNDP-Programm am afghanischen Ministerium für ländlichen Wiederaufbau und Entwicklung und zuletzt vier Monate als politische Beraterin des EU-Sondergesandten in Kabul tätig. Vor dem letzten Einsatz in Afghanistan war ich ein halbes Jahr im Kosovo und baute dort ein Gemeindeentwicklungsprogramm für die Caritas Luxemburg auf.

Es ist nicht einfach, einen beruflichen Einstieg in die Arbeit bei internationalen Organisationen zu schaffen. Hilfreich bei meinen Bewerbungen waren sicherlich meine Sprachkenntnisse – Englisch, Russisch, Tadschikisch/Dari und Französisch – meine Kenntnisse im Bereich der Konfliktanalyse wie auch meine Regionalkenntnisse aus der ehemaligen Sowjetunion, speziell Zentralasien. Ich schrieb meine Master-Arbeit über die Ursachen für den Bürgerkrieg in Tadschikistan und wurde über Strukturen lokalen Regierens in Tadschikistan promoviert.

Wichtig war jedoch, erst mal den Einstieg in die internationale EZ zu schaffen. Über eine Bekannte erfuhr ich von der Ausschreibung einer Programmassistenten-Stelle bei der Deutschen Welthungerhilfe in Kabul, ich bewarb mich sofort und hatte Erfolg. Nachdem ich ein gutes Jahr bei der DWHH

in Kabul gearbeitet hatte, war vor Ort der Wechsel in ein UNDP-Programm nicht mehr schwierig.

Expertenpool, Netzwerke, Trainings

Wenn man sich von Deutschland aus bei internationalen Organisationen bewerben will, leistet das ZIF in Berlin wichtige Hilfestellung. Wer im Expertenpool des ZIF ist, hat besseren Zugang zu internationalen Stellenausschreibungen und Trainings und wird Teil eines wertvollen Netzwerkes internationaler Experten. Darüber hinaus organisiert das ZIF in manchen Orten lokale ZIF-Netzwerke, so zum Beispiel in Prishtina, Kabul und seit 2010 auch in Berlin.

Ich wurde bislang noch nicht direkt über das ZIF ins Ausland entsandt. Für mich waren jedoch die zahlreichen Trainings in den Bereichen Rechtsstaatlichkeit, Sicherheit, Mediation oder Verhandlungsführung sehr wertvoll. Über das ZIF-Netzwerk im Kosovo bekam ich auch schnell Kontakte in der Region.

Den direkten Kontakt suchen

Eine weitere Möglichkeit, den Einstieg in die Arbeit bei internationalen Organisationen zu bewerkstelligen, ist die Suche einer Stelle direkt vor Ort. Oder man wendet sich an Menschen, die bereits in der Region ge-

arbeitet haben, für die man sich interessiert. Diese können oft schnell wertvolle Kontakte in der entsprechenden Region vermitteln. Seit meiner Rückkehr aus Afghanistan, haben mich viele Menschen, die sich für eine Arbeit in Afghanistan interessieren, kontaktiert und ich habe sie, so gut ich konnte, beraten und ihnen interessante Ansprechpartner genannt. Ich rate sehr dazu, sich nicht davor zu scheuen, andere zu kontaktieren, um Rat zu bitten und sein eigenes Netzwerk zu pflegen und auszubauen.

Rückkehr und Wiedereingliederung

Nach meiner Rückkehr nach Deutschland arbeitete ich zunächst acht Monate als Referentin am BMZ. Seit Anfang 2010 bin ich als freie Gutachterin tätig. Außerdem betreibe ich seit 2009 mit meinem Freund den Online-Shop www.gundara.com für fair gehandelte Produkte, vor allem Leder-taschen aus Afghanistan und Zentralasien. Dieses Patchwork von Tätigkeiten empfinde



Dr. Gunda Wiegmann, Politologin, seit 2010 freiberufliche Gutachterin (www.gunda-wiegmann.gundara.com)

ich als große Bereicherung und es erscheint mir sehr ratsam, sich mehrere Standbeine aufzubauen. Gleichzeitig nehme ich an Fortbildungen des ZIF teil. Außerdem war ich über das ZIF bei OSZE-Wahlbeobachtungen tätig. Solche Aktivitäten sind für mich sehr hilfreich: Man trifft hier auf Menschen, die ein ähnliches Leben zwischen



den Kulturen führen, man kann sich austauschen, man bildet sich weiter und bleibt so in Kontakt zur „internationalen Arbeit“.

Eigenes Netzwerk gegründet

Auch für den beruflichen Wiedereinstieg in Deutschland sind Netzwerke wichtig. Denn oft erwartet die Rückkehrer/innen eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit oder zumindest beruflichen Unsicherheit. Man bringt Arbeitserfahrung mit, die im Inland nicht unbedingt als so wertvoll erachtet wird.

