



Honoratioren besuchten den Workshop mit der Polizeispitze des Landes (sitzend, von links): JPIIJPC-Direktor Fr. Lazaro Bustince, JPIIJPC- Vorstandsmitglied Fr. James Burasa, Deutschlands Botschafter in Uganda Reinhard Buchholz, General Major Kale Kayihura von der Ugandischen Polizei, Direktor EAIG-CM Fr. Deus Nkurunziza mit Désiré Nzisabira.

Fotos: JPIIJPC

Willkommener Teil des Teams

Erfahrungen eines ZFD-Koordinators in Uganda

„Wie wirksam bin ich?“ Diese zentrale Frage stellen sich Fachkräfte täglich aufs Neue. Dr. Désiré Nzisabira, AGEH-Koordinator des Zivilen Friedensdienstes in Uganda, versucht sie aus seiner Erfahrung als Berater des John Paul II. Justice and Peace Center in Kampala zu beantworten. Er nimmt in seiner Analyse das Wirkmodell der AGEH zur Hilfe, das von Sinn, Partizipation, Autonomie und Kompetenz als Wirkfaktoren ausgeht.

Als ich vor zwei Jahren zum John Paul II. Justice and Peace Centre (JPIIJPC) im ugandischen Kampala kam, um deren Lobby- und Advocacy-Arbeit zu unterstützen, betonte der Direktor des Zentrums, dass er sehr froh sei, mich zum Team zählen zu dürfen. Meine Bereitschaft, mit dem Team die Herausforderungen des Zentrums gemeinsam anzugehen, erschiene ihm unbezahlbar. Das persönliche Engagement bringe mehr als einfach irgendwelche Projekte hastig zu finanzieren.

Bedeutung der persönlichen Interaktion für die Arbeit

Diese Bemerkungen zeigten mir, dass meine eigene Interaktion mit dem Team und mit der Zielgruppe – das sind sowohl die Armen und Be-

nachteiligten als auch die Entscheidungsträger - als sehr bereichernd gesehen wird. Im Team und mit der Zielgruppe ist man auf einer gemeinsamen Reise: Man ist bereit, mit- und voneinander zu lernen und die Herausforderungen im Projekt gemeinsam zu meistern. Es gibt im Team keine Trennung von lokalen Mitarbeitern auf der einen Seite und mir als Entsandtem der AGEH auf der anderen. Es gibt ein entschiedenes „Wir“. Diese Realität zu erleben motiviert mich in meiner Arbeit. Ich fühle mich im besten Sinne als integrierte Fachkraft. Das Team ist kein statisches Gebilde, es lässt eine gewisse Autonomie zur Verwirklichung eigener Ideen zu, die, wenn sie überzeugen, von den anderen aufgegriffen werden. Die Rahmenbedingungen dafür, ein Ziel zu erreichen – zum Beispiel

Projektfinanzierung und Projektverantwortlichkeit- definiert und schafft das Team gemeinsam. Nachdem die Projektverantwortlichkeit im Team geklärt ist, bekommen die verantwortlichen Teammitglieder Gestaltungsspielräume dafür, wie sie Inhalt, Aufbau, Methodenwahl und den allgemeinen Ablauf bei der Projektimplementierung definieren. Mir bleiben genügend Möglichkeiten um festzustellen, ob meine Arbeit dazu beiträgt, die Lebensbedingungen der Zielgruppen nachhaltig zu verbessern.

Gestaltungsspielraum beim Training der Polizei in Menschenrechten

Nachdem in der Hauptstadt Kampala zwischen dem 25. und 26. September 2009 nach gewalttätigen Ausschreitungen Dutzende von Todesopfern zu beklagen waren und der Polizei danach von Medien und Menschenrechtsorganisationen unverhältnismäßige Brutalität vorgeworfen wurde, kam mir die Idee zu einem Training der ugandischen Polizei zum Thema Menschenrechte. Es ging darum, gemeinsam mit den Ordnungshütern des Landes und Teilnehmenden aus der ugandischen Zivilgesellschaft Wege zu



Das Team des John Paul II. Justice and Peace Center in Kampala (stehend, von links:) Walter Kitau, Désiré Nzisabira, Kai von Ungern-Sternberg, Sr. Evelyn Namakura, Fr. Lazaro Bustinice, (sitzend, von links:) Richard Anguyo, Alfred Avuni, Samuel Kintu.

finden, um das Leben der Menschen und ihr Eigentum ohne wenn und aber zu schützen, selbst in Zeiten von hitzigen politischen Auseinandersetzungen.

