

„Er sah sehr deutsch aus“

Der Blick des Partners aus dem Süden

Berenice Meintjes

Vor einigen Jahren gab es beim Weltfriedensdienst ein Projekt, das sich ‚Partnerschaft statt Dominanz‘ nannte und das sich sehr kritisch mit der Rolle der Entwicklungshilfe bzw. EntwicklungshelferInnen auseinandersetzte. Die Frage, wie uns die Partnerorganisationen sehen und wahrnehmen, beschäftigt den Weltfriedensdienst heute genauso wie damals. Deshalb sind uns Antworten und Anregungen, wie sie die Südafrikanerin Berenice Meintjes gibt, die den WFD seit vielen Jahren kennt, besonders wichtig.



So genau, als wäre es erst gestern gewesen, erinnere ich mich an den Augenblick, als ich „den Kooperanten“ das erste Mal sah. Ich hatte keine Ahnung, wen ich treffen würde. Es hatte Monate der Verhandlungen und der Planung gegeben, und ich war ärgerlich darüber, dass unsere Bitte, an den Auswahlgesprächen teilnehmen zu dürfen, abgelehnt worden war. Immer wieder ging mir der Gedanke durch den Kopf: „Ich wette, sie würden niemanden, mit dem sie nicht einmal gesprochen haben, drei Jahre lang in ihrer Organisation akzeptieren.“ Von daher war ich ärgerlich und verunsichert, als ich durch den kalten Nebel auf ihn zuing. Er war sehr groß und breitschultrig, was meine Bedenken nicht gerade zerstreute. Und er sah sehr deutsch aus. Er hatte ein kantiges Gesicht und eine edle Nase. Auch das war keine Hilfe. Aber als er mich kommen sah, lächelte er warmherzig. Er streckte die Hand aus, begrüßte mich mit einem traditionellen Zulu-Handschlag und sagte in gebrochenem Zulu: „Sawubona dadewethu – Ich grüße Dich, Schwester“. Meine Ablehnung schmolz augenblicklich dahin und von diesem Moment an wusste ich, alles würde gut werden.

Drei Kooperanten und damit drei wirklich gute Freunde später kann ich die Situation von damals mit mehr (oder vielleicht auch weniger) Objektivität betrachten. Dieser Artikel ist eine persönliche und zugleich institutionelle Antwort auf die partnerschaftlichen Erfahrungen mit Fachkräften im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes. Diese Partnerschaften wurden durch den Weltfriedensdienst ermöglicht und waren in der südafrikanischen Organisation Sinani angesiedelt.

Sinani ist Zulu und bedeutet „wir sind bei euch“. Sinani arbeitet mit Gemeinden in KwaZulu-Natal, die besonders von Gewalt betroffen sind. Die Organisation funktioniert nach den Prinzipien demokratischer Mitsprache und Mitbestimmung – bis zum Extrem. Personal und Management bestehen fast ausschließlich aus Zulu sprechenden Südafrikanern, von denen viele aus Gemeinden kommen, die ebenfalls unter Armut und Gewalt leiden.

Wie die Einleitung schon andeutet, gehört die positive und offene Haltung der Kooperanten, mit denen wir zusammengearbeitet haben, zu den Dingen, die wir besonders geschätzt haben. Ihr Verhalten war geprägt von Beschei-

denheit und einem echten Willen zu lernen. Dazu gehörte auch ein tiefer Respekt für die Kultur und das Leben in Südafrika. Die meisten werden sicherlich darin übereinstimmen, dass kulturelle Sensibilität eine notwendige Voraussetzung für diese Art der Arbeit ist. Ein Begriff, der schwierig zu bestimmen oder objektiv zu beurteilen ist.

Er scheint etwas mit der Art und Weise zu tun zu haben, wie sich jemand im Umgang mit anderen zurückerkannmt. Dabei geht es nicht darum, eigene Werte zu verleugnen. Vielmehr hat es etwas damit zu tun, wie fest jemand in der eigenen Kultur und in den eigenen Werten verankert ist, um die Fähigkeit und die Begeisterung aufzubringen, sich tatsächlich auf eine andere einzulassen.

Es gibt einige Dinge, die wir von den drei Kooperanten in Sachen kulturelle Sensibilität und Respekt gelernt haben:

- Das Bemühen, sich zumindest Grundkenntnisse der lokalen Sprache anzueignen
- Die Teilnahme an den sozialen Aktivitäten der MitarbeiterInnen der Organisation
- Die Bereitschaft, sich an die Regeln zu halten, die auch für das übrige Personal gelten

- Die Geduld, in der ersten Zeit vor allem etwas über die Organisation zu lernen, statt sich übereifrig in die Umsetzung des Projekts zu stürzen.