Das ZIF betreut seine Experten nach der Rückkehr aus dem Ausland, in dem es Rückkehrer-Treffen organisiert und Trainings anbietet. Es bietet jedoch meines Erachtens strukturell noch wenig im Sinne einer Wiedereingliederung in Deutschland. Darum kam mir auf einem ZIF-Rückkehrertreffen Ende 2009 die Idee, ein ZIF-Netzwerk für Rückkehrer und solche auf Zwischenstation in Berlin ins Leben zu rufen.

Das Berliner Netzwerk soll bei der Wiedereingliederung in Deutschland unterstützen, für die Verbindung zu internationalen Tätigkeiten (wie z.B. Wahlbeobachtungen) sorgen und ein Forum bieten, sich über Veranstaltungen in Berlin auszutauschen. Bislang haben drei informelle Treffen des Netzwerkes stattgefunden. Beim letzten Treffen Anfang Juni wurde überlegt, ob man zusätzlich zu diesen informellen Treffen thematische Abende etwa bei diplomatischen Vertretungen in Berlin organisieren sollte. Das Netzwerk ist – zumindest aus meiner Sicht – auch offen für Rückkehrer/innen aus anderen Organisationen.

Bei Interesse senden Sie eine E-Mail an gundajon@gmail.com.



Handicap International Arbeiten in internationalem Ambiente



Foto: © Handicap International

Demonstration gegen den Einsatz von Landminen

Als ich 2001 nach zweieinhalb Jahren DED Entwicklungshelferdasein aus Mali zurückkehrte, wollte ich erst einmal ein paar Jahre in Deutschland arbeiten. Für mich war das eine Herausforderung, weil ich bisher nur im Ausland beruflich tätig gewesen war. Meine Berufserfahrung als Geografin musste ich allerdings zugunsten einer festen Stelle erst einmal auf Eis legen. Glücklicherweise gibt es im Themenfeld EZ aber genug Möglichkeiten, die im Ausland erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen einzubringen. Dafür muss man dann halt manchmal Abstriche bei der fachlichen Ausrichtung machen. Ob ich landwirtschaftliche oder eher soziale Projekte betreue, macht für mich letztendlich keinen so großen Unterschied – mir ist vor allem wichtig, dass ich im EZ-Kontext arbeiten kann.

Mittlerweile habe ich mich wieder eingelebt und weitere Ausreisepäne erst einmal storniert. Die Stelle habe ich inzwischen noch einmal gewechselt, bin aber dem internationalen NGO-Bereich treu geblieben.

Referentin bei Handicap International

Zurzeit arbeite ich als Programmreferentin mit Schwerpunkt Co-Finanzierung für

Handicap International (HI) im deutschen Verein in München. Der deutsche Verein ist Teil der internationalen Föderation von Handicap International mit insgesamt acht nationalen Vereinen. Schwerpunkte der Arbeit von HI sind das Engagement für das Verbot von Landminen und Streumunition sowie humanitäres Minenräumen. Außerdem unterstützt HI-Projekte für Menschen mit Behinderung in etwa 60 Ländern Afrikas, Asiens, Südamerikas und Südosteuropas. Im Rahmen von Nothilfe werden Projekte für vulnerable Gruppen durchgeführt – dabei wird gezielt auf die Berücksichtigung von Menschen mit Behinderung geachtet.

Deutsch-Internationale Schnittstelle

Meine Funktion ist die einer Schnittstelle zwischen dem Finanzierungsbedarf unserer internationalen Projekte und dem Finanzierungsangebot öffentlicher Zuschussgeber in Deutschland. In monatlichen Telefonkonferenzen mit HI-Kollegen in Lyon und Brüssel werden Bedarf und Prioritäten für die Finanzrecherche abgestimmt. Sobald ich einen möglichen Zuschussgeber für bestimmte Projektinhalte gefunden habe, wird

gemeinsam über die Auswahl der in Frage kommenden HI-Projekte entschieden. Ich bearbeite dann die Projektkonzeption entsprechend der Förderrichtlinien und reiche den Antrag – je nach Bedarf auch übersetzt – beim Geldgeber ein.

Auf der anderen Seite bin ich in ständigem Kontakt mit deutschen Zuschussgebern um zu klären, was die aktuellen Förderkriterien sind und wo die Förderprioritäten liegen. So bekommen wir beispielsweise seit Jahren Zuschüsse des Auswärtigen Amtes für die Minenräumung in Bosnien-Herzegowina. Bei regelmäßigen Besuchen in Berlin besprechen wir mit den Mitarbeitern der zuständigen Abteilung unseren entwicklungsorientierten Ansatz, dabei werden die Rahmenbedingungen für eine Bewilligung geklärt. Einmal im Jahr besuche ich dann das bezuschusste Projekt vor Ort, wenn möglich mit den Kollegen des Auswärtigen Amtes und der lokalen Botschaft.

Fundraising und Networking

Gelegentlich stelle ich bei Lobby- oder Informationsveranstaltungen unser Entminungskonzept vor, um so Fördermittel für humanitäres Minenräumen weltweit zu akquirieren. Bei anderen Geldgebern stehen dagegen eher die Arbeit für die Rechte von Menschen mit Behinderung oder unsere Maßnahmen im Rahmen von Nothilfe im Vordergrund. Auch hier versuche ich jede Gelegenheit zu nutzen, um für ein „Mainstreaming“ von Menschen mit Behinderung in der Entwicklungszusammenarbeit zu werben und zu informieren.