Das JPIIJPC-Team nahm die Idee positiv auf und unterstützte sie, was die Veranstaltung des Workshops unter meiner Federführung als Fachkraft ermöglichte. Die Veranstaltung wurde ein großer Erfolg: Ohne Zweifel trug die zweitägige Diskussion zwischen Polizei und den Mitgliedern der ugandischen Zivilgesellschaft dazu bei, dass sich die Situation der Menschenrechte in Uganda seither maßgeblich verbessert hat. Der Workshop machte unter anderem eine Standard Unit der Polizei besser bekannt, die Misstände und Machtmissbrauch in den eigenen Reihen untersucht und bestraft. Seither melden beispielsweise die Nichtregierungsorganisationen, die bei dem Austausch dabei waren, oft solche Fälle und es werden mehr Polizisten für ihre Vergehen bestraft.

Bei dem Interaktions- und Beziehungsgeflecht, das die Arbeit der Fachkraft bestimmt, bleibt die Rolle der AGEH als Entsenderorganisation sehr wichtig. Nicht nur ist die professionelle Vorbereitung der Fachkraft entscheidend für einen erfolgreichen Einsatz im Gastland, sondern es ist auch wichtig, auf die sich ändernden Rahmenbedingungen und Bedarfe der einheimischen Entwicklungsorganisationen

(EEO) adäquat zu reagieren. Die AGEH tut dies, in dem sie der Fachkraft ein breites Angebot an Fortbildungen macht und eine direkte Betreuung durch die Geschäftsstelle garantiert, wenn diese nötig sei sollte.

Partnerschaft und Kooperation als ständiges Mit- und Voneinanderlernen

Die Ausgangsprämisse der Kooperation zwischen AGEH und JPIIJPC in meinem Fall ist das Mit- und Voneinanderlernen. Meine Erfahrung in den Bereichen Menschenrechte, Konfliktprävention und -lösung hat den Umgang von JPIIJPC mit den besagten Themen positiv verändert. Gleichzeitig haben JPIIJPC und die anderen Partner, denen ich im Rahmen meiner Koordinationstätigkeiten begegne, mich verändert. Ich lerne ständig etwas dazu, wenn ich die Partner treffe, und ich hoffe, umgekehrt ist es genauso. Oft werde ich gefragt, wie ich die Entwicklungsstagnation der Länder Afrikas südlich der Sahara erklären kann, insbesondere im Vergleich mit der Entwicklung des Nordens. Wenn ich darauf antworte, dass ein Mittel gegen die Entwicklungsstagnation in den Ländern selbst zu suchen ist, entsteht eine Diskussion, die Menschen ermutigt, ihr Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen, hemmende Faktoren zu erkennen und zu beseitigen und damit den Veränderungsprozess in Gang zu setzen.

Wie kann ich meine eigene Wirksamkeit nachweisen?

Ich muss meine Wirkungserwartungen je nach Veränderung der Rahmenbedingungen und der Gestaltungsmöglichkeiten, die sich mir bieten, neu definieren und einordnen. Die Wirkungserwartungen, die zu Beginn des Einsatzes definiert waren, müssen stets neuen Entwicklungen angepasst werden. Damit wird die Wirkungserfassung ein ständiger Bestandteil meines Projektdaseins. Das zeigt das Beispiel des Workshops mit der Leitung der ugandischen Polizei. Dieser war zu Beginn meiner Tätigkeit noch nicht geplant sondern ergab sich durch aktuell veränderte Rahmenbedingungen im Projektumfeld und wurde ein nachhaltiger Erfolg. Fachkräfte und ihre Interaktionspartner müssen die Wirkungserfassung also als ständiges Selbststeuerungsinstrument verstehen und einsetzen.

Dr. Désiré Nzisabira

Désiré Nzisabira ist promovierter Jurist und arbeitet seit 2008 als Koordinator des Zivilen Friedensdienst für die AGEH in Uganda. Darüber hinaus berät er das John Paul II. Justice and Peace Center in Kampala bei der Lobby- und Advocacy-Arbeit.