Gut möglich, dass kulturelle Sensibilität in jeder Kultur anders wahrgenommen wird. Wahrscheinlich hat jede Organisation ihre eigene Kultur und ihre eigenen Werte. Aus diesem Grund hatte sich *Sinani* vehement dafür eingesetzt, dass ein Vertreter der Organisation an der Auswahl beteiligt sein sollte. Es wird weder dem Projekt, noch der Gastorganisation, noch dem Kooperanten gerecht, wenn Grundhaltungen und Herangehensweisen nicht zueinander passen. *Sinani* hatte argumentiert, dass die Kosten für eine Teilnahme am Auswahlverfahren zwar hoch sind, aber dennoch nur einen Bruchteil der Kosten ausmachen, die in einem Projekt anlaufen. Wir fühlten uns wahrgenommen und respektiert, als diese Praxis sich änderte und wir in alle Aspekte des Auswahlverfahrens miteinbezogen wurden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die erfolgreiche Zusammenarbeit war ein Workshop für alle Mitarbeiter gleich zu Beginn des Projekts. Auf diese Weise wurde auch denjenigen, die nur wenig an der Planung beteiligt waren, die Möglichkeit gegeben, sich stärker mit dem Projekt und mit der Organisation zu identifizieren.

Wir fanden es auch hilfreich, den Kooperanten ein oder zwei individuelle Mitarbeiter zuzuweisen, die ein besonderes Interesse am Projekt haben und

deshalb die zusätzliche Verantwortung übernehmen, dem Kooperanten in der ersten Phase die Eingewöhnung zu erleichtern. Eine weitere Hilfe ist, dem Kooperanten eine spezielle, klar definierte Aufgabe und Rolle zu übertragen. Hierin war *Sinani* nicht so erfolgreich, was die Kooperanten teils verwirrte und verunsicherte.

Eine weitere Herausforderung war die Doppelfunktion der Kooperanten, die einerseits Projektaktivitäten durchführen und Resultate erreichen, andererseits aber auch die Finanzen überprüfen sollen, woraus sich eine Machtfrage ergeben könnte. Diese Doppelfunktion muss offen angesprochen und diskutiert werden, um zu verhindern, dass unterschwellige Ressentiments entstehen.

Die Rolle eines Kooperanten ist ausgesprochen anspruchsvoll. Nicht nur befindet er sich in einem anderen kulturellen Zusammenhang, meistens müssen auch noch zusätzliche technische Anforderungen und Fähigkeiten erlernt werden. Meiner Meinung nach wird der Supervision und Unterstützung eines Kooperanten gegenwärtig zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Dies könnte durch eine informelle Supervision durch das Management der Gastorganisation und durch ein Mitglied der entwicklungspolitischen Organisation geleistet werden. Aber diese Beziehungen sind möglicherweise durch zusätzliche Interessenkonflikte überlagert und dürften den Bedürfnissen der Kooperanten nur teilweise gerecht werden. Deshalb könnte es für

die Kooperanten hilfreich ein, wenn sie sich einen Außenstehenden wählen könnten, der ihnen professionelle Supervision/Beratung sowie emotionale und soziale Unterstützung bietet.

In diesem Zusammenhang sollte auch der Fürsorge für die Kooperanten zusätzliche Beachtung geschenkt werden – meiner ganz persönlichen Meinung nach. Die Rolle eines Kooperanten ist nicht die eines Missionars, bei dem ein gewisses Maß an Unbequemlichkeit als Beweis für die Ernsthaftigkeit seiner Berufung angesehen wird. Kooperanten sind Profis, ihre Arbeit ein organisierter Austausch von Fähigkeiten und Kenntnissen. Deshalb sollen sie angemessenen für ihre Zeit und ihre Bemühungen bezahlt werden und zusätzlichen Urlaub erhalten, um ihr soziales Umfeld zu Hause pflegen zu können.

Was wir an den Kooperanten besonders geschätzt haben, waren die konstruktiven Rückmeldungen zu unserer Arbeit und Funktionsweise. Das war nicht immer nur angenehm, aber wir haben erkannt, dass Kooperanten eine einzigartige und hilfreiche Sicht auf Dinge hatten, für die wir selbst blind oder taub geworden waren.

Kürzlich gab es bei *Sinani* eine ernsthafte Krise. Und interessanterweise setzte ich mich in dieser Zeit der schmerzvollen Überlegungen plötzlich hin und schrieb eine Email an eben jenen ersten Kooperanten, den ich damals mit so viel Beklommenheit erwartet hatte.

Ich schrieb ihm, ich wünschte, wir könnten jetzt einen Kaffee miteinander trinken und ausführlich über alles sprechen. Die Rolle des Kooperanten als „objektiver Insider“ ist außerordentlich wichtig, denn er kennt die Organisation einerseits gut genug, ist andererseits bei allem Interesse an ihrem Wohlergehen gleichzeitig objektiver. Die fortwährende, andauernde Unterstützung per Email ist Beweis für den Wert dieser Beziehung.

BERENICE MEINTJES ist Leiterin des *Peacebuilding Programme* bei *Sinani/PSV*, das vom Weltfriedensdienst mit einer Friedensfachkraft unterstützt wird.

Übersetzung: Brigitte Walitzek und Elke Kuhne



Das Team von *Sinani/PSV*. Berenice Meintjes ist die einzige weiße Kollegin.