Am Anfang fiel es mir schwer, Projekte zu „verkaufen“ und auszuhandeln. Da ich aber weiß, wofür die eingeworbenen Geldmittel schließlich eingesetzt werden, bin ich sehr motiviert „dran zu bleiben“. Meine Kollegin nennt das „freundliche Penetranz“. Wichtig ist für mich und auch für meine Kollegen aus der Projektarbeit, dass wir integer bleiben und unsere Projektideen und -möglichkeiten konsequent verfolgen. Das heißt dann auch schon mal ein Finanzierungsangebot abzulehnen.

Wesentlich in meinem Job sind eine gute Koordination mit den HI-Kollegen und die Kontaktpflege mit den Geldgebern. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Networking mit anderen Organisationen und Verbänden, um auch inhaltlich etwas vermitteln

zu können. Ein Vorteil ist hierbei, dass die EZ Community relativ überschaubar ist und man immer wieder mal Bekannte aus vorherigen Tätigkeiten trifft. Hilfreich sind sicher auch die Sprachkenntnisse, die ich während meiner Einsätze im Ausland erwerben konnte. Eine Perfektionierung des einschlägigen „Projektsprech“ ist ebenfalls förderlich.

Viele Facetten der Projektarbeit

Besonders spannend finde ich es, die Projektarbeit aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Als durchführende Beraterin vor Ort, als Projektreferentin in der direkten Betreuung von Projekten und jetzt als „Fundraiserin“. So konnte ich sowohl die Projektplanung und -durchführung als auch das Projektmanagement und die Finanzierung kennen lernen. Das hilft mir heute, die Projekte zum einen aus der Perspektive meiner Kollegen vor Ort und zum anderen auch aus der Sicht der Geldgeber zu beurteilen.

Die Arbeit mit den überwiegend frankophonen HI-Kollegen ist relativ entspannt. Allerdings kann man auch hier die Erfahrung machen, dass man für kulturelle Unterschiede in der Arbeitsweise nicht bis nach Afrika reisen muss. Wenn man die eher deutsche Zielorientierung kennt, ist französisch gelebte Prozessorientierung doch etwas gewöhnungsbedürftig. Anderer-



Claudia Bell
Geografin und Referentin für Landespflege
1999 – 2001: Mali, DED

seits haben es die Kollegen mit mir auch nicht ganz leicht, wenn ich Abrechnungsvorgaben für das Bundesverwaltungsamt plausibel machen muss. Aber auch das ist eben ein Aspekt des Arbeitens bei einer internationalen NGO. Wer sich darauf einlassen kann, wird Spaß an der interkulturellen Herausforderung haben und darin auch Möglichkeiten finden, seine speziellen Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen.

EU-Fördergelder erfolgreich beantragen

Qualifikation EU-Fundraiser

Das Weiterbildungs- und Beratungsunternehmen emcra GmbH ist spezialisiert auf den Bereich EU-Fördermittel und bietet eine sechsmonatige „Qualifizierung zum EU-Fundraiser“ an.

Die Teilnehmenden lernen, Projekte so zu konzipieren, dass die EU-Förderchancen möglichst groß sind. Außerdem erfahren sie, wie man EU-Anträge formal korrekt stellt, EU-Projekte kalkuliert und EU-konform abrechnet. Die Weiterbildung umfasst fünf dreitägige Präsenzphasen und zehn Online-Module. Zum Bildungsangebot gehören auch die Begleitung eines EU-Übungsantrags, Vernetzung der Teilnehmenden und der Austausch mit Experten.

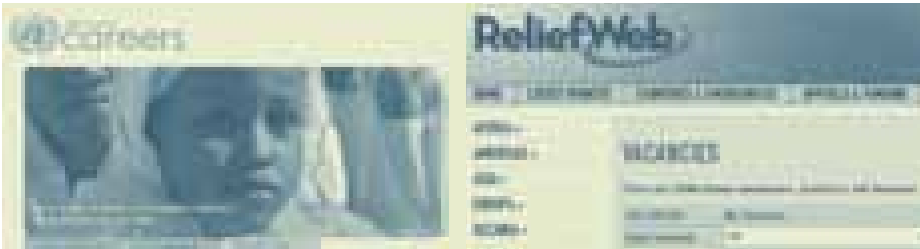
Die Kurskosten betragen 5.450 Euro. Falls die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, ist eine Finanzierung über Bildungsgutschein möglich.

Info: www.emcra.eu

bengo

bengo, die Beratungsstelle für private Träger in der EZ, bietet NGOs eine einführende Beratung zu den Eckpunkten der Projekt- und Trägerkriterien verschiedener Geldgeber, vor allem des BMZ und der EU.

Info: www.bengo.de/



Wo finde ich Stellenangebote Internationaler Organisationen?

Jobs-IO

Eine gute Internet-Adresse für die Stellensuche ist der Internationale Stellenpool Jobs-IO, den das Auswärtige Amt eingerichtet hat, um Bewerbungen bei Internationalen Organisationen zu erleichtern.

www.jobs-io.de

UN-Job-Websites

Auf folgenden UN-Internetseiten kann man auch direkt nach Beschäftigungsmöglichkeiten suchen.

www.un.org/en/employment/
<http://careers.un.org/>

UNRIC

Auch auf den Websites einzelner UN-Organisationen findet man Stellenangebote. Eine Liste aller UN-Organisationen in Deutschland hat das Regionale Informationszentrum der Vereinten Nationen (UNRIC) in Brüssel veröffentlicht.

www.unric.org/de

ReliefWeb

Über Stellen im Bereich der Humanitären Hilfe informiert die Website Reliefweb.

www.reliefweb.int/vacancies

Internationale Organisationen im Überblick

Auf den Internetseiten von Auswärtigem Amt und BFIO findet man unter dem

Stichwort „Arbeitsgebiete“ eine Übersicht, die für die verschiedenen Fachgebieten, wie Architektur, EZ, Gesundheitswesen, Rechtswissenschaften oder Umweltschutz, relevante Internationale Organisationen aufführt.

www.bfio.de
www.diplo.de/jobs-io, weiter „Allgemeines“

EPSO

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) ist die zentrale Anlaufstelle für EU-Bürger, die für Europäische Institutionen arbeiten möchten. Neben den Laufbahnen als Beamter oder „Vertragsbediensteter“ bei der EU gibt es auch die Personalkategorie „Bediensteter auf Zeit“.

Bedienstete auf Zeit können zur Ausübung sehr spezialisierter oder zeitlich begrenzter Aufgaben für maximal sechs Jahre eingestellt werden. Stellenausschreibungen findet man auf den Internetseiten der verschiedenen EU-Institutionen. Man kann sich auch bewerben, indem man seine Daten in die „EU CV Online“-Datenbank eingibt. Die Auswahlverfahren für Bedienstete auf Zeit werden im Allgemeinen nicht von EPSO, sondern von den Institutionen und Agenturen selbst durchgeführt.

<http://europa.eu/epso/>
http://ec.europa.eu/civil_service/job/temp/index_de.htm
http://ec.europa.eu/civil_service/job/cvonline/index_de.htm

Wie bewirbt man sich?

Wertvolle Anregungen, beispielhafte Bewerbungsschreiben und Lebensläufe findet man auf der Website des Auswärtigen Amtes unter dem Stichwort „Tipps für Ihre Bewerbung“. Die Kernpunkte haben Auswärtiges Amt und BFIO in der Publikation „Bewerbungen bei Internationalen Organisationen“ zusammengefasst.

Info:

www.diplo.de/jobs-io, weiter „Allgemeines“ oder www.auswaertiges-amt.de, weiter „Auswärtiges Amt“, „Ausbildung und Karriere“, „... bei internationalen Organisationen“, „Allgemeines“

Kompetenzbasierte Interviews

Auf eine erfolgreiche schriftliche Bewerbung folgt das Vorstellungsgespräch, bei den UN standardmäßig in Form eines kompetenzbasierten Interviews. Welche Kernkompetenzen sind gefragt? Und welche Fragen werden gestellt, um Kompetenzen zu erfassen. Hilfreiche Infos hierzu im Internet:

- Die Publikation „UN-Competencies for the Future“ unter:
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/unssc/unpan008600.pdf>
- Eine Zusammenfassung des „WHO Global Competency Model“ unter:
http://www.who.int/employment/competencies/WHO_competencies_EN.pdf
- Tipps zu UN-Jobinterviews und einige typische Fragen auf der Seite:
<http://careers.un.org/>, weiter „How do I apply“, „At your interview“

Verdienst und soziale Absicherung

Allgemeine Infos über die Gruppierung Internationaler Organisationen und Missionen, über Amts- und Funktionsbezeichnungen und über Gehälter und Vergütungssysteme bieten die „Allgemeinen Informationen“ zu Karriere-Möglichkeiten bei Internationalen Organisationen auf der Website des Auswärtigen Amtes. Dort findet man ebenfalls wichtige Kernpunkte zum Thema „Soziale Absicherung“.

www.diplo.de/jobs-io, weiter „Allgemeines“, „Soziale Absicherung“





Foto: © Pixelio/Klaus-Uwe-Gerhard

Mehr Jobs, mehr Menschen: Großstädte wachsen gegen den Trend

Die großen Städte Deutschlands werden immer attraktiver für Menschen und Unternehmen – so das DIW Berlin in einer aktuellen Studie. Die Einwohnerzahl der 14 größten deutschen Städte ist im letzten Jahrzehnt im Schnitt um drei Prozent gestiegen, während die Gesamtbevölkerung Deutschlands leicht zurückging.

Städte werden jünger, akademischer und weiblicher

Die Zahl der jungen Erwachsenen bis 25 Jahre wächst in den Großstädten doppelt so schnell wie im Rest des Landes. Parallel nimmt die Zahl der unter 18-jährigen nur halb so stark ab wie im Durchschnitt Deutschlands.

Gegen den Trend wächst auch die Gruppe der 25- bis 30jährigen Stadtbewohner. In dieser Altersgruppe legen besonders Dresden, Leipzig und München zu. Auffällig ist der Zuwachs (40 Prozent) von 25- bis 30-jährigen Frauen in diesen drei Städten. Offenbar bleiben viele nach dem Studium verstärkt an den Hochschulstandorten.

Städte hängen Umland ab

Auch der langjährige Trend zum Umland der großen Städte scheint gebrochen, wo die Einwohnerzahl seit 2005 zurückgeht. Parallel dazu verläuft auch die wirtschaftliche Entwicklung im Umland gedämpfter.

Städte profitieren vom Strukturwandel

Beim Beschäftigungswachstum liegen Hamburg, München und Frankfurt vorn. In der jüngsten Zeit weist Berlin – neben Hamburg – die größte Dynamik auf. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat in Berlin seit 2005 um gut neun Prozent zugenommen. Insgesamt ist die Beschäftigung in den Städten im vergangenen Jahrzehnt um vier Prozent gewachsen, während sie in Gesamtdeutschland stagnierte. „Dies liegt überwiegend an den überregionalen und vor allem an den wissensintensiven Dienstleistungen, die in den Städten stark expandieren“, sagte DIW-Forscher Geppert. Die deutschen Großstädte, die seit langem unter einem Rückgang der Industriebeschäftigung leiden, sind zunehmend also auch Gewinner des Strukturwandels. Sie haben deshalb gerade in der aktuellen Wirtschaftskrise offenbar vergleichsweise gut abgeschnitten.

Jahrzehntlang hatte es den Anschein, als ob die großen Städte als Steuerungszentralen der Wirtschaft ein „auslaufendes Modell“ wären. Ausgerechnet im Internetzeitalter erleben sie nun eine nachhaltige Renaissance.

Info:
www.diw.de

Online-Bewerbungstraining für Akademiker/innen

Auch hochqualifizierten Arbeitssuchenden fällt es häufig schwer, ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zielgerichtet anzubieten.

Ein neues Online-Bewerbungstraining der Bundesagentur für Arbeit wendet sich gezielt an Akademiker/innen. Das E-Learning-Programm „Fit für die Karriere“ soll helfen, berufliche Orientierung und Bewerbung als planbares Projekt zu verstehen und dieses konsequent umzusetzen. Prüfungssituationen im Bewerbungsgespräch und

Assessment Center werden vorgestellt und erläutert. Filme mit Praxisbeispielen veranschaulichen die Lerninhalte.

Das kostenlose Online-Bewerbungstraining besteht aus fünf Modulen, die nach Bedarf zusammenhängend oder einzeln bearbeitet werden können. Die Gesamtlaufzeit beträgt drei Stunden.

Info:
<https://lernboerse.arbeitsagentur.de/aktiv/weiter/Bewerbung>

Arbeitsmarkt in Zahlen

Die Arbeitslosigkeit ist im Juni unter anderem aufgrund der wirtschaftlichen Erholung weiter gesunken. Die Arbeitslosigkeit sank um 88.000 auf 3,153 Millionen und damit gegenüber dem Vormonat um 0,2 Punkte auf 7,5 Prozent. Zum Vergleich: Im Juni 09 waren 257.000 Menschen mehr von Arbeitslosigkeit betroffen.

Arbeitslosengeld I für Entwicklungshelfer/innen – weniger in 2011?

Wird das Arbeitslosengeld I (ALG) für ehemalige Entwicklungshelfer für die im Jahr 2011 Rückkehrenden sinken? Zwei Effekte wirken:

Die Berechnung des ALG basiert bei ehemaligen EH nicht auf einem vorher bezogenen Lohn sondern auf einer sogenannten Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch IV. Der Betrag wird statistisch ermittelt als Durchschnittswert des Jahresbruttolohns eines Arbeitnehmers in Deutschland. Der Jahresbruttolohn in 2009 ergibt die sogenannte „Bezugsgröße“ für das Jahr 2011.

Aufgrund der Wirtschaftskrise sank in 2009 erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik der durchschnittliche Jahresbruttolohn (Effekt der Kurzarbeit). Die Bundesregierung wird somit für das Kalenderjahr 2011 voraussichtlich eine niedrigere „Bezugsgröße“ als für 2010 festsetzen. Für 2010 gelten die Werte EUR 30.660/West und EUR 26.040/Ost. Derzeit wird eine Senkung der Beträge um 0,4 Prozent angenommen.

Die „Bezugsgröße“ ist im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung ein entscheidender Faktor für die Beiträge der Mitglieder. Diese müssten in 2011 zur Freude der Versicherten spürbar sinken. Angesichts des Milliardendefizits in der gesetzlichen Krankenversicherung wird es wohl bei der Vorfreude bleiben. Eine Erhöhung des Beitrages zur Krankenversicherung ab 2011 könnte auf die Höhe des Arbeitslosengeldes durchschlagen.

Die dazu notwendigen gesetzlichen Veränderungen werden wohl erst in letzter Minute vor Jahresende beschlossen werden.



Studiengänge mit internationaler Ausrichtung

Das Auswärtige Amt veröffentlicht Listen mit weiterführenden Studiengängen mit internationaler Ausrichtung in Deutschland sowie Fortbildungsmöglichkeiten, Mid-Career-Studiengängen und Seminarangebote zu internationalen Themen.

www.auswaertiges-amt.de, weiter „Auswärtiges Amt“, „Tätigkeit bei Internationalen Organisationen“, „Internationale Ausbildung“

Hier zwei Beispiele:

Master of European Studies

Dieser einjährige Studiengang des Zentrums für Europäische Integrationsforschung (ZEI) der Uni Bonn richtet sich an Personen, die eine Karriere in EU-Institutionen, anderen Internationalen Organisationen, nationalen Spitzenverwaltungen, NGO oder global tätigen Unternehmen anstreben. Voraussetzung ist ein erster Studienabschluss. Die Studiengebühr beträgt 6.500 Euro.

Info:
www.zei.de

MBA Global Management

Im Mittelpunkt dieses Vollzeitstudiengangs der Hochschule Bremen stehen Qualifikationen wie Verständnis der Globalen Weltwirtschaft, Bewerten von generellen Themen und Möglichkeiten von „Going global“ oder Entwickeln und Umsetzung von Globalisierungsstrategien. Voraussetzung sind ein erster Studienabschluss, grundlegendes Wirtschaftswissen und zwei Jahre Berufserfahrung. Die Studiengebühren betragen 12.500 Euro.

Info:
www.graduatecenter.de

Sollten Sie keine Möglichkeit haben, das Internet zu nutzen, können Sie Kontaktadressen oder weitere Infos im Förderungswerk erfragen. Bei individuellen Fragen zu Weiterbildungsmöglichkeiten können Sie gerne unser persönliches Beratungsangebot nutzen.

Weiterbildung: Mediation – Führung – Teamwork

Die Akademie für Konflikttransformation in Bonn plant eine berufsbegleitende Weiterbildung „Mediation – Führung – Teamwork“. Die Fortbildung richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus Non-Profit-Organisationen und dem öffentlichen Sektor, die Teams führen oder Projekte leiten. In einem Zeitraum von sieben Monaten sollen die Teilnehmenden wichtiges Handwerkszeug wie Mediation und Kommunikationsmodelle erlernen und gleichzeitig üben, diese Methoden anzuwenden. Der Kurs verbindet E-Learning, Präsenz- und Selbstlernphasen.

Die Kursgebühr soll voraussichtlich 3.000 Euro betragen, einschließlich der Verpflegung während der vier Präsenzphasen.

Info:
www.forumzfd-akademie.de

Alle Infos zu Bildungsangeboten sind gründlich recherchiert und dennoch ohne Gewähr. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass sich Angaben zu Terminen, Studieninhalten und -kosten nach Redaktionsschluss kurzfristig ändern. Bitte nutzen Sie deshalb unbedingt die angegebenen Links, falls Sie sich für eines der Bildungsangebote näher interessieren.

Master-Fernstudium: Management von Kultur- und Nonprofit-Organisationen

Diesen berufsbegleitenden, viersemestrigen Fernstudiengang bietet das „Distance and International Studies Center“ der TU Kaiserslautern an. Themenschwerpunkte sind Kulturmanagement, Medienwirtschaft, neue Managementkonzepte, rechtliche Grundlagen und Unternehmenskommunikation. Wahlthemen sind Kunstkommunikation, Projektmanagement, Medienmanagement und interkulturelle Kommunikation.

Vorausgesetzt wird ein abgeschlossenes erstes Studium mit anschließender einjähriger Berufstätigkeit. In den ersten drei Semestern sind jeweils zwei Präsenzveranstaltungen verpflichtend. Pro Semester fallen zur Zeit Studiengebühren von 850 Euro zuzüglich 90 Euro Sozialbeitrag an. Für die Prüfung der Masterarbeit werden zusätzlich einmalig 500 Euro berechnet.

Info:
www.zfuw.uni-kl.de

Masterstudiengang: Online Radio

Im Oktober 2010 startet an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) der berufsbegleitende Studiengang Online Radio. Im Verbund mit weiteren Hochschulen und den Praxispartnern Mitteldeutscher Rundfunk und Deutsche Welle werden in vier Semestern Teilzeitstudium Fachkräfte für das Radio der Zukunft ausgebildet. Zusätzlich zu online-gestütztem Studium finden jedes Semester vier zwei- bis dreitägige Präsenzveranstaltungen statt.

Voraussetzung sind ein akademischer Abschluss (Ausnahmen möglich) und zwei Jahre relevante Berufserfahrung (Radio, Autorschaft, Multimedia u.a.). Die Studiengebühren betragen 1.750 Euro pro Semester.

Info:
www.onlineradiomaster.de
www.blog.onlineradiomaster.de
Facebook sowie Twitter: [onlineradioMA](https://www.facebook.com/onlineradioMA)

MBA: Umwelt- und Qualitätsmanagement

Die FH Braunschweig/Wolfenbüttel bietet am Standort Salzgitter einen viersemestrigen weiterbildenden Studiengang Umwelt- und Qualitätsmanagement mit Abschluss MBA an. Jeweils zum Beginn eines Semesters erhalten die Studierenden die Studienunterlagen, die im Selbststudium zu bearbeiten sind. Begleitend gibt es etwa drei zweitägige Präsenzveranstaltungen pro Semester.

Voraussetzungen sind ein abgeschlossenes Studium der Wirtschafts-, Ingenieur- oder Naturwissenschaften sowie zweijährige Berufspraxis. Jeweils zum Wintersemester werden maximal 20 Studierende zugelassen. Die Semestergebühr beträgt 1.390 Euro zuzüglich der Studentenwerksbeiträge. Hinzu kommen 990 Euro Einschreibegebühr und 450 Euro Prüfungsgebühr.

Info:
www.ostfalia.de

LänderCHEck Auslandsstudium

Was kostet ein Studium im Ausland? Ein interaktives Onlinetool des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) zeigt, mit welchen Kosten in verschiedenen Ländern gerechnet werden muss.

Info:
www.che.de
www.laendercheck-auslandstudium.de

Master-Studiengang: Human Resource Management

Der neue weiterbildende Studiengang Human Resource Management der Akademie der Ruhr-Universität vermittelt Fach- und Führungskräften im Personalbereich aktuelles Fachwissen aus Psychologie, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie weitergehende Handlungskompetenzen einer modernen Personalarbeit. Der viersemestrige, berufsbegleitende Studiengang besteht aus begleitetem Selbstlernen und Präsenzphasen (jeweils 5 x 4 Tage in den ersten drei Semestern).

Voraussetzungen für die Zulassung sind ein erster Hochschulabschluss und mindestens zweijährige Berufserfahrung im Bereich Personal, Aus- und Weiterbildung, Beratung oder Training. Die Auswahl der Studierenden erfolgt durch ein zweistufiges Verfahren mit schriftlicher Bewerbung und Auswahlgespräch. In Einzelfällen können auch Personen ohne vorherigen Studienabschluss teilnehmen, allerdings mit Abschluss Zertifikat statt Master.

Für die Teilnahme ist ein Studienentgelt von 12.500 Euro zu zahlen. Kosten für Unterbringung während der Präsenzphasen, Semesterbeiträge, etc. kommen hinzu.

Info:
www.akademie.ruhr-uni-bochum.de/hrm.shtml

Weitere Tipps finden Sie auch in älteren *transfer*-Heften, die im internen Bereich unter www.foerderungswerk.de veröffentlicht sind.

Veranstaltungen

Forum cinfo: Non-Profit.com und Business.org



Alle zwei Jahre veranstaltet die Schweizer Organisation cinfo ein Forum. Es beleuchtet Trends im Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit und bietet Gelegenheit mit Vertreter/innen von rund 80 Organisationen der internationalen Zusammenarbeit ins Gespräch zu kommen und ein Feedback auf die persönlichen beruflichen Möglichkeiten zu erhalten. Das nächste Forum cinfo findet am 24. September 2010 in Biel, Schweiz, statt.

Die internationale Zusammenarbeit (IZA) war lange Zeit eine Domäne von Hilfswerken und staatlichen Stellen. Seit einigen Jahren treten vermehrt auch Unternehmen oder große Privatstiftungen als Akteure in der IZA auf. Gleichzeitig folgt die traditionelle IZA öfter den Regeln des Markts: statt Gelder an gemeinnützige Organisationen zu verteilen, schreiben staatliche und internationale Organisati-

onen ihre Hilfsprogramme immer öfter als Aufträge aus.

Welche Folgen hat das auf den Arbeits- und Stellenmarkt der IZA? Welche Chancen bieten sich den Mitarbeitenden in IZA-Organisationen und Privatwirtschaft? Welche Werte und Kompetenzen spielen bei Laufbahnplanungen künftig eine wichtige Rolle? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des diesjährigen „Forum cinfo“.

Eine detaillierte Programmbeschreibung und die Liste der mitwirkenden Institutionen findet man auf der Website von cinfo. Der Eintritt für Fachtagung am Vormittag und Nachmittagsprogramm kostet 70 CHF (inkl. Lunch). Wer die Veranstaltung nur am Nachmittag besucht, zahlt 15 CHF. Für die Teilnahme an der Fachtagung am Vormittag ist eine Anmeldung erforderlich.

Info:
www.cinfo.ch

ConSozial – Fachmesse und Kongress des Sozialmarktes



Unter dem Motto ‚Sozial wirtschaften – nachhaltig handeln‘ findet am 3. und 4. November 2010 im Messezentrum in Nürnberg die 12. Fachmesse des Sozialmarktes statt. Mit etwa 300 Ausstellern ist auf der ConSozial das Spektrum des Sozialmarktes versammelt. Fachvorträge, Praxisreferate und Workshops behandeln aktuelle Themen aus allen Arbeitsfeldern der Sozialwirtschaft.

Eine Job-Infobörse wendet sich an Hochschul-Absolventen und Studierende ebenso wie an berufserfahrene Führungskräfte. Neben Stellenangeboten bietet sie Impulsvorträge zu Bewerbung und Berufseinstieg, persönlichen Bewerbungsunterlagen-Check für Berufs-

einsteiger und individuelle Karriere-Tipps für Berufserfahrene. Ausrichter ist die WiSo-Führungskräfte-Akademie Nürnberg in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit.

Der Eintritt für Messe und Kongress kostet an der Tageskasse für einen Tag 100 Euro und beide Tage 140 Euro. Im Vorverkauf bis 1.10. kostet der Eintritt 80 Euro bzw. 120 Euro. Bestimmte Personengruppen, zum Beispiel Arbeitslose, zahlen ermäßigte Preise: Tageskarte 80 Euro (Vorverkauf 60 Euro), Dauerkarte 100 Euro (80 Euro). Wer nur die Messe besuchen möchte, zahlt für die Tageskarte 10 Euro.

Info:
www.consozial.de

Die nächsten Seminare von AGdD-Förderungswerk

Kompetenzbilanz und weitere Berufsplanung

10. bis 12. September in Heppenheim

Der Entwicklungsdienst verändert das persönliche und berufliche Profil. Welche Kompetenzen habe ich hinzu gewonnen und welchen Stellenwert haben sie auf dem Arbeitsmarkt? Welche Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung sind damit denkbar? Was sind meine Ziele und was kann ich tun, um sie zu erreichen? Neben Informationen über Trends in der Arbeitswelt stehen die individuellen Kompetenzprofile der Teilnehmer/innen und ihre weiteren beruflichen Pläne im Mittelpunkt. Der Workshop wird von einer Trainerin mit Coaching-Erfahrung begleitet.

Stellensuche – Bewerbung: Image-Arbeit in eigener Sache

08. bis 10. Oktober in Fulda

Was ist heute üblich bei Bewerbung und Vorstellungsgespräch? Welche formalen Standards und Regeln sind zu beachten? Und wie kann ich mich und mein berufliches Profil inhaltlich am besten darstellen? Vor allem: Wie kann ich erreichen, dass meine Erfahrung aus dem Entwicklungsdienst als ‚Pluspunkt‘ wahrgenommen wird? Bei diesem Workshop geht es um Ihre individuelle Selbstdarstellung in Bewerbung und Vorstellungsgespräch. Sie erhalten gezielte Anregungen von Personalfachleuten und führen ein simuliertes Vorstellungsgespräch.

Arbeitsmarkt Consultingwirtschaft

05. bis 07. November in Wiesbaden

Die Entscheidung für den Entwicklungsdienst bedeutet oft eine langfristige berufliche Weichenstellung und Fokussierung auf den Arbeitsmarkt EZ. Zu den Arbeitgebern zählen neben den EZ-Institutionen auch international tätige Consultingunternehmen. Welche Rahmenbedingungen prägen die Consultingwirtschaft? Wie sind die Beschäftigungschancen für Tätigkeiten im In- oder Ausland in fester oder freier Mitarbeit? Die Veranstaltung bietet einen kompakten Überblick, exemplarische Einblicke und die Gelegenheit zu persönlichen Kontakten.

„Mehrwert“ Entwicklungsdienst:

EZ-Erfahrung in Deutschland nutzbar machen

20. November in Bonn

Soziale und interkulturelle Kompetenz gelten als gefragte Schlüsselqualifikationen. Dennoch haben Rückkehrer/innen oft den Eindruck, ihre Erfahrung aus der EZ würde in Deutschland nicht ausreichend anerkannt. Wie kann es gelingen, im Entwicklungsdienst gewonnene Kenntnisse und Kompetenzen in die Berufstätigkeit in Deutschland einzubringen? Die Veranstaltung bietet Gelegenheit zu einem moderierten Austausch mit Personalverantwortlichen und Rückkehrer/innen, die bereits länger wieder in Europa arbeiten.

Teilnahmebedingungen: Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Das Seminarangebot wendet sich an ehemalige Entwicklungshelfer/innen der sieben anerkannten Entwicklungsdienste. Auf Wunsch können auch die Ehepartner/innen sowie andere interessierte Personen teilnehmen.

Kosten: Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen und deren Ehepartner/innen werden Fahrtkosten innerhalb Deutschlands (Deutsche Bahn AG, 2. Klasse), Unterkunft in Doppelzimmern und Verpflegung von AGdD-Förderungswerk übernommen. Die Eigenbeteiligung beträgt 20 Euro pro Person.

Weitere Informationen: Hinweise auf spätere Seminare und Teilnahme-Vormerkung unter www.foerderungswerk.de.

Ansprechpartnerinnen: Heidi Hampe und Helga Ritter, Telefon: 0228 / 908 993 – 0 oder info@foerderungswerk.de

Mit finanzieller Unterstützung des: