



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Entwicklungszusammenarbeit in fragilen Situationen

Über die psychische Gesundheit und deren Wahrung bei einem
Einsatz in Krisenregionen“

Verfasserin

Birgit Gasser

angestrebter akademischer Grad

Magistra (Mag.)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 057 390

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Individuelles Diplomstudium Internationale
Entwicklung

Betreuerin ODER Betreuer:

Mag. Dr. Ursula Werther- Pietsch

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form im In- oder Ausland als Prüfungsarbeit vorgelegt oder veröffentlicht.

Wien, am

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
1.1 Forschungsgegenstand und persönlicher Zugang.....	1
1.2 Fragen, Vorannahmen & Struktur	3
1.3 Methodologie	5
Zwischenreflexion: Erwartungen	6
1.3.1 Qualitative Inhaltsanalyse.....	7
1.3.2 Leitfaden- gestützte ExpertInneninterviews.....	9
2. Theoretischer Teil: Begrifflichkeiten, Konzepte & Problemanalyse	11
2.1 Begrifflichkeiten.....	11
2.1.1 Konflikt & Krise.....	11
2.1.2 Fragilität.....	13
2.1.3 Konfliktsensitivität.....	15
2.1.4 Stress und Trauma.....	17
2.2 Ansätze zur Konfliktsensitivität	19
2.2.1 Do no harm.....	20
2.2.2 Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA)	23
2.2.3 mainstreaming conflict sensitivity.....	28
Zwischenreflexion: Round- Up Konfliktsensitivität.....	33
2.3 Mittel und Methoden zur psychologischen Vor- und Nachbereitung – eine Auswahl	34
2.3.1 Resilienz.....	35
2.3.2 Stress Management & Coping.....	36
3. Empirischer Teil 1 – International	38
3.1 Prävalenz von Traumafolgen durch einen Einsatz.....	38
3.1.1 Moderierende Faktoren – Resilienzansätze.....	44
Zwischenreflexion: Resilienzfaktoren	47
3.2 State of the Art der Vorbereitung auf internationaler Ebene.....	48
3.2.1 Antares Foundation.....	50

3.2.2 People in Aid.....	56
3.2.3 Headington Institute.....	60
3.2.4 Weitere Zugänge.....	65
3.3 Militärische Zugänge	74
3.3.1 Prävalenz & Resilienz.....	75
3.3.2 State of the Art	77
4. Empirischer Teil 2 – Österreich	89
4.1 Studie/ Umfrage: Psychologische Vorbereitung in österreichischen NGOs	89
4.1.1 Methodik & Beschreibung der Stichprobe	90
4.1.2 Ergebnisse und Diskussion.....	91
4.1.2.1 Internationaler Versöhnungsbund (IVB).....	94
4.1.2.2 Österreichisches Studienzentrum für Friedens- und Konfliktforschung.....	98
Zwischenreflexion: Die Lage der Nation.....	101
4.2 Inputs von ExpertInnen	102
4.2.1 Fallbeispiel eines Einsatzes in fragilen Situationen.....	102
4.3 ExpertInneninputs und Diskussion.....	108
5. Conclusio	112
5.1 Resume und Schlussreflexion.....	112
5.2 Ableitungen für Österreich und Ausblick.....	116
Literaturverzeichnis.....	118
Anhang A.....	131
Anhang B.....	133
Anhang C.....	137
Anhang D.....	143
Abstract (Deutsch).....	143
Abstract (Englisch)	144
Anhang E.....	146
Lebenslauf.....	146

Danksagung

Das Schreiben meiner Diplomarbeit war von Anfang an nicht „nur“ eine Arbeit für mein Studium, sondern auch eine Arbeit für mich und an mir selbst. Diesen Prozess hätte ich ohne die Unterstützung einiger Menschen nicht so gut bewältigen können, deshalb möchte ich ihnen an dieser Stelle danken:

Danke an meine Eltern Franz und Karin, die mich stets mit viel Liebe und Humor unterstützt haben,

danke an Berli, der mir jeden Wunsch von den Augen abgelesen hat und immer an meiner Seite war,

danke an Rhea, Irene, die beiden Majas und Stefanie, die mich immer wieder motiviert und inspiriert haben,

danke an Dr. Ursula Werther-Pietsch, die mich in meinem Vorhaben bestärkt und betreut hat,

danke an Manuela Schweigkofler, die mich auf das Thema dieser Diplomarbeit überhaupt erst aufmerksam gemacht hat und ihre Erfahrungen mit mir geteilt hat,

und danke an alle anderen lieben Menschen die mich begleitet, unterstützt und angeregt haben.

1. Einleitung

1.1 Forschungsgegenstand und persönlicher Zugang

Konflikte und Krisen prägen das Weltgeschehen, sie zerstören und verwüsten Land und Leben und sind vielleicht die größte Bedrohung für das Wohl der Menschheit. Aber es gibt immer wieder Menschen die sich mutwillig genau in solche gefährlichen Situationen hineinbegeben, um selbst wiederum Anderen dabei zu helfen diese schwere Zeit so gut wie möglich zu überstehen. Wie kommt ein Mensch auf die Idee, das eigene Leben für Andere in Gefahr zu bringen? Die Frage nach dem Ursprung und den Beweggründen für solchen Altruismus ist nach wie vor unbeantwortet, wird aber in zahlreichen wissenschaftlichen Disziplinen heftig diskutiert. Da ich mich schon immer für Psychologie und psychologische Erklärungsansätze interessiert habe und mich nun auch auf wissenschaftlicher Ebene damit auseinandersetze, sind für mich insbesondere sozialpsychologische Theorien zu diesem Thema interessant. Hier gibt es verschiedenste Ansätze, manche TheoretikerInnen gehen davon aus, dass es eine positive Korrelation zwischen Empathie und Altruismus gibt (je besser ich mich in jemanden hineinversetzen und -fühlen kann, desto eher helfe ich aus rein altruistischen Gründen), andere wiederum postulieren eine „altruistische Persönlichkeit“, sehr beliebt ist auch der „egoistische Altruismus“ d.h. altruistisches Verhalten gibt es nur um eigene negative Gefühle aufzubessern oder um vor sich selbst (und auch vor Anderen) in einem besseren Licht dazustehen (Aronson/ Wilson/ Akert 2008: 355, 358f, 364).

Diese Ansätze zum Altruismus gepaart mit Ansätzen wie Konfliktsensitivität und Konfliktlösung oder -transformation führten mich zum Forschungsgegenstand dieser Diplomarbeit: dem und der MitarbeiterIn, der/die sich dazu bereit erklärt für eine EZA- Organisation einen Einsatz in fragilen Situationen¹ durchzuführen.

¹ Siehe Kapitel 2.1 „Begrifflichkeiten“

Durch die Konfliktsensitivität und Do no harm- mainstreaming ist die internationale Gemeinschaft² bereits langsam auf ein differenzierteres und selbstreflexives Arbeiten in fragilen Situationen vorbereitet worden, ein möglicher nächster Schritt aus meiner Sicht wäre ein Fokus auf die Vorbereitung der MitarbeiterInnen der EZA. Der persönliche Impuls für dieses Thema kam von einer Bekannten, welche mit einer österreichische EZA-Organisation für zwei Jahre im Norden Ugandas tätig war und dort mit ehemaligen KindersoldatInnen arbeitete. Bei einem Gespräch nach ihrem Einsatz wurde deutlich, dass sie von dem emotionalen Stress und den davon ausgehenden Konsequenzen für die eigene Psyche total überrascht war und in diesem Sinne absolut unvorbereitet in das Konfliktgebiet geschickt wurde. Auch wenn es in Norduganda zu dieser Zeit relativ ruhig war, so herrschte in der Bevölkerung nach wie vor eine angespannte Stimmung vor und durch die Arbeit mit ehemaligen KindersoldatInnen können durchaus Phänomene wie eine *sekundäre Traumatisierung* oder *Mitgefühlerschöpfung* (vgl. Figley 1995) auftreten. Andere Berufe wie PsychologInnen, SozialarbeiterInnen oder SoldatInnen in Auslandseinsatzkommandos profitieren von einem großen und lange erprobten Fundus an Vorbereitungsmöglichkeiten und Schulungen um sich und ihre Psyche bei der Arbeit mit KlientInnen adäquat schützen zu können. Gerade beim Militär kommt es oft auch vor, dass AnwärterInnen aufgrund mangelnder psychischer Stabilität gar nicht erst rekrutiert werden, interessanterweise hinkt die Entwicklungszusammenarbeit, was die psychologischen Faktoren betrifft noch stark hinterher.

Wenn Menschen also aus altruistischen Gründen ihr eigenes Leben in Gefahr bringen um anderen zu helfen, sollte diese Gefahr nicht so klein wie möglich gehalten werden? Dies bedeutet hauptsächlich, dass für die physische Sicherheit der MitarbeiterInnen gesorgt werden sollte, diese Arbeit soll aber auch die Gefahren für die menschliche Seele aufzeigen und ein Appell dafür sein, dass auch „HelferInnen“ manchmal Hilfe brauchen und dass eine

2 Die internationale Gemeinschaft besteht für mich nicht nur aus der Staatengemeinschaft/ UNO sondern sehr wohl auch aus zivilgesellschaftlichen Akteuren die sich mit denselben Themen auseinandersetzen.

umfassende Vorbereitung einen wichtigen Beitrag für das Gelingen von Projekten und das Wohl aller Beteiligten leistet.

1.2 Fragen, Vorannahmen & Struktur

Diese Diplomarbeit widmet sich den folgenden Hauptfragestellungen:

- ⌚ Welche Ansätze zur psychologischen Vorbereitung und Betreuung gibt es in der internationalen, zivilgesellschaftlichen Entwicklungszusammenarbeit?
- ⌚ Inwiefern werden MitarbeiterInnen der österreichischen EZA von ihren ArbeitgeberInnen/ Organisationen auf einen Einsatz in Krisenregionen³ psychologisch vorbereitet und vor Ort bzw. nach dem Einsatz betreut?
- ⌚ Werden ihnen Tools zu Stress Management, Coping und Resilienz mitgegeben und wenn ja, welche?

Diese Fragen sind sehr allgemein gehalten, zu ihnen gesellen sich in den jeweiligen Unterkapiteln noch einige Unterfragen:

- Inwiefern sind in verschiedenen Ansätzen zur Konfliktsensitivität bereits Verweise auf Pre- Deployment Trainings und speziell auf psychologische Aspekte zu finden?
- Ausgehend von der Annahme, dass sich die Trainings ziviler Organisationen von militärischer Vorbereitung unterscheiden, wo sind welche Unterschiede festzustellen und worauf können diese zurückgeführt werden?
- Welche Impulse und Anregungen bekommt die österreichische NGO-Szene zu diesem Thema von staatlicher Seite (ADA)?

Meine Arbeit stützt sich auf die Annahme, dass die Arbeit in Krisenregionen sehr oft verstörend und traumatisierend ist und die Psyche des Menschen

³ Siehe Kapitel 2.1 „Begrifflichkeiten“

neben dem ohnehin großen Stress eines Einsatzes so stark belasten kann, dass sich auch langfristige Krankheiten und Störungen entwickeln können. Dies geschieht nicht nur durch direktes Erleben von Gewalt sondern oft auch durch langanhaltenden Stress oder die wiederholte Konfrontation mit dem Leiden Anderer (sekundäre Traumatisierung).

Um dem entgegenzuwirken gibt es zahlreiche psychologische und psychotherapeutische Methoden, Stress Management, Resilienz und Coping-Strategien gehören hierbei zu den gängigsten, ein konsequenter und hochwertiger Einsatz dieser Methoden trägt zum Wohlbefinden der MitarbeiterInnen bei und erhöht meiner Ansicht nach auch die Wahrscheinlichkeit eines abermaligen Einsatzes derselben MitarbeiterInnen.

Meine Hauptannahme geht davon aus, dass es in der zivilgesellschaftlichen EZA- Szene kaum psychologische Vorbereitung für Auslandseinsätze in Krisenregionen gibt. Pre- Deployment Trainings sind zwar laut eigenen Aussagen der Organisationen meist Teil des Einsatzes, über diese Information hinaus ist aber kaum Genaueres erfahrbare ohne die Trainings selbst gemacht zu haben. Auch gibt es keine Standardisierung der Trainings, obwohl Österreich über die institutionellen Kapazitäten dafür verfügt (ÖSFK Schlaining, siehe Kapitel 4 Interview und Auswertung der Trainingsdokumente) und sich auch gerne als „Wiege der Psychologie“ bezeichnet.

Die Arbeit wird sich strukturell in einen theoretischen und einen empirischen Teil spalten:

der Theorieteil behandelt die grundlegenden Begrifflichkeiten und Konzepte und gibt einen Überblick über die Konfliktsensitivität als theoretischen Rahmen. Weiters werden Stress Management, Coping und Resilienz- Ansätze kurz umrissen und einige Beispiele dafür angeführt.

Anschließend werde ich im empirischen Teil der Arbeit zuerst die Prävalenz von stressbedingten Erkrankungen und Belastungen und anschließend den Status Quo der Vorbereitung auf internationaler Ebene untersuchen, dazu werden Beispiele für verschiedene zivilgesellschaftlichen Zugänge analysiert,

beispielsweise die Antares Foundation und das Headington Institute. Als Vergleich dazu werde ich einige Zugänge aus dem militärischen Milieu aufgreifen, sowohl von staatlichen (u.a. auch des österreichischen Bundesheeres) als auch von supranationalen Institutionen (hier die UN-Blauhelme bzw. das UN- DPKO). Anschließend wird die von mir durchgeführte Studie über österreichische NGOs beschrieben, die mir zur Verfügung gestellten Trainingsdokumente ausgewertet und durch Inputs von ExpertInnen vertieft.

In einem letzten Kapitel werde ich die Ergebnisse der Arbeit zusammenführen und verknüpfen um Antworten auf meine Forschungsfragen zu erhalten, darauf aufbauend werden dann Ableitungen für Österreich sowie speziell für zukünftige Pre- Deployment Trainings erarbeitet.

1.3 Methodologie

Nach der auf einfache Literaturanalyse basierenden theoretischen Einführung in die Thematik folgt die Analyse der Situation im internationalen Feld, wobei ich hier teils Primärdokumente einschlägiger Organisationen bearbeiten und teils über eine Internetrecherche die nötigen Informationen ermitteln werde. Nun beginnt der empirische Teil: zuerst muss ich herausfinden, welche Organisationen MitarbeiterInnen in Krisenregionen entsenden. Anschließend werde ich diese Organisationen kontaktieren und um genauere Informationen bitten, d.h. wie sie ihre MitarbeiterInnen auf einen Einsatz vorbereiten, ob diese Vorbereitung auch psychologische Aspekte enthält und ob es dazu schriftliche Dokumente gibt die ich zusätzlich auswerten könnte. Diese Trainingsdokumente werde ich dann mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse auswerten um sie anschließend mithilfe von ExpertInneninterviews zu vertiefen.

Bereits in der Konzeptionierungsphase meiner Arbeit kam mir die Idee, den Forschungsprozess mit persönlichen Reflexionen und Introspektionen zu ergänzen. (Nicht nur) während des Psychologiestudiums wurde ich ständig

dazu aufgefordert, selbst- reflexiv und aufmerksam die eigenen Gedanken und Gefühle zu bestimmten Themen niederzuschreiben, und so entdeckte ich die Introspektion als geeignete Methode um mich selbst bewusst besser kennenzulernen. Durch eine ständige Reflexion über die eigenen Gedanken und das eigene Verhalten wird auch mein Forschungsprozess transparenter, nicht nur für mich sondern auch für alle LeserInnen die dadurch den Prozess und die Gedankengänge die mich zu dieser Entscheidung oder jenem Ergebnis führen fast schon „live“ mitverfolgen können. Ich halte es für sehr wichtig, sich bei Datengenerierung jeglicher Art stets der eigenen Position bewusst zu sein, und den Prozess der Datengewinnung und -auswertung Schritt für Schritt zu reflektieren um möglichst transparente und nachvollziehbare Ergebnisse zu bekommen. Frei nach Heraklits *pantha rei* („Alles fließt“) bin ich der Überzeugung, dass die hier behandelten Themen zwar in ihrer Abstraktheit von Definitionen und Endergebnissen eingefangen werden können, um sie aber so realitätsnah und akkurat wie möglich darzustellen ist ein Fokus auf die Prozesshaftigkeit sowohl der Forschung als auch den übergeordneten Themengebieten Konflikt und Entwicklung nötig.

Zwischenreflexion: Erwartungen

Meinen bisherigen Internetrecherchen nach zu urteilen gibt es in Österreich überraschend viele zivile EZA- Organisationen, die MitarbeiterInnen in Krisengebiete schicken. Mir ist klar, dass der Erfolg dieser Forschung großteils von der Hilfsbereitschaft der zu kontaktierenden NGOs abhängt, deshalb habe ich auch von Anfang an ExpertInneninterviews mit eingeplant falls von Seiten der Organisationen nicht genügend Inhalt zur Verfügung gestellt wird. Auch habe ich lange mit dem Gedanken gespielt, zusätzlich zur qualitativen Auswertung der Informationen auch eine quantitative Auswertung vorzunehmen, dazu fehlt mir aber das Know- How über Statistik sowie die Zeit, mir dieses Know- How „auf die Schnelle“ anzueignen. Sollte ich genügend Input von den Organisationen erhalten werde ich zu einem späteren Zeitpunkt eine

vereinfachte quantitative Darstellung versuchen, d.h. wie viele der kontaktierten Organisationen führen Predeployment- Trainings durch? Wie viele davon enthalten auch psychologische Aspekte? Eventuell kann auch hier noch einmal differenziert werden, bspw. welche Trainings bieten spezifische Tools zu Stress Management, Resilienz und/oder Coping- Strategien, mit welcher Intensität wird dieser Aspekt im Training behandelt (z.B. nur in kurzen Einheiten bis zwei Stunden, längere Einheiten bis acht Stunden, eigenes Modul für psychologische Vorbereitung/ mehr als ein Trainingstag)?

Die Inputs der ExpertInnen sollen die von den NGOs erhaltenen Informationen ergänzen, so habe ich beispielsweise vor, die Perspektive des österreichischen Bundesheeres mit ein zu bringen, ebenso wie die eines Vertreters einer Organisation der humanitären Hilfe sowie einer Vertreterin der staatlichen EZA und der MitarbeiterIn einer einschlägigen Forschungstiftung.

1.3.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Da es im deutschen Sprachraum noch recht wenig Fachliteratur zum Thema dieser Arbeit gibt habe ich beschlossen, ExpertInneninterviews und eine Analyse von Primärliteratur (Trainingsdokumenten) durchzuführen. Die Ergebnisse dieser Interviews und Literatur sollen so nachvollziehbar wie möglich analysiert werden und dafür eignet sich die qualitative Inhaltsanalyse hervorragend, da sie einen quantitativ verwurzelten Zugang und eine transparente Arbeitsweise beinhaltet.

Die qualitative Inhaltsanalyse stammt aus der deutschsprachigen Sozialwissenschaft und wurde von Philipp Mayring entwickelt mit dem Anspruch, quantitative Analysemethoden für qualitative Zwecke weiter zu entwickeln. Vor der Analyse sollen Kategorien gebildet werden anhand derer anschließend der Text untersucht wird, er wird im Laufe der Analyse stark reduziert und es bleiben nur jene Textpassagen übrig, die inhaltlich in eine oder mehrere der Kategorien passen. Diese werden dann nach ihrer Häufigkeit

bewertet, was nach Mayring der wichtigste Analyseschritt ist. Genau dies wird z.B. von Gläser und Laudel aber stark kritisiert: ein qualitativer Zugang dessen Ziel eine Häufigkeitsaufstellung ist kann ihrer Ansicht nach keine adäquate Darstellung des Inhalts liefern und auch die Starrheit der bereits vor dem Lesen gebildeten Kategorien wird als sehr problematisch aufgefasst. Daher haben Gläser und Laudel die Methode insofern verändert, als dass sie die Kategorien bzw. Suchraster nicht als unveränderlich betrachten sondern diese durchaus im Laufe des Arbeitsprozesses sich verändern, neu dazukommen oder wegfallen können. Auch wird der Fokus weg von der Häufigkeitsanalyse und hin zu einem offeneren Extraktions- und Interpretationsprozess gelegt (Gläser, Laudel 2010: 198f).

Der übliche Forschungsprozess läuft also folgender Maßen ab:

Vorbereitung	Formulierung der Forschungsfrage
	Theoretische Analyse
	Fixierung des Materials
	Bestimmung der Kategorien/ Suchraster
Extraktion	Materialdurchlauf
	Gleichzeitiges Anpassen der Kategorien/ Suchraster
Aufbereitung	Sortieren der Rohdaten
	Zusammenfassung der Informationen
Auswertung	Interpretation der Ergebnisse

Tabelle 1: Qualitative Inhaltsanalyse (in Anlehnung an Gläser/ Laudel 2010: 203)

Der erste Schritt, die Formulierung der Forschungsfrage, ist bereits weiter oben erfolgt, die darauf folgenden Schritte werden teilweise im ersten Teil (Theoretische Analyse) durchgeführt, die meisten aber (Bestimmung der Kategorien, Materialdurchlauf, etc.) erst in den jeweiligen Kapiteln in denen dann auch die konkreten Organisationen und Trainingsdokumente analysiert werden.

1.3.2 Leitfaden- gestützte ExpertInneninterviews

Die Durchführung von ExpertInneninterviews ist eine beliebte Methode um schnell zu vielen interessanten Rohdaten zu kommen und bietet sich daher wunderbar als Analysemethode an, wenn es, wie hier der Fall, wenig oder keine wissenschaftliche Literatur zur eigenen Fragestellung gibt. Bei dieser Art der Wissensgenerierung stellt sich zuallererst immer die Frage nach dem Expertentum: Wer wird warum als ExpertIn wahrgenommen? Die beiden gängigen Indikatoren sind Ausbildung und Praxiserfahrung wobei die Erfahrung auch oft auf die Berufsstellung zurückgeführt wird, was sich manchmal auch als trügerisch herausstellen kann (wenn z.B. der/die InterviewpartnerIn erst vor kurzem den jeweiligen Job angetreten hat und zuvor noch keine einschlägige Erfahrung gemacht hat). In jedem Fall ist es günstiger bereits in der Vorbereitungsphase, spätestens aber während des Interviews biographische Informationen über den/die PartnerIn einzuholen um sicher zu gehen, dass sie oder er auch tatsächlich über die gesuchte Expertise verfügt. Mieg und Näf definieren eineN ExpertIn folgendermaßen: „ExpertIn = jemand, der/die aufgrund langjähriger Erfahrung bereichsspezifisches Wissen/ Können verfügt.“ (2005: 7), im Gegensatz zu biographischen Interviews oder journalistischen Interviews sind ExpertInnen also weniger das „Objekt“ der Wissensgenerierung sondern vielmehr „Zeugen“ dessen, worüber Wissen gesammelt werden soll (Gläser/Laudel 2010: 12).

Interviews können auf unterschiedliche Art und Weise durchgeführt werden: offen und narrativ/ erzählend, halbstandardisiert mit Hilfe eines Interviewleitfadens oder gänzlich standardisiert mit einem festgelegten Fragebogen (eventuell auch mit bereits vorgegebenen Antwortmöglichkeiten). Für ExpertInneninterviews werden meistens halbstandardisierte Leitfäden erstellt da diese offen genug sind um aufkommende, interessante Beiträge der InterviewpartnerInnen aufzugreifen aber gleichzeitig ein Fragengerüst bieten anhand dessen der oder die ForscherIn das Gespräch führen und analysieren

kann. Bei der Erstellung des Leitfadens sollten einige Punkte beachtet werden, wie z.B. die vorhergehende Operationalisierung bzw. das Definieren der grundlegenden Begriffe und Konzepte um Missverständnissen vorzubeugen, eine klare und möglichst einfache Fragestellung, das Vermeiden von Suggestionen und Ja/Nein- Fragen, etc. (vgl. ebd: 145ff).

2. Theoretischer Teil: Begrifflichkeiten, Konzepte & Problemanalyse

2.1 Begrifflichkeiten

Um die hier folgende Argumentation richtig zu interpretieren ist es wichtig, vorab die zentralen Begriffe zu diskutieren. Zu diesen zentralen Begriffen zählen *Fragilität*, *Konflikt* sowie *Krise* (davon ausgehend Konflikt- und Krisenregion) und natürlich *Konfliktsensitivität*. Der Begriff *Entwicklung* ist per se nicht weniger wichtig, wird aber für diese Arbeit keine große Rolle einnehmen, da ich weniger auf die theoretischen Verflechtungen von Entwicklung und Sicherheit eingehen will sondern vielmehr auf die praktischen Verflechtungen von Entwicklungszusammenarbeit und Fragilität.

2.1.1 Konflikt & Krise

Der soziale *Konflikt*⁴ ist ein oft definiertes Phänomen der Sozialwissenschaft, das Hauptproblem bei den meisten Versuchen ist, dass nicht die Gegebenheit eines Konfliktes erläutert wird sondern viel mehr dessen mögliche Austragungsformen wie Streit, Auseinandersetzung oder Zusammenprall.

Glasl löst dieses Problem, indem er den Konflikt als eine

„[...] Interaktion zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.),“ definiert, „wobei wenigstens ein Akteur Unvereinbarkeiten im Denken/ Vorstellen/ Wahrnehmen und/ oder Fühlen und/ oder Wollen mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt, - dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge.“ (2004: 17).

Ulrike Wasmuth hingegen geht in ihrer Definition mehr vom Ursprung des Konfliktes aus:

„Der soziale Konflikt ist ein sozialer Tatbestand, bei dem mindestens zwei Parteien

4 In der vorliegenden Arbeit werden soziale Konflikte behandelt, nicht intrapersonale Konflikte.

(Einzelpersonen, Gruppen, Staaten) beteiligt sind, die

⊙ unterschiedliche, vom Ausgangspunkt her unvereinbare Ziele verfolgen oder das gleiche Ziel anstreben, das aber nur eine Partei erreichen kann, und/oder

⊙ unterschiedliche, vom Ausgangspunkt her unvereinbare Mittel zur Erreichung eines bestimmten Zieles anwenden wollen. (1996: 180f).

Ergänzen wir nun Wasmuth's Definition um die Ebene der individuellen Wahrnehmung eines Konfliktes, so stellt dies eine für mich fundierte Definition eines sozialen Konfliktes dar, die durchaus auch auf der Makroebene angewendet werden kann. Die Konflikte, die für diese Studie relevant sind, spielen sich ausschließlich auf der Makroebene ab, d.h. es handelt sich um Konflikte zwischen größeren sozialen Gruppierungen wie z.B. Staaten, Gesellschaften, politischen/ ethnischen/ religiösen oder sonstigen Gruppen, Organisationen, etc., also um *politische Konflikte*.

Der Begriff der *Krise* wird zwar oft als Synonym für Konflikt verwendet, deutet aber den meisten Erklärungen nach bereits auf einen sich manifestierenden und für alle Beteiligten spürbaren Konflikt hin (wiederum ist hier ein sozialer Tatbestand gemeint und Krisen innerhalb eines Individuums nicht relevant). Stützen wir uns auf das Heidelberger Institut für Internationale Konfliktforschung, so ist die Krise eine Art qualitative Steigerung eines Konfliktes. Um die Intensität eines Konfliktes zu bestimmen erstellte das Institut folgende Skala:

<i>Intensitätsstufe</i>	<i>Alte Bezeichnung</i>	<i>Neue Bezeichnung</i>
1	Lantenter Konflikt	Disput
2	Manifester Konflikt	Gewaltlose Krise
3	Krise	Gewaltsame Krise
4	Schwere Krise	Begrenzter Krieg
5	Krieg	Krieg

Tabelle 2: Intensitätsstufen, <http://www.hiik.de/de/methodik> (Zugriff: 23.08.2013)

Die Stufen werden anhand der Intensität der angewandten Gewalt festgelegt, wobei in einer Krise bereits gelegentlich Gewalt von einer oder mehreren

Parteien angewendet wird. In meinen Augen sind die alten Bezeichnungen zutreffender, da durch diese die Intensitäten verständlicher dargestellt werden können (latenter bzw. manifester Konflikt als gewaltlose Austragungsform, Krise bis Krieg gewaltvolle Austragungsform).

Deshalb ist eine Krise in der folgenden Arbeit zu verstehen als eine gesteigerte Intensitätsstufe eines politischen Konfliktes, bei der bereits ein Mindestmaß an physischer Gewalt von mindestens einem Konfliktakteur ausgeübt wird.

Abgeleitet davon ist eine *Krisenregion* der Raum, in dem sich eine Krise abspielt; dieser Raum ist dynamisch und muss nicht zwingend mit Staatsgrenzen oder anderen künstlichen Grenzen ident sein. Das Heidelberger Institut für Internationale Konfliktforschung gibt jedes Jahr ein Konfliktbarometer heraus welches die aktuellen globalen Konflikte geographisch darstellt und kurz beschreibt. Das Konfliktbarometer von 2012 diente mir für diese Arbeit als Leitindex für die Identifizierung von Krisenregionen, anhand derer ich die Organisationen für die hier durchgeführte Studie ausgewählt habe (HIIK 2012).

2.1.2 Fragilität

Wie auch bei den anderen Begriffen ist Fragilität ein häufig umschriebenes Konzept, es gibt aber keine einheitliche Definition für Fragilität oder fragile Situationen. Allerdings finden sich einige Charakteristika in den meisten der gängigen Definitionen wieder:

Die Weltbank beispielsweise erklärt *fragility* und *fragile situations* als „Periods when states of institutions lack the capacity, accountability, or legitimacy to mediate relations between citizen groups and between citizens and the state, making them vulnerable to violence. Research for the Report reinforces the close link between institutional fragility and the risk of conflict.“ (2011: xvi).

Die OECD/ DAC definiert fragile Staaten durch ihre mangelnde Fähigkeit, die

grundlegenden Regierungsfunktionen auszuüben sowie eine gegenseitige konstruktive Beziehung zur Gesellschaft zu erhalten, das gegenseitige Vertrauen und die Treuepflicht zwischen Staatsangehörigen und Staat sind schwach ausgeprägt (OECD/ DAC 2011: 21). Vier Jahre zuvor noch definierte die OECD zusätzlich die grundlegenden Funktionen als Mittel zur Armutsverminderung, Entwicklung und zum Erhalt der Sicherheit und der Wahrung der Menschenrechte der eigenen Bürger; zudem wurde nicht nur die mangelnde Fähigkeit sondern auch der mangelnde Wille zur Ausübung dieser Funktionen als Indikator gegeben ein in meinen Augen wichtiger Unterschied da mangelnder Wille auch die Legitimität des Staates in der Bevölkerung untergräbt (OECD 2007: 2).

Eine etwas abstraktere Erläuterung sieht Fragilität als „politisches Phänomen, charakterisiert durch einen Mangel an effektiven politischen Prozessen sowie eines funktionierenden Sozialvertrags zwischen Staat und Gesellschaft [...]“ (Werther- Pietsch/ Roithner 2010: 1). Diese Definition ist insofern treffender, als dass sie den Staat nicht mehr als zentrales Subjekt darstellt sondern vielmehr die Prozesshaftigkeit und das Zusammenspiel zwischen Staat und Gesellschaft betont. Der Begriff *Fragilität* ist zwar eng verbunden mit Konzepten wie schwacher Staatlichkeit oder Staatlichkeit im Allgemeinen, Staaten als zentrale Akteure der Analyse sind in meinen Augen aber nicht besonders zielführend, da sie zwar sehr wichtige Subjekte im internationalen und regionalen Geschehen sind, aber bei weitem nicht die einzigen relevanten Subjekte darstellen. Wie schon bei der menschlichen Sicherheit kann also auch Fragilität nicht nur staatszentriert definiert werden, sondern muss vielmehr auch Individuen, Gruppen und andere Entitäten in die Definition mit ein schließen. Obwohl die meisten Definitionen Fragilität als fragile Staatlichkeit verstehen, so hoffe ich in der Formulierung meiner Synthese die Fragilität der Situation hervorheben zu können, d.h. der nur am Staatsapparat festgemachten Fragilität. Um der Fragilität entgegenzuarbeiten genügt es ja nicht nur, die staatlichen Strukturen aufzubauen, vielmehr muss genauso viel Arbeit in den (Wieder)Aufbau des Vertrauens zwischen Staat und jedem einzelnen Mitglied der Zivilgesellschaft

gesteckt werden (OECD 2007).

Fassen wir Fragilität bzw. fragile Situationen also zusammen als *prozesshaftes Phänomen, bei dem das Verhältnis zwischen einem Staat und seiner Bevölkerung so weit geschwächt (bzw. fragil geworden) ist, dass 1) der Staat nicht den Willen oder die Mittel zur Wahrung der grundlegenden Regierungsfunktionen sowie der Sicherheit⁵ seiner Bevölkerung hat und 2) durch einen Legitimitäts- und Vertrauensverlust in der Bevölkerung die Anfälligkeit für Konflikte und Krisen maßgeblich erhöht ist.*

Um die Qualität des Konfliktes besser darstellen zu können wird der Terminus Krisenregion in der Folge verwendet, wenn zusätzlich zur allgemeinen Fragilität auch noch ein Mindestmaß an gelegentlich vorkommender Gewaltanwendung von mindestens einer der KonfliktakteurInnen festgestellt werden kann. Im Unterschied dazu werden Staaten oder Regionen, die (noch) nicht (oder nicht mehr) von physischer Gewaltanwendung geplagt sind, als *gefährdet* bezeichnet (vgl. USAID 2005).

2.1.3 Konfliktsensitivität

Wie in einem späteren Moment noch genauer erörtert wird, gibt es einen Zusammenschluss von internationalen NGOs welche sich mit der Implementierung von Konfliktsensitivität auf theoretischer und auf praktischer Ebene beschäftigen, das Conflict Sensitivity Consortium. Ebendies hat für seine Arbeit auch den Begriff *Konfliktsensitivität* definiert und diese Definition soll im Folgenden als theoretische Grundlage für meine Überlegungen dienen:

„Conflict Sensivity (CS) [is t]he ability of an organisation to :

- 1) understand the context it operates in
- 2) understand the interaction between its intervention and that context and

⁵ Sicherheit im Sinne der Human Security, vgl. UNDP (1994): Human Development Report 1994. New York, 24 ff.

3) act upon this understanding in order to minimise negative impact and maximise positive impacts on conflict.“ (Conflict Sensitivity Consortium 2012: 2).

Zentrale Schlagwörter sind folglich: Kontext, Interaktion, Minimierung negativer und Maximierung positiver Effekte; die nun folgenden Darstellungen der theoretischen und analytischen Grundlagen bauen genau auf diesen drei Schlagworten auf. Für mein übergeordnetes Forschungsobjekt, die MitarbeiterInnen der internationalen EZA in Krisenregionen, ist diese Definition aber nur indirekt anwendbar, deshalb möchte ich eine Komponente verändern:

„Konfliktsensitivität ist die Fähigkeit einer Organisation:

- den Kontext in dem sie arbeitet zu verstehen
- die Interaktionen zwischen dem Kontext und der eigene Intervention zu verstehen und
- dieses Verständnis als Grundlage ihres Handelns zu nehmen um negative Auswirkungen auf den Konflikt *und alle davon betroffenen Individuen* zu minimieren und die positiven Auswirkungen zu maximieren.“

Durch die Ergänzung einer Individual- Ebene kann der Fokus meiner Analyse besser dargestellt werden, da ich in erster Linie die Auswirkungen auf die betroffenen Menschen untersuchen möchte, weniger die Auswirkungen auf den Konflikt als abstrakten Tatbestand worauf dann erst in zweiter Linie die Auswirkungen auf Individuen und Bevölkerungsgruppen analysiert werden würden.

2.1.4 Stress und Trauma

Zu den wichtigen Begrifflichkeiten für diese Arbeit zählen auch Stress und Trauma bzw. die daraus resultierenden Folgen für die menschliche Psyche.

Stress ist ein Begriff, den wir tagtäglich in den Mund nehmen, er beschreibt „[...] das Reaktionsmuster eines Organismus auf Stimulusereignisse, die dessen Gleichgewicht stören und dessen Fähigkeit, die Einflüsse zu bewältigen, stark beansprucht oder übersteigt.“ (Gerrig/ Zimbardo 2008: 468). Diese Stimulusereignisse, auch *Stressoren* genannt, können aus dem Inneren oder auch von außen einwirken und werden von jedem Individuum unterschiedlich stark wahrgenommen, häufige Beispiele hierfür sind erhöhte Arbeitsbelastung, Krankheit, finanzielle Probleme, Streit mit einer geliebten Person, etc.

Nun wird das psychologische Trauma behandelt, es gibt zwar auch den Begriff des physischen Traumas, dies hat für diese Arbeit jedoch keine Bedeutung. Begriffsdefinitionen und Störungsbilder werden in der Psychologie und Psychiatrie meist aus dem „Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders“ (DSM) zitiert, einem Handbuch welches 2013 bereits zum fünften Mal überarbeitet und neu aufgelegt wurde. Auch die Weltgesundheitsorganisation hat in ihrer „International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems“ (ICD, aktuell ICD- 10) einen eigenen Teil für psychische Störungen verfasst und klassifiziert dort unter anderem Reaktionen auf schweren Stress sowie Anpassungsstörungen. Aber auch unabhängig von diesen beiden großen Leitlinien gibt es Ansätze um Trauma und Stress begrifflich fassbar zu machen, wie z.B. bei Wendt (2011).

Das DSM-V definiert *Stress* als „pattern of specific and nonspecific responses a person makes to stimulus events that disturb his or her equilibrium and tax or exceed his or her ability to cope“ (APA 2013: 829). Ein *psychologischer Stressor* ist demzufolge „Jedes Ereignis oder jede Veränderung im Leben, die temporär oder kausal mit dem Ausbruch, Eintreten oder Verschlimmerung einer psychischen Störung zusammenhängt“ (ebd., Übers. d. A.). *Trauma* wird in diesem Handbuch unter dem Begriff *traumatischer Stressor* (Übers. d. A.)

definiert als „Jedes Erlebnis (oder alle Erlebnisse), die den Tod, schweren Verletzungen oder sexuelle Gewalt auslösen oder androhen und das Individuum selbst, enge Familienmitglieder oder Freunde betreffen“ (ebd.: 830, Übers. d. A.).

Dem gegenüber steht die etwas längere Definition aus der vorherigen Version DSM – IV sowie jene des ICD- 10 der Weltgesundheitsorganisation:

Ersterer benennt zwei Kriterien für eine traumatische Erfahrung,

- „1) Die Person erlebte, beobachtete oder war mit einem oder mehreren Ereignissen konfrontiert, die tatsächlichen oder drohenden Tod oder ernsthafte Verletzung oder eine Gefahr der körperlichen Unversehrtheit der eigenen Person oder anderer Personen beinhalteten
- 2) Die Reaktion dieser Person umfasst intensive Furcht, Hilfslosigkeit oder Entsetzen.“ (DSM- IV- TR zit. nach Wendt 2011: 7)

Die WHO definiert das psychologische Trauma folgendermaßen:

„Die Person ist einem belastenden Ereignis oder einer Situation kürzerer oder längerer Dauer ausgesetzt, mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß, die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde. Hierzu gehören Naturereignisse oder durch Menschen verursachte Katastrophen, Kampfhandlungen, ein schwerer Unfall oder die Tatsache, Zeuge des gewaltsamen Todes anderer oder selbst Opfer von Folterung, Terrorismus, Vergewaltigung oder anderer Verbrechen zu sein“. (ICD- 10 zit. nach ebd.)

Der Traumabegriff der Weltgesundheitsorganisation ist meiner Ansicht nach umfassender, da sie auch den Aspekt einer länger anhaltenden Situation miteinbezieht.

Aus historischer Perspektive hat sich der Begriff des Traumas, wie die meisten Begriffe, über die Zeit verändert: nach dem amerikanischen Bürgerkrieg kam der Begriff *Soldatenherz* auf, die Symptome (bspw. Erschöpfung) würden heute zwar unter die Traumafolgen fallen, wurden damals aber als ausschließlich physische Störung des Herz- Kreislauf- Systems verstanden. Ein weiterer

Ansatz war die „traumatische Neurose“, auch sie wurde als physische Krankheit bzw. Störung gesehen. Durch die Psychoanalyse gelang ein wichtiger Schritt weg von der körperlichen Determiniertheit des Traumas: zwar wurde immer noch von einer physischen Verarbeitung bzw. Störung ausgegangen, diese aber wurde in Zusammenhang mit dem persönlichen Empfinden und Erleben der Betroffenen gesetzt. Dies hatte durchaus auch negative Folgen, da oftmals eine Nerven- oder Willensschwäche bei den Betroffenen postuliert wurde und diese als vererbbar galt, außerdem wurden die verursachenden Faktoren des Traumas ausgeblendet. Auch als nach dem ersten Weltkrieg zahllose Fälle von Kriegszitterern bekannt wurden, schloss die Wissenschaft in Deutschland nach wie vor eine erhöhte Stressbelastung bzw. traumatische Erlebnisse als Ursache für die Störungen aus, obwohl dies in England und Frankreich zum Beispiel sehr bald erkannt und akzeptiert wurde. Durch den Zweiten Weltkrieg und die kognitive Wende in der Psychologie wurden belastende Lebensereignisse immer mehr als Auslöser verschiedenster Symptomatiken und Störungen untersucht, meist wurden zwar nur einmalige Ereignisse als Auslöser identifiziert aber trotzdem stellt dies einen wichtigen Schritt für das heutige Verständnis eines Traumas dar. Ende der 1970er schließlich wurden in die beiden großen diagnostischen Handbücher (ICD- 9 und DSM- III) das Störungsbild der *posttraumatischen Belastungsstörung* aufgenommen und bereitete den Weg für eine weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung, an die in dieser Arbeit angeknüpft wird (Wendt 2011: 4ff)

2.2 Ansätze zur Konfliktsensitivität

In den 1990er Jahren begann sich die internationale Gemeinschaft durch das vermehrte Auffassen von Fragilität als Gefahr für den Weltfrieden auch ernsthafte Gedanken über die Auswirkungen von Entwicklungszusammenarbeit auf fragile Situationen zu machen. Insbesondere unter dem Eindruck des Zerfalls Jugoslawiens, des Genozids in Rwanda sowie den zahlreichen anderen

blutigen Bürgerkriegen in Somalia, Sierra Leone, Liberia und anderswo entstanden verschiedene Ansätze, die bis heute die Theorie und Praxis der EZA beeinflussen. Diese Ansätze bieten einerseits konkrete Handlungsvorschläge für MitarbeiterInnen von Projekten (hier am Beispiel des Do no harm Ansatzes), andererseits auch etwas theoretischere Empfehlungen für Menschen in höheren Entscheidungsebenen (wie z.B. der „New Deal for International Engagement in Fragile Situations“ oder die bereits genannten OECD Principles von 2007).

2.2.1 Do no harm

„Do no harm“ basiert auf einer Studie des „Collaborative for Development Action“ (CDA), welche in den 90er Jahren vierzehn Fallstudien in Konfliktgebieten durchführte um den Einfluss von internationalen Hilfsorganisationen und NGOs auf Konflikte zu eruieren (Anderson 2000). Das Projekt deckte zahlreiche Problematiken auf welche bisher kaum Beachtung gefunden hatten, z.B. die indirekte Finanzierung bewaffneter Gruppierungen durch Geldflüsse der EZA, wodurch ein Konflikt maßgeblich verlängert werden kann. Ziel des Do No Harm Ansatzes ist es, ebendiese Problematiken sichtbar zu machen und dem entgegen zu steuern, das heißt die zukünftige EZA in fragilen Situationen so zu gestalten dass sie möglichst konfliktmindernd und nicht verstärkend wirkt. Er versucht, Konflikte und deren Zusammenspiel mit der internationalen EZA in ihrer Komplexität zu erfassen und Handlungsempfehlungen für alle Ebenen der Zusammenarbeit zu entwerfen (ebd: 9). Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden wurde ein analytischer Rahmen entwickelt, durch den in sieben Schritten ein möglichst akkurates Bild des Konflikts, der wichtigsten Beziehungen und schließlich der Auswirkungen eines Projektes entworfen werden kann. Ein Großteil der sieben Schritte widmet sich einer umfassenden Erfassung der Gegebenheiten vor Ort: der Konflikt und

der Kontext in dem er ausgetragen sind müssen analysiert werden, entzweieude (*Dividers*) und spannungsfördernde (*Tensions*) Faktoren gefunden ebenso wie verbindende Faktoren (*Connectors*) und lokale Kapazitäten für nachhaltige Friedensarbeit (*Local Peace Capacities, LPCs*). Anschließend wird das Projekt selbst analysiert und auf dessen Einwirkung auf die oben genannten Dividers und Tensions untersucht, insbesondere im Hinblick auf den Ressourcentransfer und implizierte ethische Botschaften. Dasselbe wird noch einmal auf die Einwirkung auf die Connectors und die LPCs) überprüft um anschließend konkrete Handlungsoptionen zu entwerfen. In einem zyklischen Prozess soll nun das Projekt immer wieder auf die verschiedenen Auswirkungen überprüft, überarbeitet und getestet werden (ebd: 11ff).

Zusätzlich zur Analyse durch das Framework stehen weitere Problematiken an, die bei der Vorbereitung und Durchführung von Projekten zu beachten sind zum Beispiel die Auswahl des Personals: Es muss entschieden werden ob lokales oder internationales Personal angeheuert wird, welche Zusammensetzung das Personal haben soll (Stichwort ethnische Gruppen, Geschlecht, soziale Herkunft, etc.), aber auch die Zielgruppe muss dahingehend überprüft werden um Diskriminierungen von Randgruppen auszuschließen. Die selbe Schwierigkeit zeigt sich bei lokalen Partnerorganisationen: welche werden kontaktiert und aus welchem Grund? Wenn hier nicht sensibel vorgegangen wird können bestehende Konfliktdynamiken verstärkt werden, wenn zum Beispiel eine Bevölkerungsgruppe deutlich benachteiligt wird, oder das vor Ort angeheuete Personal nur aus Männern besteht. Deshalb muss bereits bei der Erfassung der Zielgruppen für ein Projekt immer mitbedacht werden, dass vermeintlich objektive Auswahlkriterien in den Augen der betroffenen Bevölkerung wie absichtliche Bevorzugung oder Benachteiligung wirken können und bestehende Konflikte verstärken (ebd. 21ff, 31ff, 43ff). Um dem entgegen zu wirken, können beispielsweise VertreterInnen aller möglichen Gruppen an vorbereitenden und laufenden Entscheidungsprozessen teilhaben, auch die lokalen MitarbeiterInnen und Partnerorganisationen sollten eine möglichst repräsentative Zusammensetzung haben.

Eine weitere Problematik ist die Frage nach den Gütern und Dienstleistungen die über das Projekt transportiert werden, denn auch diese können einen Konflikt verstärken oder vermindern. Wieder sollte auf die Konfliktlinien geachtet werden, d.h. keine Bevölkerungsgruppe sollte bevorzugt oder benachteiligt werden. Es besteht außerdem bei materiellen Gütern immer die Gefahr, dass diese abhanden kommen und auf irgendeine Art und Weise konfliktfördernd eingesetzt werden. Sind beispielsweise Rebellengruppen in der Region aktiv so kann es durchaus passieren, dass Ortschaften umso öfter überfallen oder angegriffen werden, je mehr Güter sie von der internationalen Gemeinschaft bekommen (ebd.: 53).

Konfliktsensibilität muss auch im Hinblick auf die Implementierung der Projekte stets mitgedacht werden: bei Entscheidungsprozessen sollte die lokale Bevölkerung möglichst umfassend und repräsentativ mitbestimmen können und in ihren Wünschen und Anregungen respektiert werden, sofern damit nicht bestehende Konfliktlinien verstärkt werden. Auch bei der Arbeit mit lokalen Partnerorganisationen oder Autoritäten muss immer im Hinterkopf behalten werden, dass auch diese meist AkteurlInnen im Konflikt sind und eigene Interessen verfolgen, deshalb ist es umso wichtiger im Umgang mit PartnerInnen großen Wert auf Good Governance und Accountability zu legen. Ehrliche und kompetente Zusammenarbeit auf allen Ebenen ist fundamental für das Gelingen von Projekten, besonders in fragilen Situationen wo sich die verschiedenen Ebenen gegenseitig destabilisieren können, wenn z.B. regionale Verwaltungsapparate Grass-Roots- Systeme wie Nachbarschaftshilfen, Hausunterricht, etc. verbieten, selbst aber keine funktionierenden Alternativen für die Bevölkerung zur Verfügung stellen (ebd.: 84).

Do no harm gilt aber nicht nur für die Basis sondern auch auf höheren Ebenen, der Ansatz soll, wie schon beim gender mainstreaming, ständig mitgedacht werden, sagen wir ein Do- no- harm mainstreaming oder sensibility-mainstreaming wird gefordert. So sollte etwa auf internationaler Ebene Rücksicht auf die Legitimität politischer AkteurlInnen in der Krisenregion

genommen werden, da durch zu viel und zu umfassende internationale Präsenz diese Legitimität untergraben wird und die Präsenz so konfliktfördernde Auswirkungen hat. Dies ist nur ein Beispiel von vielen in denen sich die Idee des Do no harm niedergeschlagen hat, allgemein kann gesagt werden, dass dieser Ansatz die internationale EZA mehr und mehr dazu drängte, über die Konsequenzen des eigenen Handelns ausführlich nachzudenken und diese auch von Anfang an in die Planung mit einzubeziehen. Er stellt in meinen Augen einen fundamental wichtigen Ansatz für die Konfliktsensibilität dar, denn er entfernt sich bewusst von dem naiven, aber implizit stets mitschwingenden Gedanken, dass Hilfe immer etwas Gutes ist, denn gerade in Krisenregionen ist dies oft genug nicht der Fall.

CDA baute auf den Erfolg des Do no harm Projects auf und entwickelte es in den darauffolgenden Jahren stets weiter, aber auch andere Projekte wie z.B. das „Reflecting on Peace Practice“ (RPP) Projekt bauten auf die bisherigen Erkenntnisse auf (vgl. Anderson/ Olson 2003).

2.2.2 Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA)

Do no harm ist seither zumindest der Theorie nach Grundlage für jede Arbeit in Krisenregionen und der Ansatz wird fortwährend weiterentwickelt. Jedoch bedarf es auch zuverlässiger Evaluationsmechanismen und -methoden um den möglichen und tatsächlichen Impact auch messen zu können und dafür zu sorgen, dass „do no harm“ nicht nur eine leere Phrase bleibt. Deshalb wurde ab 2001 ein neuer Zugang entwickelt, gerade um den Kontext von Konflikten besser analysieren und den Einfluss einer Intervention besser evaluieren zu können: das *Peace and Conflict Impact Assessment* oder kurz *PCIA*. Allerdings handelt es sich hier nicht um ein einziges, eingrenzbares Tool sondern vielmehr um eine Vielfalt von Ansätzen und Instrumenten die sich unter dem Schirm des PCIA versammeln und je nach Bedarf eingesetzt, kombiniert oder auch

weiterentwickelt werden.

Bereits 1998 veröffentlichte Kenneth Bush ein Paper, in dem ein Tool zur adäquaten Beurteilung von fragilen Situationen und die Wechselwirkungen derselben mit dem Engagement der internationalen Gemeinschaft gefordert und angedacht wurde. Seiner Ansicht nach sollte ein gelungenes PCIA sowohl den Einfluss von Projekten evaluieren als auch antizipieren und durch einen ständigen Zyklus des Evaluierens und Antizipierens von Anfang an das Projekt begleiten und die Planung bestimmen. Dabei soll der Schwerpunkt, im Gegensatz zu üblichen Evaluationen, bewusst auf die friedensfördernden oder konfliktschürenden Einflüsse gelegt sein auch wenn das Projekt selbst sich nicht hauptsächlich diesem Thema widmet sondern beispielsweise Bildungsarbeit verrichtet oder nachhaltige Landwirtschaft fördern will. Bush schließt die Tatsache nicht aus, dass Projekte vielleicht ihr eigentliches Ziel (z.B. flächendeckende Grundschulbildung in einer Region) nicht erreichen können, dafür aber wertvolle Arbeit bei der Aufarbeitung von Konflikten leisten indem z.B. Eltern und Kinder verfeindeter Gruppen gemeinsam am Aufbau einer Grundschule arbeiten (Bush 1998: 7).

In den darauffolgenden Jahren gesellten sich zahlreiche ForscherInnen zu Bush's Idee des PCIA hinzu und entwickelten verschiedenste Ansätze dazu, manche Theorie-lastiger und manche mehr praktischer Natur. Das heißt, nicht nur in der praktischen Anwendung ist das PCIA durch einen prozesshaften Charakter gekennzeichnet, sondern auch die theoretische und methodologische Debatte ist geprägt von einer dialektischen Weiterentwicklung durch die stetige Evaluierung der Ansätze im Feld sowie durch den lebhaften Diskurs zwischen den ForscherInnen. Das Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung leistet einen wichtigen Beitrag zu diesem Diskurs und veröffentlichte 2003 eine Dialogserie zum Thema PCIA, unter anderem als Vorbereitung für das „Berghof Handbook for Conflict Transformation“ welches im Jahr darauf erschien (vgl. Austin/ Fischer/ Norbert 2004). In dieser Dialogserie wird sowohl die Methodologie aber auch die gängigsten Arten von

PCIA analysiert, Mark Hoffman (2004) beispielsweise unterscheidet zwischen folgenden drei Ansätzen:

- 1) standardisierten Geber- Evaluierungen (z.B. im Rahmen des Project Cycle Managements)
- 2) PCIA- Methoden die für internationale Organisationen der EZA und Humanitären Hilfe mit nicht Konflikt-spezifischem Mandat entwickelt wurden
- 3) Methoden, die spezifisch für in den Bereichen Peacebuilding und Konfliktbearbeitung tätigen NGOs entwickelt wurden.

Erstere sind laut Hoffman am wenigsten für ein adäquates Erfassen des Impacts geeignet, vor allem da hier die ganze Projektplanung nur auf quantitativ messbare und meist wenig innovative Indikatoren und Maßnahmen aufgebaut wird um bei den oft von externen ExpertInnen durchgeführten Evaluationen gut abzuschneiden. Wie aber soll so etwas wie ein Verstärken oder Hemmen von Konflikten zuverlässig quantitativ dargestellt und gemessen werden? Außerdem gestaltet sich das Project Cycle Management in der Praxis eher als Project Linear Management, da Evaluierungen nicht während der Planung und Durchführung des Projektes durchgeführt werden sondern in den meisten Fällen erst gegen oder nach Ende des Projektes (ebd.: 14f).

Die Zweite Gruppe fällt insbesondere unter die vorhin bereits bei Kenneth Bush beschriebenen Organisationen deren Mandat sich nicht dem eigentlichen Peacebuilding widmen sondern anderen Zielen, welche aber indirekt großen Einfluss auf lokale Konfliktodynamiken haben können. Hierbei beruft sich Hoffman vor allem auf den bereits erwähnten Text von Kenneth Bush und wiederholt dessen wichtigste Fragen die vor und während jedem Projekt gestellt werden sollten: Wo soll ein Projekt genau wirken (hier geht es weniger um eine räumliche Verortung als mehr um eine soziale, d.h. welche soziale Zielgruppe/ Ebene)? Wie ist der jeweilige Kontext des Konfliktes und wie wirkt er sich auf das jeweilige Projekt aus und vice versa wie wirkt sich das Projekt auf die

Kontextfaktoren des Konfliktes aus? Wie kann Entwicklungs- und Friedensarbeit miteinander verbunden werden (und dabei auch das Zusammenspiel Frieden und Entwicklung allgemein besser sichtbar gemacht werden)? Und, wie bereits eingangs angesprochen, wie werden Projekte bewertet die zwar ihr ursprüngliches Ziel erreicht haben aber dadurch latente Konflikte schüren (ebd. 18ff)? Ein plakatives Beispiel wäre ein Projekt bei dem ein Brunnen gegraben wird der ein ganzes Dorf mit Wasser versorgen soll, allerdings ist die Dorfgemeinschaft in zwei sich eher feindlich gesinnte Clans (taufen wir sie Clan A und Clan B) gespalten und der Brunnen wurde mitten im Wohngebiet von Clan A hinein gebaut, worauf Clan B sich von den Projektinitiatoren benachteiligt fühlt und noch stärkere Abneigung gegen Clan A entwickelt. Dieses Beispiel ist zwar sehr simpel formuliert, soll aber umso deutlicher darstellen wie sich formal erfolgreiche Projekte aus einer differenzierteren Perspektive negativ auf die Zielgruppe auswirken können weil der Kontext und existierende Konfliktpotentiale nicht beachtet wurden. Natürlich kann auch das Gegenteil der Fall sein, wofür bereits am Anfang des Kapitels ein Beispiel gegeben wurde.

Die dritte Gruppe arbeitet ausschließlich oder hauptsächlich im Bereich Friedensförderung und Konfliktbearbeitung und hat daher ihre Tools genau auf Konfliktsituationen zu geschneidert. Hoffman nennt in seinem Text den von INTRAC („International NGO Training and Research Centre“) erarbeiteten Ansatz, der sich aus den folgenden drei Teilaspekten zusammensetzt:

- 1) dem *strategic conflict assessment (SCA)*, welches sich mit dem Kontext des jeweiligen Konfliktes auseinandersetzt und versucht, diesen so umfassend und ganzheitlich wie möglich zu erfassen,
- 2) dem *conflict impact assessment (CIA)*, dieses konzentriert sich auf das geplante Projekt und soll alle Möglichkeiten eines Einflusses des Projekts auf den Konflikt und umgekehrt analysieren, basierend auf den bereits im ersten Schritt aufbereiteten Informationen, wobei hier besonders risikoverringende Faktoren gesucht werden sollen,

- 3) dem *peacebuilding framework*, welches wiederum auf die Ergebnisse des CIA aufgebaut werden kann und dabei aber das Augenmerk weniger auf die Minimierung von Risiken als auf die Maximierung von friedensfördernden Maßnahmen gelegt wird (ebd.: 26ff).

Das Peace and Conflict Impact Assessment hat sich in den letzten 15 Jahren rapide entwickelt und umfasst neben der hier dargestellten Auswahl theoretischer Grundüberlegungen eine zahllose Reihe von Tools, Frameworks und Inspirationen die nach wie vor in der Praxis des Peacebuildings angewendet werden. Die hier erwähnten Ansätze sind nur ein Bruchteil des PCIA- Spektrums, die Hauptaussagen sind aber meiner Ansicht nach bis heute gültig und lassen sich verkürzt zusammenfassen:

Die Interaktion von Fragilität und Entwicklung kann und darf nicht geleugnet werden und sollte bei der Planung und Durchführung von sämtlichen Projekten allgegenwärtig sein. Soll ein Vorhaben wirklichen Erfolg ohne Nebenwirkungen haben, so müssen verschiedene Faktoren wie z.B. politischer und sozialer Kontext, Interdependenzen und Dynamiken im Konflikt, Kommunikation der StakeholderInnen, etc. von Beginn an mindestens mitgedacht werden. Ein umfassender Zugang ist sowohl im Interesse der internationalen Gebergemeinschaft als auch der von Konflikten und Armut betroffenen Zielgruppe und führt zu besseren und nachhaltigeren Ergebnissen. Ein Projekt welches von einem Weltbild ausgeht, in dem die Welt in voneinander unabhängige Einzelteile abstrahiert werden kann und in dem sowohl NGOs wie auch GOs und IOs immer noch glauben in gegenseitiger Konkurrenz mit allen Anderen stehen zu müssen, kann meiner Ansicht nach nur auf die eine oder andere Weise scheitern. Ein solches Scheuklappen- Projekt wird in meinen Augen nicht für die betroffene Bevölkerung oder das Wohl der Allgemeinheit geplant und durchgeführt, sondern für die Schreibtischtäter die am Ende ihre standardisierten Evaluationsbögen ausfüllen und das Budget verwalten.

2.2.3 mainstreaming conflict sensitivity

Im Laufe der letzten 2 Jahrzehnte musste die internationale Gemeinschaft also mehr und mehr erkennen, dass ein gewisses Maß an konfliktsensiblen Vorgehen fundamental für den nachhaltigen Erfolg von Projekten in Krisenregionen ist. Do no harm und verschiedene Evaluierungspraktiken aus dem PCIA- Kompendium werden, zumindest offiziell, von dem Gros der EZA- Organisationen angewendet und das schon angesprochene conflict sensitivity mainstreaming ist in allen gängigen Dokumenten und den meisten Planungen und Berichten zu finden.

Bereits die eingangs erwähnte Definition von Konfliktsensitivität stammt aus dem „How to guide to conflict sensitivity“, einem Handbuch welches von einer Gruppe internationaler NGOs in Zusammenarbeit mit UKAID, der britischen Entwicklungsagentur, verfasst wurde (Conflict Sensitivity Consortium 2012, i.F.: Consortium). Dieses Handbuch stützt seine Empfehlungen auf die jahrelange Praxiserfahrung der Mitgliedsorganisationen (unter anderem das Rote Kreuz Sierra Leone, CARE und World Vision) sowie die vier Jahre andauernde Studie „Conflict Sensitivity – from concept to impact“ und stellt für mich ein wichtiges Grundlagendokument für die Praxis der Konfliktsensitivität dar. In den sechs Kapiteln widmet sich das Consortium ausführlich sowohl der Konfliktanalyse, der Implementierung von Konfliktsensitivität in den Projektzyklus und den zentralen Problemen bei der Implementierung, wie auch der Konfliktsensitivität in Katastrophenfällen und der Erhebung und dem Aufbau von institutionellen Kapazitäten.

Im Folgenden werde ich die Kapitel bzw. deren wichtigste Aussagen kurz darstellen um ein Bild des State of the Art der praxisorientierten Konfliktsensitivität entwerfen zu können:

Conflict analysis

Dieses Kapitel widmet sich selbsterklärenderweise der Analyse des Konfliktes in dem agiert werden soll, und arbeitet sich an vier Fragenkomplexen entlang:

- ⌚ dem *Profil* des Konfliktes (politischer/ ökonomischer/ soziokultureller Kontext, Themengebiete die Einfluss ausüben z.B. Wahlen/ Migration/ Korruption, historischer Überblick, betroffene geographische Region)
- ⌚ den *Ursachen* des Konfliktes (strukturelle Ursachen, andere beeinflussende Faktoren wie Waffenlieferungen/ Nachbarstaaten/ Menschenrechtsverletzungen, Triggerfaktoren wie hohe Arbeitslosigkeit/ Inflation/ Putsch, etc)
- ⌚ den *AkteurInnen* (sowie auch deren Interessen/ Ziele/ Beziehungen untereinander/ Kapazitäten, den Kapazitäten die friedensfördernd arbeiten z.B. zivilgesellschaftliche Institutionen/ traditionelle Autoritäten)
- ⌚ der *Konfliktdynamik* (Trends, „Windows of opportunity“ und mögliche Szenarien die aufgrund der vorherigen Analyse wahrscheinlich sind)

Diese Analyse unterscheidet sich prinzipiell nicht von allen anderen Analysen, führt aber die spezifischen Zugänge von verschiedenen Tools und Methodologien zusammen, eine Auswahl dieser Tools sind im Annex in Kurzform dargestellt (ebd. 42f). Die wichtigsten Schlagworte bei der Durchführung einer möglichst umfassenden Konfliktanalyse sind Partizipation, Vielfalt an Meinungen, Methodenvielfalt und stetige Revision der Ergebnisse, denn manchmal zeigen sich gerade strukturelle Ursachen oder indirekte Einflussfaktoren erst nach und nach.

Conflict sensitivity in the programme cycle

Der Programm- oder Projektzyklus (PCM) setzt sich aus verschiedenen Phasen zusammen welche im Idealfall immer wieder oder auch parallel zueinander durchgeführt werden sollten um eine ständige Überprüfung und Anpassung der

Projektes an die Gegebenheiten zu ermöglichen. Es gibt verschiedene Modelle dieses Zyklus: einfache Drei- Phasen Modelle (Planung – Durchführung – Evaluation), Fünf- Phasen Modelle wie beispielsweise die EU Kommission sie propagiert (Planung, Identifizierung von Stakeholdern/Zielen/etc., Formulierung, Implementierung und Evaluation & Audit, Europäische Kommission 2004: 16ff) oder auch Ansätze mit noch ausdifferenzierteren Phasen.

Konfliktsensitivität sollte im Idealfall in alle Stadien des PCM integriert werden, angefangen bei der Durchführung einer Konfliktanalyse im Analyse- und Planungsstadium sowie eine konfliktsensitive Herangehensweise an die Planung selbst; hier stellen sich beispielsweise Fragen nach der Zusammensetzung und Repräsentativität der Gruppe der Planenden, setzt sich die Gruppe vielleicht nur aus Mitgliedern der lokalen Elite oder einer bestimmten Gesellschaftsgruppe zusammen und können dadurch Konflikte entstehen? Wurden die Ergebnisse der Konfliktanalyse auch in die Planung mit einbezogen, z.B. mögliche Folgen des jeweiligen Projektes auf einen bestehenden Konflikt überdacht und inkludiert? Das Consortium zeigt auch, wie gerade die aus der Analyse hervorgegangenen Risiken und Chancen in einen Logframe eingebaut und auf übersichtliche Art und Weise dargestellt werden können. Bei der darauffolgenden Durchführung des Projektes spielt Konfliktsensitivität zum Beispiel wieder bei der Rekrutierung von lokalem Personal eine Rolle, das Durchführen von einschlägigen Sensitivitäts- Trainings für das gesamte Personal, Capacity- building bei der lokalen Bevölkerung, etc. Das Monitoring wird meist parallel zur Durchführung begonnen und von internen MitarbeiterInnen ausgeführt, während die Evaluierung erst zur Überprüfung der Ergebnisse nötig wird und oftmals Externe damit beauftragt werden. Beide sollen insbesondere die Interaktionen zwischen Projekt und Konflikt offen legen, daher sollten die jeweils Durchführenden speziell zum Thema Konfliktsensitivität geschult sein. Wenn Monitoring und/oder Evaluierung von eigenen MitarbeiterInnen durchgeführt werden ist besonders darauf zu achten, dass etwaige Wechselwirkungen nicht bewusst ignoriert werden um besser dazustehen.

Key issues for conflict sensitive programming

Dieses Kapitel setzt sich genauer mit den Aspekten einer Durchführung von Projekten auseinander, so zum Beispiel mit der Auswahl der Zielgruppe, bei der besonderer Wert auf Transparenz und Ownership gelegt werden muss. Weiters sind der Transport von und die Versorgung mit Gütern jeglicher Art stets mit diversen Risiken verbunden, Korruption oder unbedachte Auswahl lokaler Zulieferer können bestehende Konfliktdynamiken verstärken und in der Bevölkerung den Eindruck entstehen lassen, als würde das Projekt eine bestimmte Gruppe bevorzugen. Die verschiedenen Beziehungen die im Laufe eines Projektlebens entstehen, wirken sich ebenfalls stark auf Konflikte aus: werden die Betroffenen nicht oder nur teilweise in Entscheidungsprozesse eingebunden entsteht schnell Misstrauen, was oft ganze Projekte gefährden kann oder, wenn nur bestimmte Gruppen mit einbezogen werden, wiederum Konflikte verschärft. Deshalb ist es umso wichtiger, dass von Anfang an die Bevölkerung in ihrer Gesamtheit und über Konfliktlinien hinweg bei der Planung und Durchführung von Projekten mitarbeiten kann und um Feedback gebeten wird. Auch die Beziehungen zu den Partnern sowie zu den jeweiligen Regierungen und Geldgebern sind wichtig, diese müssen über bestehende Konflikte aufgeklärt werden und durch möglichst transparentes und nachvollziehbares Vorgehen von der Wichtigkeit eines konfliktsensitiven Vorgehens überzeugen. Schlussendlich muss auch von Anfang an eine Exit Strategy vorhanden sein und gegebenenfalls angepasst werden damit Situationen vermieden werden, in denen ein Konflikt nur während der Durchführung eines Projektes vermeintlich beigelegt wird, nach Ende desselben aber wieder aufflammt. Die betroffene Bevölkerung sollte idealerweise die Exit Strategy mit planen um sie den lokalen Gegebenheiten besser anpassen und auch um selbst über die eigene Zukunft entscheiden zu können.

Applying conflict sensitivity in emergency responses

In Not- und Katastrophenfällen soll Konfliktsensitivität bei Einsätzen und

Projekten nicht außen vor gelassen werden, jedoch können in der kurzen Zeit zwischen Eintreten des Notfalles und Beginn des Einsatzes nicht alle bisher angesprochenen Punkte in aller Ausführlichkeit berücksichtigt werden. Das Handbuch verweist hier auf bereits bestehende Normen wie z.B. das SPHERE-Handbook⁶ und ergänzt die darin enthaltenen Leitlinien durch eine vereinfachte Version der drei obigen Kapitel.

Assessing institutional capacity for conflict sensitivity

Noch vor Beginn der Planungen sollte im besten Fall ein organisationsinternes self-assessment durchgeführt werden um bestehende institutionelle Kapazitäten für Konfliktsensitivität zu identifizieren. Das Handbuch des Consortiums führt im Annex ein Beispiel für ein Assessment Tool an, dieses enthält Fragen wie „Kann die Führungsebene bzw. das Management Konfliktsensitivität akkurat beschreiben?“, „Welche sind die Kernstrategien und beziehen sich diese auf Konfliktsensitivität? Können diese Strategien Konfliktsensitivität hemmen und sollten weiter analysiert werden?“, „Gibt es Weiterbildungsmaßnahmen zu konfliktsensitivem Verhalten?“, „Wie reagieren die MitarbeiterInnen wenn sie das Gefühl haben, dass ein Programm möglicherweise konfliktverstärkend wirkt?“ (Consortium 2012: 46, Übers. d. A.). Da ein eingespieltes Team nach einiger Zeit im Einsatz zur Betriebsblindheit neigen kann, können diese self-assessments durchaus auch von Externen durchgeführt werden, oder es können externe BeraterInnen bei der Erstellung der Fragebögen zu Rate gezogen werden die dann wiederum Impulse für eine kritische Selbstreflexion geben.

Building institutional capacity for conflict sensitivity

Das letzte Kapitel baut auf das self-assessment auf und befasst sich mit sechs Kategorien, in denen die institutionellen Kapazitäten aufgebaut werden können:

⁶ <http://www.spherehandbook.org/> (Zugriff: 28.11.2013).

- 1) institutionelles Engagement (insbesondere auf höheren Führungsebenen)
- 2) Strategien und Leitlinien
- 3) Menschliche Ressourcen (Kompetenzen, Skills und Verständnis der MitarbeiterInnen)
- 4) Wissensmanagement und Bildung (Lessons learned aufarbeiten)
- 5) Integration in das PCM
- 6) Externe Beziehungen (Partner, Geber, Öffentlichkeitsarbeit, Lobbying,...)
(ebd.: 32ff)

Was das Handbuch auszeichnet, ist ein detaillierter und doch flexibler Zugang zu den gängigen Problemen mit denen MitarbeiterInnen von EZA- Projekten im Feld konfrontiert sind, auch die prozesshafte Herangehensweise wird immer wieder betont. Das einzige Manko das sich für mich zeigt, ist der mangelnde Bezug auf individuelle Probleme, die sich durch einen Einsatz in Krisenregionen oft ergeben, denn dies zählt für mich durchaus auch zur Konfliktsensitivitäts-Debatte.

Zwischenreflexion: Round- Up Konfliktsensitivität

Der Diskurs um die Konfliktsensitivität ist noch recht jung und hat bereits eine steile Karriere hinter sich. Mary B. Anderson hat durch ihre Do no harm Studie der internationalen Gemeinschaft einen Spiegel vors Gesicht gehalten und sie dazu gezwungen, ernsthaft und kritisch über die Auswirkungen des eigenen Engagements nachzudenken. Die Idee der kritischen Selbstreflexion stößt nach wie vor viele Menschen vor den Kopf, was durchaus nachvollziehbar ist, da die meisten Organisationen doch mit dem Vorsatz zu Helfen in einen Einsatz gehen. Andererseits soll dies ja aber kein Helfen um des Helfens willen, oder nur zur Befriedigung von (mehr oder weniger) altruistischen Bedürfnissen der

einzelnen MitarbeiterInnen sein, sondern es soll in erster Linie das Leben der betroffenen Menschen vor Ort nachhaltig verbessern. Um dies zu erreichen ist ein größtmögliches Maß an Transparenz, Selbstreflexion und offene, konstruktive Kommunikation und Kooperation aller involvierter AkteurInnen nötig, ebenso wie Impulse von außen (bspw. BeraterInnen oder Evaluationen/ Monitorings) die von Zeit zu Zeit eingefahrene Strukturen und Betriebsblindheit auflockern können.

Wie (nicht nur) das Consortium in seinem Handbuch auch immer wieder betont, genügt es nicht nur am Ende eines Projektes eine Evaluation oder zu Beginn ein zwei- wöchiges Training zur Konfliktsensitivität für alle MitarbeiterInnen durchzuführen, vielmehr geht es um das mainstreaming der Idee. Konfliktsensitivität ist im Idealfall in allen Stadien eines Projektzyklus eingebettet, nicht nur die MitarbeiterInnen sind dahingehend geschult sondern auch der Bevölkerung vor Ort werden die Prinzipien näher gebracht um nach Ende des Projektes auch nachhaltig Konfliktdynamiken eher aufzulösen als zu verstärken. Auch andere beteiligte AkteurInnen wie z.B. Geldgeber oder Regierungen sollten von dem Do no harm Ansatz überzeugt werden und ihn nicht nur als leere Phrase in zum Verstauben verdamnte Dokumente einfügen, sondern flächendeckend in die Praxis der EZA festschreiben.

Sicherlich ist es für die wenigsten Menschen einfach, sich und das eigene Verhalten ständig kritisch zu hinterfragen, für ein konstruktives und gewaltfreies Zusammenleben mit dem eigenen Umfeld kann dies aber ein sehr guter Anfang sein.

2.3 Mittel und Methoden zur psychologischen Vor- und Nachbereitung – eine Auswahl

Wird von psychischen Belastungen durch Konflikte gesprochen, so denken die

meisten Menschen zuallererst an die Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS), und dies nicht ohne Grund. Immer wieder finden sich in der Geschichte solche Langzeitschäden infolge von Kriegen und gewalttätigen Konflikten, in den USA sind viele Vietnam- und GolfkriegsveteranInnen Beispiel dafür, hier in Europa erinnern sich manche noch an die sogenannten *Kriegszitterer*, KZ-Überlebende oder kennen Betroffene der Jugoslawien- Kriege in den 90ern. PTBS ist aber nicht die einzige mögliche Folge von traumatischen Ereignissen, die Palette reicht von Depressionen, Flashbacks, Schlafstörungen, Angststörungen oder Suchtverhalten bis hin zu Burnout, Aggressivität gegenüber der Umgebung und sich selbst oder sogar Suizidalität. Im Folgenden sollen nun Ansätze und Methoden aufgezeigt werden um solchen Störungsbildern so gut wie möglich entgegenzuwirken und sich vorzubereiten, wobei es wichtig ist zu akzeptieren, dass niemand vor diesen oder ähnlichen Langzeitfolgen absolut gefeit ist aber auch niemand sicher eine Störung davonträgt wenn er oder sie sich in einer Krisensituation befinden sollten.

2.3.1 Resilienz

Unter Resilienz wird die individuelle geistige und seelische Resistenz gegenüber belastenden, Stress hervorrufenden Situationen oder Ereignissen verstanden. Die Psychologie als Wissenschaft ist sich noch nicht ganz über die genaue Definition von Resilienz einig, es gibt aber mehrere große Strömungen die sich größtenteils überschneiden oder verschiedene Aspekte aufzeigen (Resilienz als Stressresistenz, als schnelle Regeneration, als Rekonfiguration, etc., Bengel/ Lyssenko 2012: 25). Diese Widerstandskraft ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich und verändert sich auch im Laufe eines Lebens, wenn nicht sogar jeden Tag. Es gibt eine Vielzahl an Resilienz- oder Schutzfaktoren wie z.B. ein stabiles soziales Umfeld, stabile Familienverhältnisse, gesunde Lebensgewohnheiten (v.a. ausreichend Schlaf, ausgewogene Ernährung, körperliche Betätigung), aber auch Religiosität bzw. Spiritualität. Faktoren wie

stabile Familienverhältnisse können, wenn nicht vorhanden, nicht so leicht selbständig verbessert werden, andere hingegen wie Optimismus, Selbstwertgefühl oder Selbstwirksamkeitserwartung können aber durchaus vom Individuum alleine oder mit Hilfe von außen beeinflusst werden. Durch bewusste Beeinflussung der eigenen Resilienzfaktoren können Menschen vielen Stresssituationen oder belastenden Ereignissen tendenziell besser entgegentreten, dies ist aber kein Garant für das vollständige Ausbleiben der Folgen von Stress und Traumata.

Wie diese Arbeit zeigen wird kann durch den Hinweis und Ausbau von Resilienzfaktoren aber ein wichtiger Beitrag für die Prävention vor und den Umgang mit eben diesen Folgen geleistet werden.

2.3.2 Stress Management & Coping

Die oben angeführten Störungen sind Beispiele dafür wie die menschliche Psyche auf langanhaltende oder extreme Stresssituationen reagieren kann, was impliziert, dass mit dem Know- How zur selbständigen Stressbewältigung langfristigen Folgen entgegengewirkt werden kann. Dieses Know- How ist äußerst vielfältig und wird in dieser Arbeit unter den Begriffen *Stress Management*, *Coping* oder auch *Coping- Strategien* zusammengefasst, dabei handelt es sich um verschiedenste Methoden durch die vor, während oder nach einem Einsatz individueller Stress konstruktiv bewältigt werden kann.

Inzwischen gibt es eine endlos lange Liste von Methoden, mit denen Individuen übermäßigem Stress entgegensteuern und nicht alle davon sind langfristig konstruktiv. Alkoholismus und Tablettenmissbrauch sind Beispiele für einen weit verbreiteten Zugang, der Stress zwar oberflächlich vermindert, längerfristig und auf tieferer Ebene aber stressverstärkend und destruktiv wirkt, daher sind bewusstseinsverändernde und abhängig machende Substanzen (z.B. Alkohol, Schmerzstiller, Valium, etc.) nicht empfehlenswert. Leider stellen genannte Substanzen für viele Menschen das Mittel ihrer Wahl dar, egal ob SoldatInnen,

MitarbeiterInnen der EZA oder Humanitären Hilfe, JournalistInnen oder auch andere Gruppen (vgl. Yarvis et al. 2005; Dahlgren et al. 2009; Feinstein/ Owen/ Blair 2002).

Allgemeine Voraussetzungen für einen gesunden Umgang mit Stresssituationen sind ausreichend Schlaf, gesunde Ernährung, ein gutes soziales Netzwerk, Zeit für Erholung und Entspannung und viele Andere, die sich teilweise mit den Resilienzfaktoren überschneiden, die bereits behandelt wurden. Yoga, Qi Gong und verschiedene Meditationsformen werden bereits seit Jahren erfolgreich zur Stressbewältigung eingesetzt und erzielen wissenschaftlich bestätigte, signifikante Verbesserungen in der Lebensqualität der Individuen (vgl. Schur/ Christopher/ Christopher 2008). Diese und andere Methoden wie das Schreiben eines Tagebuchs, Autogenes Training oder Progressive Muskelrelaxation (PMR) fordern von den Praktizierenden ein gewisses Maß an Achtsamkeit, Ausgeglichenheit und Selbst- Bewusstsein bzw. Selbstreflexion und trainieren dies Schritt für Schritt, was einen deutlich lindernden Effekt auf das individuelle Stressempfinden hat.

3. Empirischer Teil 1 – International

Der folgende Teil der Arbeit beschäftigt sich mit der Praxis der internationalen Entwicklungszusammenarbeit, es werden zuerst die Häufigkeit von Stress- & Traumafolgen sowie beeinflussende Faktoren dargestellt und Zugänge aus der internationalen EZA anhand von Beispielen beleuchtet. In dieser Untersuchung werde ich keine Daten aus der allgemeinen Zivilbevölkerung mit einbeziehen, da dies in meinen Augen keinen Sinn macht. MitarbeiterInnen der EZA sowie SoldatInnen in Auslandseinsätzen sind Menschen, die sich freiwillig in Krisenregionen begeben und freiwillig dort arbeiten im Gegensatz zur ansässigen Zivilbevölkerung, welche oftmals von Gewalt und Konflikten überrannt werden und unfreiwillig von starkem Stress und Trauma betroffen sein können.

3.1 Prävalenz von Traumafolgen durch einen Einsatz

Es ist relativ schwer genaue Zahlen zu finden die gewaltsame Zwischenfälle von EZA- MitarbeiterInnen in Krisenregionen möglichst repräsentativ widerspiegeln, und doch sind diese Zahlen wichtig um zu verstehen, dass es sich hierbei um ein sehr präsent und wichtiges Thema für alle MitarbeiterInnen der internationalen EZA handelt. Meist wird nicht zwischen langfristiger EZA und akuter humanitärer Hilfe unterschieden, dies muss bei der Analyse der gefundenen Zahlen stets im Hinterkopf bleiben wobei aber davon ausgegangen werden kann, dass die Häufigkeit von psychologischen Langzeitfolgen in etwa gleich ist.

Traumatische Erlebnisse sind äußerst vielfältig, dazu zählen unter Anderem das Miterleben von Naturkatastrophen, Kriegen, schweren Krankheiten, Folter, Entführungen, Vergewaltigungen aber auch gewaltsam zugefügte Verletzungen, Unfälle, Einbrüche oder die langfristige sekundäre Konfrontation mit

verschiedenen Formen menschlichen Leidens. Aber auch alltäglicher Stress wie er durch latente Konflikte in der Bevölkerung, Nahrungsmittel- oder Wasserknappheit, ungewohnte Hygiene- oder Klimaverhältnisse oder die Auseinandersetzung mit korrupten Behörden hervorgerufen wird, kann auf Dauer mit denselben Stresssymptomen einher gehen.

Jones, Müller und Maercker veröffentlichten eine Studie über die Häufigkeit des Vorkommens von posttraumatischen Reaktionen bei MitarbeiterInnen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit: sie befragten über 300 MitarbeiterInnen einer deutschen Agentur, davon gaben 46,5% an, sich einmal oder öfters selbst in traumatisierenden Situationen befunden zu haben, 7,1% gaben an einmal oder öfters lediglich Zeuge solcher Ereignisse gewesen zu sein (2006: 94). Die folgende Grafik (Abb. 1) schlüsselt auf, welche Ursachen für ein Trauma am häufigsten genannt wurden, ebenso wie die Häufigkeit eines darauf folgenden Traumas bzw. einer posttraumatischen Belastungsstörung (wobei nicht zwischen schwerer, mittelschwerer und unterschwelliger PTBS unterschieden wird). Hier wird klar, dass es sich bei den häufigsten Traumaursachen um Situationen handelt die auch außerhalb eines Einsatzes in fragilen Situationen passieren können, allerdings sind dies nicht die Situationen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für eine langfristige Traumatisierung. Opfer von Vergewaltigungen (33%) und lebensbedrohlichen Situationen (23%) haben am wahrscheinlichsten mit langfristigen Folgen, hier PTBS, zu kämpfen. Der Begriff *lebensbedrohlich* (bzw. *life-threatening*) wird leider nicht genauer erklärt, sondern es wird nur auf die Beispiele *Einbrüche*, *Raub* und *Schießereien* verwiesen, wobei erstere beiden Beispiele in der Tabelle einzeln angeführt werden was darauf schließen lässt, dass mit *life-threat* unmittelbar lebensbedrohliche Situationen wie Schießereien, Detonationen von Sprengkörpern und Ähnlichem gemeint ist (ebd.).

Type of trauma suffered on duty and conditional probability ($N = 312$)

Trauma type	Experienced		Frequencies witnessed		Total traumata		Conditional probability for PTSD, partial PTSD or subthreshold PTSD	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
Motor vehicle accident	53	17.0	37	12.0	90	28.8	9	10.0
Severe illness	49	15.7	26	8.3	75	24.0	4	5.3
Burglary	45	14.4	6	1.9	51	16.3	9	17.6
Robbery	35	11.2	9	2.9	44	14.1	8	18.2
Life-threat	33	10.6	10	3.2	43	13.8	10	23.2
Environmental disaster	19	6.1	19	6.1	38	12.2	5	13.2
Kidnapping	2	<1	1	<1	3	1.0	0	–
Rape	1	<1	2	<1	3	1.0	1	33.3
Other	30	9.6	11	3.5	41	13.1	8	19.5
Any trauma					167	53.5	26	15.6

Abbildung 1: Traumaursachen und -wahrscheinlichkeit (Jones/ Müller/ Maercker 2006: 94)

Lopes Cardozo et.al. führten 2012 eine Langzeitstudie an MitarbeiterInnen der Humanitären Hilfe und EZA durch in der die Prävalenz von Burnout, Depression, Angststörungen und anderen psychischen Belastungen (*psychological distress*) sowie moderierende Variablen ermittelt wurden. Es wurde eine Gruppe von 212 MitarbeiterInnen verschiedener NGOs vor ihrem Einsatz, kurz danach sowie 3-6 Monate nach dem Einsatz (hier waren nur noch 156 Versuchspersonen übrig) mit Hilfe von Fragebögen zu verschiedensten Themenblöcken befragt, wie beispielsweise vergangene psychische Auffälligkeiten, soziales Netzwerk, vorherige Einsätze, Lebensstandard, Arbeitsklima, Betreuung durch die jeweilige NGO, etc. Die AutorInnen betonen mehrmals, dass es sich hierbei nicht um klinische Diagnosen handelt sondern um Selbsteinschätzungen der MitarbeiterInnen, was die Ergebnisse aber nicht unterminiert (2f).

Die Studie zeigt zahlreiche eindeutige Korrelationen auf, so sind die MitarbeiterInnen wesentlich anfälliger für alle untersuchten Folgestörungen (Depression, Angststörungen und drei Aspekte von Burnout), welche bereits vor

dem Einsatz von psychischen Belastungen oder Auffälligkeiten betroffen waren. Es werden auch einige Faktoren aufgezeigt, die sich positiv auf die Individuen und deren Umgang mit traumatischen Ereignissen und Stress auswirken, diese werden in einem späteren Kapitel aufgegriffen und diskutiert. Die Studie stellt eindeutige Anstiege von Angststörungen, Depression und einzelnen Burnout-Aspekten fest, so berichten vor dem Einsatz weniger als 4% der Befragten von Angstgefühlen, direkt nach dem Einsatz sind es knapp 12% und drei bis sechs Monate nach dem Einsatz immer noch 8%. Bezüglich Depressionen ist ebenfalls ein starker Zuwachs zwischen dem ersten und dem zweiten Untersuchungszeitpunkt festzustellen: der Prozentsatz der sich selbst als depressiv empfindenden Befragten verdoppelte sich von zehn auf 20% und blieb auch beim dritten Untersuchungstermin fast gleich hoch (ebd. 4, 8ff). Die etwas vage Bezeichnung *psychischer Belastungen* umfasst sowohl Symptome von Depressionen als auch von Angststörungen, auch hier verdoppelte sich die Häufigkeit zwischen dem ersten und zweiten Untersuchungstermin und steigt sogar am dritten Punkt noch einmal von 15% auf fast 18% an. Die Fragen und Ergebnisse bezüglich Burnout wurden in drei Subskalen aufgegliedert: Depersonalisierung, emotionale Erschöpfung und persönliche Leistungsfähigkeit. Erstere beiden Phänomene stellten vor dem Einsatz ca. 6-7% der Befragten bei sich fest, direkt nach der Rückkehr hatte sich der Prozentsatz bei der Depersonalisierung auf 14% verdoppelt und emotionale Erschöpfung war sogar bei über 20% der Befragten feststellbar. Auch Monate nach dem Einsatz gingen diese Zahlen nur wenig zurück, immer noch fielen 13 bzw. 20% der Befragten durch einschlägige Symptome auf. Was die Leistungsfähigkeit der Individuen betrifft, so veränderte sich zwischen erster und zweiter Untersuchung kaum etwas (jeweils um die 45%), lediglich ein leichter Anstieg am dritten Termin ist festzustellen (50%) (ebd. 5, 8ff).

Der Großteil der analysierten Studien wurde an internationalen MitarbeiterInnen der Humanitären Hilfe und der Entwicklungszusammenarbeit durchgeführt, es gibt aber auch einige Beispiele dafür, dass lokal rekrutiertes Personal ebenso großen Belastungen ausgesetzt ist. Ager et. alii etwa führten eine Studie über

das nationale Personal internationaler und lokaler Organisationen in Norduganda durch und befragten dazu 376 MitarbeiterInnen. Wiederum handelte es sich um Selbsteinschätzungen und nicht um klinische Diagnosen, die Fragestellungen und Items werden aber durchaus auch in der klinischen Diagnostik eingesetzt und sind daher als sehr zuverlässig anzusehen. Die Studie fragte wiederum nach Angstgefühlen, Depressionen und Burnout sowie PTBS und versuchte moderierende Faktoren wie z.B. Spiritualität („Ich praktiziere regelmäßig meine Religion indem ich bete, zur Kirche oder Moschee gehe, die Bibel oder den Koran lese, etc.“, Übers. d. A.), Unterstützung durch die jeweilige Organisation oder durch das eigene soziale Umfeld (2012: 715). Die häufigsten Ursachen für Stress waren finanzielle/ ökonomische Schwierigkeiten (86%), zu hohe Arbeitsbelastung (65%) und die Ungleichbehandlung von lokalem und internationalem Personal (59%), gefolgt vom Gefühl machtlos zu sein und an der Situation der Betroffenen nichts ändern zu können (58%), außerdem waren zwei Drittel der Befragten der Möglichkeit einer sekundären Traumatisierung ausgesetzt da sie öfters mit dem Leiden und Traumata der betroffenen Zivilbevölkerung ausgesetzt waren. Die ProbandInnen wurden unter anderem auch auf die Symptome einer Angststörung oder Depressionen hin befragt und 68% derselben zeigten eindeutige Anzeichen für eine der beiden Symptomatiken. Hier wurden auffallende Prävalenz- Unterschiede bei der Art der Organisation festgestellt, so waren MitarbeiterInnen von UN- Organen mit nur 44% wesentlich weniger stark von Angstgefühlen/ Depressionen betroffen als MitarbeiterInnen lokaler oder internationaler NGOs (68% bzw. 69%). Bei 5 Prozent aller Befragten konnte ein schweres Burnout festgestellt werden, fast die Hälfte war stark von emotionaler Erschöpfung betroffen und auch die Symptome der beiden anderen Burnout-Subskalen (Depersonalisierung, Leistungsfähigkeit) traten bei 24% bzw. 30% stark auf (ebd.: 716).

Das Phänomen der sekundären Traumatisierung wurde bereits angesprochen und auch hier gibt es einige Untersuchungen zu deren Prävalenz: Shah, Garland und Katz führten 2007 eine Studie in Indien durch um die Häufigkeit

von sekundärem traumatischem Stress bei MitarbeiterInnen der humanitären Hilfe herauszufinden. Das Personal von vier EZA- Organisationen in Ahmedabad im indischen Bundesstaat Gujarat wurde mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens im Hinblick auf Symptome sekundärer Traumatisierung befragt, alle ProbandInnen stammten aus Gujarat und hatten durch ihre Arbeit alltäglich mit KlientInnen zu tun, die von religiösen und politischen Unruhen einige Monate zuvor traumatisiert worden waren. 84% der Befragten gaben an, oft oder andauernd das Trauma ihrer jeweiligen KlientInnen selbst wieder zu erleben, 63% regte die Erinnerung an diese Traumata auf und wirkte verstörend. Fast zwei Drittel litten unter Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten und allgemeiner schlechter Laune bzw. ärgerten sich schneller als normal. Ein kleinerer aber trotzdem noch signifikanter Prozentsatz der Befragten litt regelmäßig unter Alpträumen oder versuchte gar, gewissen KlientInnen ganz aus dem Weg zu gehen (63f). Abb. 2 listet die gelegentlich, häufig oder immer auftretenden Symptomatiken der Befragten auf und zeigt die hohe Belastung der Befragten:

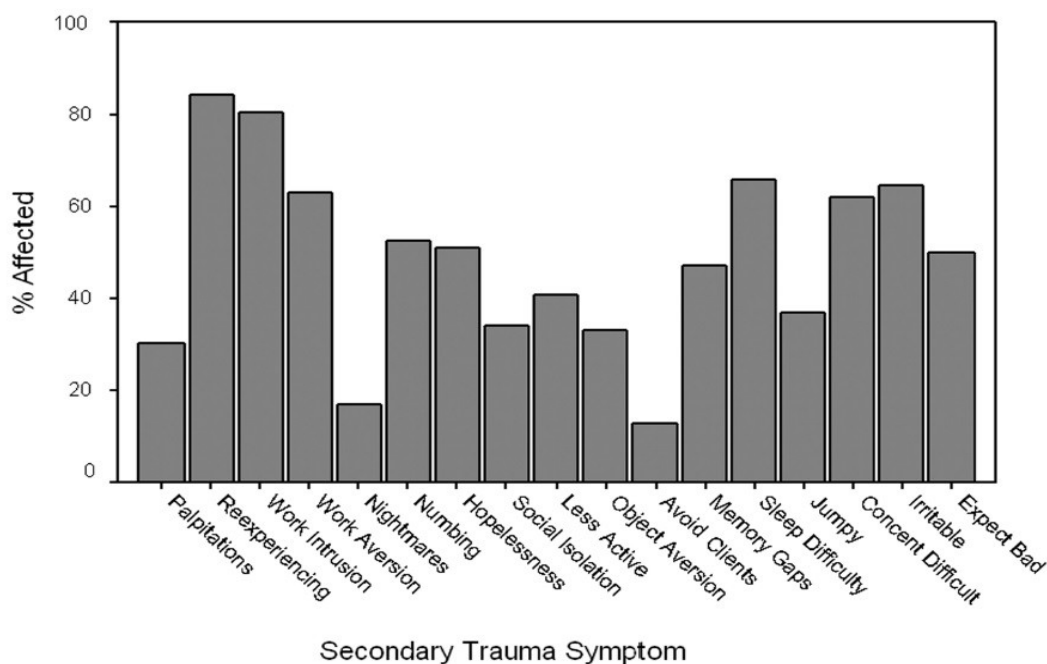


Abbildung 2: Prozentsatz der Befragten, die bestimmte Symptome gelegentlich, häufig oder immer erleben (Shah/Garland/Katz 2007: 64)

Einige der Symptome von sekundären Traumatisierungen überschneiden sich auch mit jenen einer posttraumatischen Belastungsstörung, 8% der Befragten waren in einem so großen Ausmaß von diesen Symptomen betroffen, dass eine chronische Belastungsstörung vermutet wird (ebd.: 63).

Die AutorInnen dieser Studie heben in der Diskussion jedoch hervor, dass kulturelle Missverständnisse die Ergebnisse beeinflusst haben könnten: der verwendete Fragebogen war ursprünglich für US- AmerikanerInnen in Sozialberufen entwickelt worden und müsste noch in größerem Ausmaß auf seine transkulturelle Anwendbarkeit hin validiert werden. Außerdem könnte die Übersetzung vom Englischen in die lokale Sprache sowie das unterschiedliche Verständnis mancher Begriffe die Angaben beeinflussen. Auch erwähnen die AutorInnen, dass eine der untersuchten Organisationen bei der Durchführung der Befragung bereits einen Prozess zur psychotherapeutischen Begleitung aller MitarbeiterInnen gestartet hatte und diese daher wesentlich bewusster auf die untersuchten Symptome achteten, diese MitarbeiterInnen waren auch diejenigen mit den häufigsten Anzeichen einer PTBS (ebd.: 63, 66f).

Wie diese Beispiele zeigen sind psychische Folgen von Stress und Traumata bei einem signifikanten Teil der MitarbeiterInnen internationaler und auch lokaler Organisationen festzustellen. Auch das Bewusstsein für diese Problematik ist vorhanden bzw. am größer werden was uns zum nächsten Kapitel führt: der Identifizierung von Faktoren, die negativen Auswirkungen von Stress und Trauma entgegenwirken oder auch verstärken können.

3.1.1 Moderierende Faktoren – Resilienzansätze

Ager et alii führten die bereits zitierte Studie über Stress, mentale Gesundheit und Burnout bei lokalen MitarbeiterInnen der EZA in Norduganda durch und identifizierten dabei einige regulierende Faktoren die mit der Häufigkeit von

psychischen Belastungen und Störungen korrelierten. Als ersten Faktor wird das Geschlecht genannt, Männer zeigten wesentlich weniger Symptome der untersuchten Stress- und Traumafolgen als Frauen. Auch die Art der Arbeitgeber- Organisation hatte großen Einfluss: MitarbeiterInnen von internationalen NGOs zeigten am häufigsten Symptome von Depression, Angstgefühlen, Burnout oder PTBS während jene von UN- Organen oder mit der UN verbundenen Organisationen deutlich weniger Symptome zeigten. Ager et alii führen diesen Umstand darauf zurück, dass die Struktur der Vereinten Nationen und deren Ansätze was *staff care* und Trainings betrifft positive Auswirkungen auf das Verarbeiten von Stress und Traumata hat. Ein Faktor der sich eher unterstützend auf die verschiedenen Symptome auswirkt ist chronischer Stress, ausgelöst durch beispielweise finanzielle Probleme oder Ungleichbehandlung durch die Arbeitgeber- Organisation (Ager et al. 2012: 718f).

Unter deutschen Versuchspersonen ließen sich ähnliche Tendenzen feststellen, außerdem korreliert auch die Länge des jeweiligen Einsatzes sowie die Anzahl der bisherigen Einsätze mit der Prävalenz der untersuchten Symptomatiken. Ein weiterer sehr wichtiger Faktor ist die Anerkennung durch das soziale Umfeld: MitarbeiterInnen deren Tätigkeiten und Schwierigkeiten nicht oder zu wenig von Freunden und Familie anerkannt werden leiden deutlich häufiger unter Übererregung (*hyperarousal*) oder Anzeichen von PTBS (Jones/ Müller/ Maercker 2006: 97).

Lopes Cardozo et alii stellten in ihrer jüngsten Studie fest, dass auch das Arbeitsverhältnis zusätzlichen Einfluss ausübt: ManagerInnen oder MitarbeiterInnen mit ähnlichen (Führungs)Positionen waren eher von Burnouts oder dessen Symptomen betroffen; allgemein korrelierte das Arbeitsklima und das Verhältnis zum Arbeitgeber negativ mit der Häufigkeit von Depressionen, Burnouts u.A. (je besser das Klima und Verhältnis, desto weniger häufig kamen Symptome der untersuchten Störungen auf). Auch die bereits vor dem Einsatz bestehende Motivation der Individuen übt Einfluss aus, wie auch die üblichen Resilienzfaktoren bewusste Ernährung, ausreichend Schlaf, Sport, keine

vorherigen Traumata oder geringer Alkoholkonsum. Der individuelle Familienstand hing bei den Befragten auch teils mit der Häufigkeit von psychischen Belastungen und mangelnder Zufriedenheit zusammen, Nicht-verheiratete hatten hier eindeutige Vorteile (2012: 8).

Die in Gujarat, Indien durchgeführte Untersuchung über sekundäre Traumatisierungen deckte sich größtenteils mit den bereits erwähnten Resilienzfaktoren: Frauen waren prinzipiell häufiger und stärker von Symptomen einer sekundären Traumatisierung und/oder PTBS betroffen. Des Weiteren spielte spezifisch in Indien auch die soziale Verortung eine wichtige Rolle: einige der Befragten stammten aus einer der untersten Kasten und waren stärkerer Diskriminierung und Armut ausgesetzt als Andere und zeigten aufgrund dessen häufiger und mehr Symptome sekundärer Traumatisierung. Resilienzfaktoren sind also das männliche Geschlecht sowie ein höherer sozialer Status bzw. hier spezifisch eine höhere Kaste, ebenso wie die Angehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (Shah/Garland/Katz 2007: 64ff).

Cynthia Eriksson hat sich in mehreren Studien der Thematik gewidmet, Resilienzfaktoren erarbeitet und auf deren Korrelationen mit Burnout, PTBS oder anderen Folgen von Stress hin untersucht. 2009 etwa untersuchte sie die wahrgenommene soziale Unterstützung (*support*), Unterstützung der Arbeitgeberorganisation sowie Gottvertrauen, und deren Zusammenhang mit der Prävalenz von Burnout-Symptomen bei den MitarbeiterInnen einer internationalen Organisation. 40% der Untersuchten zeigten ein hohes Risiko eines Burnout in mindestens einer der drei Subskalen (emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung, Leistungsfähigkeit) (Eriksson et al. 2009: 678). Unterstützung durch das soziale Umfeld korrelierte in dieser Studie positiv mit der individuellen Leistungsfähigkeit, während es mit emotionaler Erschöpfung und Depersonalisierung eindeutig negativ korrelierte. Auch die wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation zeigte eine negative Wechselbeziehung zur emotionalen Erschöpfung und Depersonalisierung auf, ebenso wie das persönliche Vertrauen in Gott und dessen Unterstützung, was sich zusätzlich noch sehr positiv auf die individuelle Leistungsfähigkeit

auswirkte (ebd.). Diese Studie ist insofern sehr spannend, da das Sample aus MitarbeiterInnen einer Organisation mit eindeutigem religiösen Hintergrund besteht und sich der Glaube der untersuchten Personen eindeutig positiv auf ihre Resilienz gegenüber Stress im Einsatz auswirkt. Der Aspekt der Spiritualität bzw. Religiosität als Resilienzfaktor ist meiner Meinung nach sehr spannend und wird im nächsten Kapitel wieder aufgegriffen und mit einem Fallbeispiel näher beleuchtet werden.

Eriksson forschte 2012 noch einmal zu einem ähnlichen Thema, nämlich zu Resilienz- und Risikofaktoren und den Folgen von Stress und Traumata. Die Ergebnisse dieser Studie zeigten einen Zusammenhang zwischen bereits vergangenen traumatischen Ereignissen und einer durch den Einsatz hervorgerufenen Depression oder Angstzuständen. Auch die wahrgenommene Unterstützung durch das soziale Umfeld hängt negativ mit der Prävalenz von PTBS und Depressionen zusammen, wie bereits in der zuvor genannten Studie bestätigt worden ist. Ein interessantes Detail findet sich beim Resilienzfaktor „gesunder Lebensstil“ (Ernährung, Sport, Schlaf): diese Maßnahmen wirken sich nur dann schützend aus, wenn die jeweilige Person keine traumatischen Vorbelastungen erfahren hat, wenn doch so ist die Wirkung des Lebensstils auf die Resilienz nicht mehr signifikant (Eriksson et alii 2012: 46).

Zwischenreflexion: Resilienzfaktoren

Die bisher analysierten Studien zeigten Resilienz- bzw. Risikofaktoren, in denen sich drei der klassischen Probleme der Entwicklungsforschung bzw. globale Ungleichheitsverhältnisse widerspiegeln: *Klasse*, *Ethnizität* und *Geschlecht*. Frauen, ethnische Minderheiten und niedrige soziale Schichten sind nicht nur in der Zivilbevölkerung besonders stark von Konflikten und Katastrophen betroffen sondern bilden auch unter den nationalen und internationalen „HelferInnen“ eine besonders verletzte Gruppe.

Eine weitere sehr interessante Erkenntnis war jene, dass MitarbeiterInnen der

Vereinten Nationen wesentlich seltener Symptome von Ängsten, Depressionen, Burnout oder PTBS zeigten (Ager et alii 2012: 716). Die AutorInnen führten dies zwar auf eine bessere Organisationsstruktur sowie auf bessere Personalpolitik und -unterstützung zurück, mir stellt sich aber die Frage ob es nicht auch andere Faktoren gibt. Eine MitarbeiterIn der UNO Mission in Haiti (MINUSTAH) besuchte im Frühsommer 2013 ein Seminar der Internationalen Entwicklung und erzählte von ihren Erfahrungen im Einsatz. Sie beschrieb immer wieder den Umstand, dass zivile UN- MitarbeiterInnen sich nicht ohne Begleitung von Blauhelmen bewegen durften und stets in Funkkontakt mit der Zentrale bleiben mussten. Ich gehe davon aus, dass die meisten NGOs kaum eigene SoldatInnenverbände unterhalten um das Personal zu schützen, genauso wenig wie sich viele Organisationen private Sicherheitsfirmen leisten können. Es wäre eine interessante Weiterführung dieser Diplomarbeit, in größerem Rahmen eine Korrelation von der Prävalenz massiver psychischer Belastungen, wie sie hier untersucht wurden, mit der Präsenz von Sicherheitskräften für das Personal verschiedener Organisationen zu untersuchen, bisher konnte ich noch keine einschlägige Studie finden die diesen Zusammenhang untersucht.

3.2 State of the Art der Vorbereitung auf internationaler Ebene

Geht es um die psychosoziale Betreuung und das Training von MitarbeiterInnen der EZA, so sind mir bei meinen Recherchen immer wieder dieselben Institutionen begegnet: die niederländische Antares Foundation, das Headinton Institute und People in Aid. Diese drei Ansätze sollen nun vorgestellt und etwaige Überschneidungen oder Unterschiede in ihrer Herangehensweise hervorgehoben werden, außerdem werde ich noch kurze Verweise auf weitere einschlägige Organisationen wie die Mandala Foundation oder das Center for Humanitarian Psychology machen. Da es sich hier jeweils um zivilgesellschaftliche Zugänge handelt, möchte ich diese anschließend auch mit militärischen Vorbereitungen vergleichen, hier am Beispiel der UN- Blauhelme

und anderer Peacekeeping Missionen. Ich werde mich in meiner Analyse auf Primärdokumente konzentrieren und diese anhand der qualitativen Inhaltsanalyse verarbeiten. Da die Forschungsfrage und der theoretische Hintergrund bereits in den letzten Kapiteln formuliert bzw. erarbeitet worden sind, geht es jetzt an die Fixierung des Materials sowie an die Bestimmung des Suchrasters:

Für die Darstellung des Status Quo auf internationaler Ebene führte ich eine Internetrecherche durch und stieß dabei immer wieder auf die bereits genannten Institutionen, sie alle haben einschlägige Handbücher, Guidelines, Texte und/ oder Trainings entworfen. Diese Dokumente sind auf den jeweiligen Homepages frei verfügbar und dienen hier als Analysegrundlage. Als Kategorien für das Suchraster wurden die Folgenden festgelegt:

Kategorien	Inhalt
Kontext des Dokumentes	Organisation, AutorInnen/ Mitwirkende, Entstehungsgeschichte, Handhabung
Vorbereitung	Pre- Deployment Trainings/ Workshops/ Materialien
Betreuung während des Einsatzes	Monitoring, AnsprechpartnerInnen
Follow- Up	Debriefings, AnsprechpartnerInnen
Kompetenzverteilung	Policies, Leitfäden u.Ä. mit Kompetenzzuweisung

Tabelle 3: Kategorienraster für die Dokumentenanalyse

Die drei Kategorien *Vorbereitung*, *Betreuung während des Einsatzes* und *Follow- Up* werden jeweils noch in die Sub- Kategorie *latenter Stress* und *traumatischer Stress* unterteilt, wobei *latenter Stress* gleichbedeutend mit alltäglichen und manchmal langanhaltenden belastenden Situationen /Anpassung an neue Lebensverhältnisse, *Kulturschock*, sekundäre Traumatisierung, schlechte/s Arbeitsverhältnisse/ Arbeitsklima, etc.) und *traumatischer Stress* eher durch einmalige Ereignisse entsteht (Unfall, Schusswechsel, Entführung, Vergewaltigung, unmittelbares Beobachten von Gewalt/Tod, etc.).

3.2.1 Antares Foundation

Kontext

Die Antares Foundation ist eine seit 1999 existierende NGO, die sich sowohl in der Forschung als auch in der Trainingspraxis betätigt. In Zusammenarbeit mit dem US-amerikanischen Centre for Disease Control and Prevention (CDC) sowie mit anderen, einschlägigen Organisationen wurde 2003 ein Katalog von „Guidelines for Good Practice“ entwickelt, diese wurden inzwischen zweimal überarbeitet und mit den Ergebnissen einer eigens durchgeführten Langzeitstudie sowie einiger der bereits im vorhergehenden Kapitel analysierten Studien ergänzt (Antares Foundation 2012: 5). Die Antares Foundation betont an dieser Stelle noch einmal die auffallend große Präsenz von Depressionen, Angstgefühlen, Symptomen von posttraumatischer Belastungsstörung oder Burnout unter den MitarbeiterInnen der internationalen EZA und humanitären Hilfe. Im Rahmen dieser Studien wurde auch festgestellt, dass viele NGOs bereits eine Strategie oder einzelne Ansätze zum Stress Management verankert haben, daher sollten zuerst diese bestehenden Kapazitäten gesammelt werden um dann aufbauend darauf ergänzende Aspekte aus den Guidelines dem jeweiligen Arbeitskontext entsprechend zu implementieren (ebd.: 8ff). Die Guidelines beinhalten acht Prinzipien, die eine möglichst umfangreiche Betreuung der MitarbeiterInnen von verschiedensten Organisationen gewährleisten sollen und so konzipiert sind, dass jede Organisation sie auf ihre jeweilige spezifische Situation anwenden und verändern kann. Sie sind so einfach und knapp wie möglich formuliert, damit ein möglichst breites Publikum in kurzer Zeit davon profitieren kann, jedes Prinzip wird durch einige genauere Indikatoren ergänzt und mit Kommentaren oder Studien untermauert. Abb. 4 zeigt eine grafische Kurzübersicht der Prinzipien.

Managing Stress in Humanitarian Workers - Guidelines for Good Practice

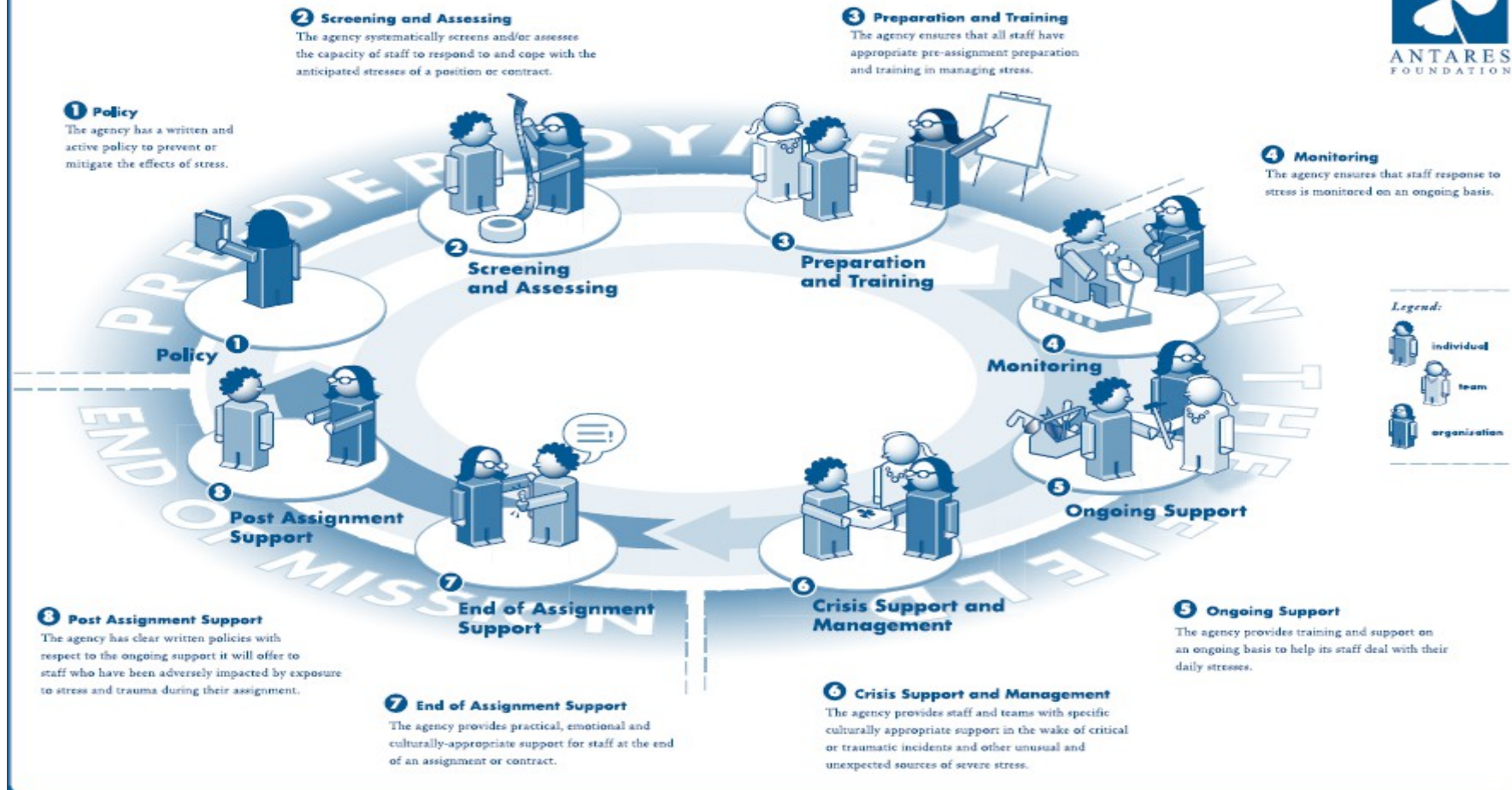


Abbildung 3: Antares Foundation Guidelines for Good Practice (Antares Foundation 2012: 4)

Vorbereitung

Die Antares Foundation empfiehlt jeder Organisation, vor einem Einsatz die einschlägigen Kapazitäten ihrer MitarbeiterInnen zu erfassen und diese auch während eines Einsatzes immer wieder zu evaluieren um gegebenenfalls mit Trainings oder direkter Betreuung eingreifen zu können. Darüber hinaus behandeln die Guidelines unter anderem die Vorbereitung auf einen Einsatz: diese kann nicht nur direkt erfolgen, sondern auch indirekt durch z.B. Verhaltensregeln die interkulturelle Sensibilität und Toleranz propagieren und so latentem Stress am Arbeitsplatz entgegenwirken. Das Hauptaugenmerk liegt aber auf der direkten Vorbereitung, d.h. auf Trainings, Workshops oder anderen Methoden, die den MitarbeiterInnen die verschiedenen Aspekte von Stress Management und auch Resilienz näher bringen. Diese Vorbereitung ist für MitarbeiterInnen auf allen Ebenen wichtig, sowohl für normale Angestellte wie auch für ManagerInnen oder lokale Führungskräfte. Letztere brauchen jedoch oft zusätzliche spezielle Trainings da sie mit anderen Stressfaktoren konfrontiert sind als ihre MitarbeiterInnen, und zusätzlich auch zu einem gewissen Prozentsatz für diese verantwortlich sind. Die MitarbeiterInnen und besonders die TeamleaderInnen sollen besonders für stark traumatisierende Ereignisse und akute Stresssituationen vorbereitet werden und eine Art psychologisches Erste- Hilfe Training absolvieren. Für Ernstfälle obliegt es der Organisation außerdem, Evakuierungsmaßnahmen zu entwerfen und sich auf jegliche Sicherheitsrisiken vorzubereiten.

Betreuung während des Einsatzes

Auch während eines Einsatzes muss sich die Organisation stets davon überzeugen, dass ihre MitarbeiterInnen mit dem Stress im Einsatz umgehen können, sowohl alleine als auch als Team. Sollten MitarbeiterInnen nicht selbst erkennen wo die Grenzen ihrer Belastbarkeit sind, so wurden die Teammanager oder auch andere Mitglieder des Teams bereits bei in der Vorbereitungsphase darauf trainiert Symptome von Stress, Trauma und Überlastung bei Anderen zu

erkennen und sollten dies umgehend den Verantwortlichen melden. Darauf aufbauend fordert die Antares Foundation von den Organisationen andauernde Kapazitäten zum Training und der Betreuung der MitarbeiterInnen in Stresssituationen. Auch hier sind wieder besonders die TeamleiterInnen und Führungskräfte vor Ort gefragt, die sich aktiv mit den Problemen ihrer MitarbeiterInnen auseinandersetzen und auch sich selbst nicht überschätzen sollen, da Führungskräfte den erwähnten Studien zufolge besonders anfällig für Burnout und Depressionen sind. Die Antares Foundation betont an dieser Stelle wieder, dass auch lokal rekrutierte MitarbeiterInnen oft speziellen Formen von Stress ausgesetzt sind, z.B. wenn sie Angehörige einer Minderheit sind, eine Naturkatastrophe oder politische Krise vor Beginn der Arbeit bei der NGO miterlebt haben, finanzielle oder familiäre Probleme haben, etc.

Die Organisation muss stets für die Sicherheit aller MitarbeiterInnen sorgen, das heißt auch dass sie in Ernstfällen das Personal evakuieren und eine Erstversorgung physiologischer und psychologischer Art zur Verfügung stellen sollte. Diese Maßnahmen sollen nicht nur das internationale Personal betreffen, auch die Sicherheit der lokal rekrutierten MitarbeiterInnen fällt unter die Verantwortung des Arbeitgebers.

Follow- Up

Internationale und lokale NGOs geben die Verantwortung für die Unversehrtheit ihres Personals nach Ende eines Einsatzes nicht ab, sondern sollen es der Antares Foundation zufolge auch am Ende bzw. einige Zeit danach noch betreuen. Dies kann in Form von Debriefings, weiterer Lohnauszahlung falls der Einsatz unerwartet früh beendet werden muss, *Stress Assessments* oder direkter Betreuung durch psychologisch geschulte MitarbeiterInnen erfolgen. Speziell wenn ein Arbeitsverhältnis verfrüht beendet werden muss ist die Unterstützung der Individuen durch die Organisation wichtig: Die Follow- Up Betreuung gibt nicht nur MitarbeiterInnen die Möglichkeit über ihre Erfahrungen und Erlebnisse zu sprechen sondern bietet auch den Organisationen selbst

eine Quelle professioneller Kapazitäten und Evaluationen die für zukünftige Einsätze von Vorteil sein können (z.B. wenn sich MitarbeiterInnen mehr psychologische Betreuung und Vorbereitung wünschen).

Kompetenzverteilung

Die Antares Foundation erarbeitete in den Guidelines Zugänge, die vor allem für Organisationen als Leitfaden dienen sollen, weisen ihnen aber nicht alle Verantwortung für die MitarbeiterInnenbetreuung zu. Um eine konstruktive und Stress-arme Zusammenarbeit im Einsatz zu fördern müssen sowohl die Individuen als auch die Teams als Ganze, die Manager oder leitenden Angestellten sowie die Organisation sich an gewisse Regeln halten. Bereits das Erste der acht Prinzip der Guidelines behandelt die Verantwortungsaufteilung: „Die Organisation hat eine schriftlich festgelegte, aktive Strategie um Folgen von Stress zu verhindern oder zu verarbeiten.“ (ebd.: 14, Übers. d. A.).

Zu den Indikatoren zählen interkulturelle Sensibilität, Strategien zur (physischen und psychischen) Sicherheit, das Anerkennen unterschiedlicher Bedürfnisse der individuellen MitarbeiterInnen, Kontextgebundenheit der Arbeit, regelmäßige Evaluierung und Aktualisierung der organisationsinternen Strategien, etc. In diesem Zusammenhang wird bei den Kommentaren noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Stress Management nicht nur für akute traumatische Ereignisse wichtig ist, sondern auch für die Bewältigung von alltäglichem Stress, dem die MitarbeiterInnen der EZA ausgesetzt sind. Daher wird allen Organisationen nahegelegt, ihre MitarbeiterInnen auf alle Eventualitäten und Risiken eines Einsatzes hin aufzuklären und vorzubereiten, sowie ihnen jederzeit Unterstützung zu garantieren.

Der Organisation obliegt es außerdem, regelmäßige Evaluationen zu den Stress Management Kapazitäten des Personals durchzuführen und eventuell einzugreifen, wobei es aber in der Verantwortung jedes einzelnen Teammitglieds liegt diese Kapazitäten auch ehrlich und offen darzulegen. Die

MitarbeiterInnen hingegen sind ihrerseits dazu angehalten, ihre ArbeitgeberInnen bei Bedarf auf diese Verantwortung hinzuweisen und sich auch selbst in Prozessen zur Erarbeitung einer Strategie oder zur Implementierung derselben aktiv zu engagieren.

Die Kompetenzverteilung ist bei allen acht Prinzipien dieselbe: in erster Linie richtet sich die Antares Foundation an die Organisationen, diese sollen ihre jeweiligen Teamleader und leitenden Angestellten entsprechend vorbereiten und trainieren und diese wiederum sollen vor Ort mit ihren MitarbeiterInnen proaktiv zusammenarbeiten. Dem Personal obliegt es, die eigenen Grenzen realistisch einzuschätzen und sich selbst sowie dem Team gegenüber ehrlich zu sein was übermäßige Belastungen betrifft; auch sollen sich die Teammitglieder gegenseitig beobachten und unterstützen.

Zusammenfassend sind die Guidelines der Antares Foundation eine Sammlung der wichtigsten Aspekte, die bei einem Einsatz in fragilen Situationen (aber auch in anderen Fällen) einen bedeutenden Beitrag für die physische und vor allem psychische Gesundheit des Personals leisten können. Es werden sowohl indirekte Schutzmechanismen wie eine pro- aktive Anti- Diskriminierungspolitik oder Kultursensibilität angesprochen als auch direkte Betreuung, Vorbereitungstrainings und deren Inhalte, oder eine Unterstützung nach dem eigentlichen Einsatz. Die unterschiedlichen Stressfaktoren von internationalem und lokal rekrutiertem Personal finden Beachtung, ebenso wie der Unterschied zwischen traumatischem und latentem Stress, immer wieder findet sich in dem Dokument die Forderung nach einer gleichmäßigen Verteilung der Verantwortung sowie einer offenen und engen Kommunikation auf allen Ebenen. Das Dokument baut auf zahlreiche Lessons- Learned auf und zeichnet sich in meinen Augen besonders durch den positiven Zugang aus: es werden weniger Mängel angeprangert als vielmehr eine offene und konstruktive Zusammenarbeit propagiert und ein gutes Arbeitsklima im Team wird immer wieder als starker Resilienzfaktor genannt. Um den Kern der Guidelines einer

breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen hat die Antares Foundation die wichtigsten Informationen in einem „Risk Reduction Document“ zusammengefasst und auch in Form eines Podcasts⁷ veröffentlicht.

3.2.2 People in Aid

Kontext

People in Aid (PiA) ist eine internationale Non- Profit Organisation die als Netzwerk agiert und sich der Verbesserung und Standardisierung von Personalmanagement in der Entwicklungszusammenarbeit und der humanitären Hilfe verpflichtet sieht. Sie wurde 1995 von mehreren internationalen Organisationen gegründet und hat aktuell 207 Mitglieder, diesen bietet sie professionelle Beratung und Coachings an und hat einen „Code of good practices in the management and support of aid personel“ (People in Aid 2003) sowie weitere Dokumente wie zum Beispiel „Debriefing Aid Workers: A Comprehensive Manual“ (Lovell- Hawker 2004) verfasst. Die folgende Analyse bezieht sich auf diese beiden Texte ebenso wie auf zahlreiche andere, auf der Homepage von People in Aid frei zugängliche Papers und How- To's die inhaltlich relevant sind⁸. Die analysierten Dokumente wurden teils selbständig von PiA- MitarbeiterInnen verfasst, teils in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen wie CiC oder dem Oxford University Psychiatry Department. Das Handbuch „Debriefing Aid Workers“ (ebd.) ist bei so einer Zusammenarbeit mit der Oxford University entstanden und wurde bis heute mehrmals überarbeitet. Die neueste Version ist nur käuflich erwerbbar, daher werde ich in meiner Analyse eine ältere Version heranziehen.

7 Zugänglich unter http://www.ataresfoundation.org/download/risk_reduction_booklet.pdf (Risk Reduction Document, Zugriff: 04.01.2014) und http://www.ataresfoundation.org/podcast/podcasts_on_stress_management_for_emergency_responders.htm (Podcast, Zugriff: 04.01.2014).

8 Zugänglich unter <http://www.peopleinaid.org/resources/publications.aspx?type=download>

Vorbereitung

Das fünfte Prinzip des „Code of good practice“ behandelt die Rekrutierung von MitarbeiterInnen: obwohl dies nicht unbedingt zur klassischen Vorbereitung zählt, so kann es aus Sicht der Organisation selbst doch in diese Sparte fallen. Eine in Krisenregionen arbeitende Organisation sollte ihre MitarbeiterInnen stets im Hinblick auf den zukünftigen Arbeitsplatz einstellen, d.h. Menschen die beispielsweise bereits psychologisch vorbelastet sind (durch eine Depression, Angststörungen oder Ähnlichem) sind für einen Einsatz in einer Konfliktregion tendenziell weniger geeignet. Trotzdem sollten die Einstellungsmechanismen stets fair und transparent sein, dies kann durchaus auch mit Monitoring oder einer Evaluation überprüft werden (People in Aid 2003: 16). In der Vorbereitungsphase soll die Organisation auch dafür sorgen, dass alle MitarbeiterInnen genügend Informationen über die Sicherheitslage im Einsatzgebiet haben, diese Informationen regelmäßig aktualisiert werden und auch die Gesundheit der MitarbeiterInnen überwacht wird (z.B. ob nötige Impfungen rechtzeitig erledigt wurden) (ebd.: 20).

People in Aid verfasste außerdem zahlreiche *How- To's* zu verschiedensten Themen, von Resilienz über das Bilden erfolgreicher Teams und Konflikten im Team hin zur persönlichen Zielsetzung. Diese *How- To's* sind vor allem an ManagerInnen und TeamleaderInnen bzw. Personal der mittleren Führungsebene gerichtet, beinhalten aber auch einige wertvolle Tipps für MitarbeiterInnen aller Ebenen. Zu diesen nützlichen Tipps gehören auch jene des Informationsblattes „How to better manage your stress levels“, zum Beispiel eine realistische Zeiteinteilung mit eingeplanter Freizeit, realistische Erwartungen an sich selbst und den Impact der eigenen Arbeit, offene Kommunikation mit dem Umfeld gerade bei persönlichen Problemen, etc. Diese Maßnahmen mögen banal klingen, bilden aber die Grundlage für das Gelingen eines Einsatzes gerade in sehr stressiger Umgebung und werden im Eifer des Einsatzes oftmals vergessen. ManagerInnen und TeamleaderInnen sollen auf diese Maßnahmen geschult werden um sie später bei Bedarf an die

MitarbeiterInnen weitergeben zu können (CiC/ People in Aid).

Diese und ähnliche Maßnahmen zur individuellen Resilienz hat Lisa McKay für People in Aid in einer längeren Studie zur Resilienz besonders in der Führungsebene erarbeitet. Darin enthalten sind unter anderem Indikatoren zur Resilienz von TeamleaderInnen und ManagerInnen sowie Ansätze für die Organisation als Ganzes zur Unterstützung ihrer MitarbeiterInnen. Indikatoren für TeamleaderInnen sind zum Beispiel Flexibilität, Pragmatismus, lösungsorientiertes Denken und Handeln, Optimismus, Selbstbewusstsein oder auch Ausgeglichenheit (McKay 2011: 15ff).

Betreuung während des Einsatzes

Hier gibt der „Code of good practice“ kaum genauere Vorgaben, einzig die ständige Überwachung der Arbeitslast des Personals wird erwähnt. In diesem Zusammenhang soll überprüft werden, ob die MitarbeiterInnen sich an die vorher bereits festgelegte Anzahl an Arbeitsstunden halten und sich regelmäßig die zustehende Freizeit und Urlaubstage nehmen (People in Aid 2003: 20)

Follow- Up

Auch hier gibt der „Code of good practice“ nicht viel vor, im siebten Prinzip wird festgelegt, dass MitarbeiterInnen beim Ende ihres Einsatzes ein Debriefing erhalten und ihnen medizinische Untersuchungen, psychologische Betreuung und weiterführende Karriereberatung zur Verfügung gestellt werden sollen. (People in Aid 2003: 20).

Lovell- Harker erarbeitete 2004 ein Handbuch zum Debriefing von MitarbeiterInnen der internationalen EZA, dieses Handbuch wurde inzwischen mehrmals überarbeitet, wird aber hier in der ursprünglichen Fassung analysiert da die neueren Versionen nicht frei erhältlich sind. Dem Debriefing kommt laut den diesem Handbuch zugrundeliegenden Studien eine wichtige Aufgabe zu, ein gutes Debriefing senkt die Wahrscheinlichkeit von PTBS, Depressionen,

Ängsten und anderen Stressfolgen merklich (ebd.: 1). Prinzipiell wird bei Debriefings einfach über die Erfahrungen während des Einsatzes gesprochen, dies kann informell aber auch nach standardisierten Abläufen geschehen. Zudem werden die MitarbeiterInnen über die Folgen von Stress aufgeklärt, die möglicherweise auch erst Wochen oder Monate nach Ende des Einsatzes aufkommen können. Durch diese Gespräche werden sie für die Symptome sensibilisiert und sollten sie früh genug erkennen können und dem entgegen arbeiten. Die Wirksamkeit eines Debriefings ist zwar nach wie vor umstritten, People in Aid aber hält sie für eine gute Maßnahme um MitarbeiterInnen nach einem Einsatz zu verabschieden sofern sie ausführlich und individuell gestaltet sind und von spezifisch geschultem Personal geleitet werden (ebd.: 6ff).

Kompetenzverteilung

Der „Code of good practice“ richtet sich vor allem an die Organisationen bzw. deren Führungskräfte und zeigt Wege zum guten Personalmanagement auf. Auch hier wird eine schriftlich festgelegte Strategie empfohlen, diese soll unter anderem auch die Finanzierung beinhalten, langfristig vorgeplant sein und in Zusammenarbeit mit dem Personal entstehen. Das heißt die Hauptkompetenzen liegen bei der Organisation selbst, da die Auswirkungen der Strategien aber das Personal betreffen muss dieses mindestens über alle relevanten Auswirkungen und Regelungen aufgeklärt sein und wenn möglich auch bei der Erarbeitung derselben mitmachen. Dies trifft besonders bei international agierenden Organisationen zu, diese müssen kulturelle Unterschiede ihrer MitarbeiterInnen und Stichworte wie Diversity Management und Inklusion mitdenken. Die Hierarchie in der Organisation sollte soweit gefestigt und transparent sein, dass jedeR MitarbeiterIn weiß wohin sie oder er sich bei Fragen und Problemen wenden kann. Dafür sind auch gut geschulte und kompetente ManagerInnen wichtig, die vor Ort und in unmittelbarer Zusammenarbeit mit dem Personal die Richtlinien durchsetzen sollen (People in Aid 2003: 8, 10,12). Auch das Planen und Durchführen von Trainings und

aktiver Weiterentwicklung der Personalkapazitäten obliegen der Organisation, diese soll offen und transparent die Regelungen und das Budget dafür erarbeiten und auch dafür sorgen, dass alle MitarbeiterInnen diese Trainings und Weiterbildungen besuchen (ebd.: 18). Die Sicherheit der MitarbeiterInnen liegt ebenfalls in der Verantwortung der Organisation, diese muss die aktuelle Sicherheitslage im Einsatzort kennen und für eventuelle Notfälle gerüstet sein, dies betrifft auch medizinische Notfälle (ebd.: 20).

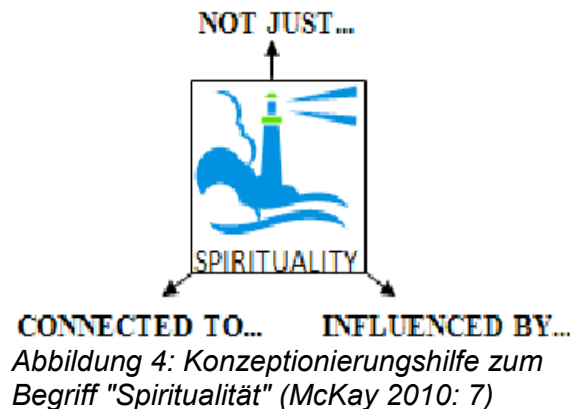
People in Aid erarbeitete die bisherigen Dokumente vor allem aus der Perspektive der EZA- Organisationen. Dadurch fallen konkrete Ansätze für die MitarbeiterInnen weg, auf der anderen Seite setzt sich PiA aber stark für eine umfassende Verbesserung im Personalmanagement ein, die möglichst inklusiv und schriftlich festgesetzt sein sollte. Zum individuellen Stress Management, Coping- Strategien oder der Betreuung während des Einsatzes haben die hier analysierten Dokumente kaum Ansätze geliefert, lediglich Resilienzfaktoren wurden ausgiebig untersucht (jedoch auch mit dem Fokus auf ManagerInnen und die führenden Angestellten).

3.2.3 Headington Institute

Kontext:

Das Headington Institute ist eine in Kalifornien ansässige NGO die großteils PsychologInnen beschäftigt und Beratungen, Debriefings und Trainings für internationale Organisationen anbietet und einschlägige Forschung durchführt. Ähnlich der Antares Foundation ist es das erklärte Ziel der Organisation, die HelferInnen zu unterstützen und psychologischen Stress- und Traumafolgen entgegen zu arbeiten. Ein sehr interessanter Aspekt des Headington Institutes ist der Fokus auf Spiritualität als Resilienzfaktor im persönlichen Stress

Management, bei den vorher analysierten Ansätzen kam dies nicht oder nur marginal vor. Spiritualität wird hier sehr differenziert und individuell betrachtet und eindeutig von Religiosität getrennt, den Dokumenten zufolge wird bei jedem Training des Headington Institutes eine neue Definition von Spiritualität mit der jeweiligen Gruppe erarbeitet (siehe Abb. 4) (McKay 2010:7f).



Das Headington Institute stellt die Unterlagen zu den einzelnen Trainingsmodulen frei zur Verfügung, daher kann ich für die folgende Analyse konkrete Dokumente zur Hand nehmen, wie sie auch von den MitarbeiterInnen bei den Trainings und Debriefings benutzt werden.

Vorbereitung

Spiritualität ist ein wichtiger Faktor in der Art der Vorbereitung die das Headington Institute propagiert. Da sich viele MitarbeiterInnen der EZA auch aus spirituellen, religiösen oder anderen, ähnlichen Gründen für einen Einsatz entscheiden, spielen diese Beweggründe auch während des Einsatzes eine wichtige Rolle, gerade wenn die MitarbeiterInnen durch großen Stress oder traumatische Ereignisse in den Grundfesten ihrer spirituellen Überzeugungen erschüttert werden. Das Training des Institutes bietet einen sehr einfühlsamen und realistischen Zugang zu dieser Thematik, so werden zum Beispiel die

gängigsten Erschütterungen des persönlichen Weltbilds aufgezeigt (Leiden von Kindern, Konfrontation mit sinnloser Gewalt und Zerstörung, etc.), unrealistische Annahmen aufgezählt und kritisiert („Das passiert mir nicht“, „Das Leben ist fair und gerecht“, etc.) und der konstruktive Umgang mit den eigenen Werten und spirituellen Herausforderungen gefördert. Hier werden spirituelle Praktiken wie Meditation, Gebet, Rituale, Kreativität oder verschiedene Gruppenaktivitäten empfohlen, alles was unter den Begriff *Seelennahrung* fällt (McKay 2010: 15ff).

Die Vorbereitungsmodule widmen sich auch ganz gezielt traumatischem Stress und sekundärer Traumatisierung als Bedrohungen für die mentale Gesundheit von MitarbeiterInnen. Dieses Modul beschreibt die verschiedenen Arten und Quellen von traumatischem Stress und ruft alle MitarbeiterInnen der internationalen EZA zu bewusstem, selbstreflexivem Arbeiten auf um Symptome von Stress und Traumata rechtzeitig zu erkennen. Auch hier werden Risiko- und Resilienzfaktoren dargestellt um alle MitarbeiterInnen gut darauf zu schulen dies nicht nur bei sich selbst sondern auch bei ihren TeamkollegInnen einschätzen und helfen zu können. Self- Care oder Selbstfürsorge steht wiederum an vorderster Stelle um sämtlichen Stressfolgen entgegen zu wirken, die MitarbeiterInnen werden durch das Training mit physischen (Ernährung, Schlaf, Sport, Entspannungstechniken) und emotionalen Maßnahmen (Humor, offene Gespräche, Gruppenaktivität, kreative Aktivitäten, etc.) bekannt gemacht (McKay 2007a).

Das Headington Institute arbeitet in erster Linie mit den MitarbeiterInnen von internationalen EZA- Organisationen und trainiert diese für konkrete Probleme die im Einsatz aufkommen können. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit Burnout, dessen Symptome und gängige Präventionsmechanismen. Neben den üblichen Resilienzfaktoren wie ausgewogene Ernährung, Schlaf, Sport, und sozialem Netzwerk wird gleich an erster Stelle das Stichwort *Dankbarkeit* genannt. Die Autorin empfiehlt den MitarbeiterInnen beispielsweise, jeden Tag kurz inne zu halten und sich drei Dinge zu überlegen, für die sie dankbar sind.

Hier und auch in anderen Punkten wird wieder auf die bereits erwähnte Spiritualität hingewiesen, die für das Headington Institute einen sehr wichtigen Bezugspunkt darstellt. Auch die Organisation trägt Verantwortung für die Prävention, beispielsweise durch einschlägige Trainings in denen den MitarbeiterInnen die oben genannten Resilienzfaktoren näher gebracht werden, ergänzt durch konkrete Tipps und Trainings z.B. im Konfliktmanagement oder zum Erkennen von Burnout-Symptomen bei KollegInnen (Pearlman 2013).

Ein weiteres Trainingsmodul des Headington Institutes befasst sich mit dem Stress, der durch das Reisen entsteht. Dies betrifft vor allem internationales Personal, lokal rekrutierte MitarbeiterInnen sind von dieser Form von Stress nicht wirklich betroffen. Internationale MitarbeiterInnen dafür umso mehr, zumal viele von ihnen gerade aus der humanitären Hilfe häufige Arbeitsplatzwechsel durchmachen. Neben möglichen medizinischen Herausforderungen (Klimawechsel, ungewohnte Krankheiten, Ernährungsunterschiede, etc.) kommt auf die meisten MitarbeiterInnen durch das Reisen auch emotionaler Stress zu, dem gilt es entgegen zu arbeiten. Besonders der *Kulturschock* ist ein bekanntes Phänomen, welches sowohl beim Eintreffen im neuen Einsatzort wie auch bei der Rückkehr in die eigene Heimat eintreten kann und für viele Individuen sehr stressig sein kann. Gute Vorbereitung, offene Kommunikation mit dem eigenen Umfeld und der jeweiligen Organisation sowie das Aufbauen auf vorhandene Resilienzfaktoren (Optimismus, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Altruismus, „Versagen- können“, etc.) sind die Kernpunkte eines Vorbereitungsmodul, das sich ausschließlich mit dem vom Reisen verursachten Stress auseinandersetzt. Auch die Rückkehr von einem Einsatz will vorbereitet sein, denn oft sind Auseinandersetzungen mit der eigenen Familie und gewohnten Umwelt genauso verstörend für EZA- MitarbeiterInnen, wenn nicht sogar noch mehr (McKay 2007b).

Betreuung während des Einsatzes

Um auch während eines Einsatzes Stress, Trauma und Burnout entgegen zu

wirken empfiehlt das Headington Institute regelmäßige Supervisionen, eine ausgeglichene Work- Life- Balance und enge Zusammenarbeit zwischen den Individuen und der Organisation. Bereits einfache Maßnahmen wie die wöchentliche Möglichkeit mit Familie und Freunden zu skypen ist für viele MitarbeiterInnen eine große Hilfe um Stress entgegen zu wirken (Pearlman 2013).

Kompetenzverteilung

Um Burnouts entgegen zu wirken ist das aktive Handeln aller Beteiligten wichtig: sowohl die Organisation trägt die Verantwortung dafür, ihre ManagerInnen und MitarbeiterInnen auf Gefahren, Symptome und Maßnahmen aufmerksam zu machen und das Personalmanagement unterstützend zu gestalten, als auch die MitarbeiterInnen selbst indem sie sich selbst für das Thema sensibilisieren. Ein harmonisches Zusammenarbeiten Aller wird immer wieder als best practice genannt (Pearlman 2013).

In den Trainings des Institutes kommen auch Themen wie *Gender Based Violence* (GBV) vor, hier werden die Kompetenzen vor allem beim Arbeitgeber verortet. Indirektes Verstärken von risikofreudigem Verhalten oder ein Schweigen über Sexualität und Gewalt können Mitarbeiterinnen gefährden, hier liegt es an jeder Organisationsführung selbst, aktiv für die Sicherheit ihrer Mitarbeiterinnen zu sorgen (sowohl in physischer als auch in psychischer Hinsicht). Aber auch jedes Opfer von GBV sollte sich nach Möglichkeit aktiv für die eigene Genesung (wiederum physisch wie auch psychisch) und die Verfolgung der TäterInnen einsetzen (Wagener 2011).

Das Headington Institute stellt für mich den bisher interessantesten Zugang zur psychosozialen Betreuung von MitarbeiterInnen dar. Der starke Fokus auf Spiritualität steht im krassen Gegensatz zu den beiden bisherigen Organisationen (People in Aid, Antares Foundation), wo kaum Bezug auf spirituelle oder religiöse Themen genommen wird. Ich habe diese Diplomarbeit

bereits mit einer Diskussion über Altruismus begonnen und finde, dass der vom Headington Institute vertretene Zugang damit Hand in Hand geht: viele Menschen die sich für so einen Einsatz in der EZA entscheiden tun dies unter anderem auch aus spirituellen Gründen, diese können ihnen auch bei der Konfrontation mit Trauma und Stress sehr gute Dienste leisten (vgl. Laidig/Speakman 2009). Die Arbeit des Institutes ist aber vor allem für die individuellen MitarbeiterInnen ausgerichtet, Maßnahmen für die Organisation oder führende Angestellte kommen kaum vor.

3.2.4 Weitere Zugänge

Kontext

Die bisher analysierten Organisationen sind nur drei von zahlreichen möglichen Zugängen die die zivilgesellschaftliche EZA in den letzten Jahren erarbeitet hat. Ergänzt werden sie beispielsweise durch die Mandala Foundation, eine australische NGO die eng mit der Antares Foundation verbunden ist und zu ähnlichen Themen arbeitet und forscht. Sie bietet individuelle Trainings, Beratungen und Gutachten an und hat ein „Psychosocial Risk Management Tool“ entworfen durch das Organisationen, ManagerInnen und MitarbeiterInnen ihre jeweiligen Risiken und damit einhergehende Management Strategien selbständig und Einsatz- spezifisch erarbeiten können.

Auch in Deutschland gibt es zivilgesellschaftliche (und teils staatlich unterstützte) Initiativen, wie z.B. der Zivile Friedensdienst (ZFD). Dabei handelt es sich um ein Konsortium mehrerer deutscher EZA- Organisationen die mit staatlichen Agenturen zusammenarbeiten und gemeinsam durch Erfahrungsaustausch und Kooperationen an der Verbesserung des Bereiches *zivile Friedensförderung* arbeiten.

Nicht nur zivilgesellschaftliche Organisationen setzen sich für eine

standardisierte und umfassende Vorbereitung und Betreuung von MitarbeiterInnen in Krisengebieten ein, auch das „Inter- Agency Standing Committee“ (IASC) hat Guidelines entworfen die sich mit der mentalen Gesundheit und psychologischen Betreuung beschäftigen. Da die IASC als Organisation vor allem für die Koordination und Zusammenarbeit der verschiedenen UN- Organisationen untereinander und mit anderen Organisationen zuständig ist, basieren diese Guidelines auf den Erfahrungen von zivilgesellschaftlichen NGOs (wie beispielsweise dem Roten Kreuz, CARE, Oxfam oder der MSF) und von UN- Institutionen wie der UNDP, WHO, UNICEF oder der UNHCR. Auch die Antares Foundation, das Headington Institute und People in Aid haben an der Entstehung der Guidelines mitgearbeitet (IASC 2007: iv f).

Vorbereitung

Die Mandala Foundation hat durch ihr „Psychosocial Risk Management Tool“ eine Möglichkeit geschaffen, bereit vor dem Einsatz individuelle Risiken aufzuzeigen und sich gezielt auf diese vorzubereiten. Das Tool kann online oder händisch genutzt werden und ist in mehrere Sprachen (v.a. Sprachen des südpazifischen Raums wie Bhasa Indonesia, Mandarin, Pidgeon aber auch Arabisch) übersetzt worden. Es ist zwar nicht frei zugreifbar aber auf der Homepage der Foundation finden sich Podcasts, die die Handhabung des Tools erklären und die Funktionsweise kann so recht gut nachgestellt werden. Im Rahmen dieses Tools werden aus 368 möglichen Stressoren aus sieben spezifischen Kontexten (Einsatzumgebung, Organisationskultur, Management, Projektdesign, Arbeitsbedingungen, Lebensbedingungen und Teamdynamik) diejenigen herausgefiltert, die am wahrscheinlichsten für den jeweiligen Einsatz passen, dann werden diese in eine hierarchische Ordnung gebracht und schließlich werden den MitarbeiterInnen oder ManagerInnen verschiedene Ansätze zum Management der erarbeiteten Stressoren präsentiert (Mandala Foundation 2014b).

Der ZFD ist wie bereits erwähnt ein Zusammenschluss mehrere großer deutscher Organisationen die in EZA und Friedensarbeit tätig sind, diese bieten sowohl individuell als auch im Rahmen der „Akademie für Konflikttransformation“ des ZFD Vorbereitungsseminare wie z.B. das Seminar „Self Care during Peace Projects“ an. Darin werden die wichtigsten Folgen von Stress und Traumata erklärt und ein konstruktiver und offener Umgang mit diesen Belastungen gelehrt, Teamarbeit spielt hierbei eine wichtige Rolle und auch sekundäre Traumatisierung wird thematisiert (ZFD 2014). Auch die Mitgliedsorganisation AGEH hat in Zusammenarbeit mit Brot für die Welt ein breites Kursprogramm erarbeitet, wo unter anderem auch Pre-deployment Trainings zum Thema „Dealing with Violence an Threat“ angeboten werden, dieses Training bietet sowohl eine Schulung in deeskalierendem Konfliktverhalten wie auch eine Vorbereitung auf gefährliche Situationen (mit Hilfe von Rollenspielen und Gesprächen) und eben auch auf den Umgang mit Stress und Burnout (AGEH/ Brot für die Welt 2014: 25).

Betreuung während des Einsatzes

Die Mandala Foundation bietet Trainings für ManagerInnen an, damit diese während eines Einsatzes ihre MitarbeiterInnen bei jeglichen Problemen und Stresssituationen adäquat betreuen können; genauere Informationen über diese Trainings stehen mir nicht zur Verfügung (Mandala Foundation 2014a).

Follow- up

Auch hier gibt es von der Mandala Foundation nicht mehr Informationen, als dass sie professionelle Debriefings und auch Trainings für ManagerInnen zum Debriefen der eigenen MitarbeiterInnen anbieten (Mandala Foundation 2014a).

Kompetenzverteilung

Aus den auf der Homepage der Mandala Foundation ersichtlichen Informationen wird die Verantwortung etwa gleichmäßig auf die Organisation, die mittlere Führungsebene und die MitarbeiterInnen selbst aufgeteilt. Die Stiftung hat für alle Ebenen spezifische Trainings und Assessment Tools erarbeitet und bietet auch ihre Beratertätigkeit für alle Ebenen an, zusätzlich hat sie ein Trainingsprogramm für MultiplikatorInnen („Training of Trainers“) entwickelt (Mandala Foundation 2014a).

Die Organisationen des zivilen Friedensdienstes (ZFD) in Deutschland haben gemeinsam eine Reihe an Standards erarbeitet, die einen Rahmen für den Einsatz der deutschen Friedensfachkräfte (FFK) und deren lokale PartnerInnen bilden. Diese Standards enthalten unter anderem auch den Hinweis darauf, dass MitarbeiterInnen bereits vor ihrer Arbeit für eine der ZFD-Trägerorganisationen ein Mindestmaß an persönlichen und sozialen (sowie anderen) Kompetenzen haben sollten um überhaupt für einen Einsatz als FFK in Frage zu kommen (dazu zählen bspw. „Interkulturelle Kompetenz“, „Flexibilität“, „Erfahrungen im Umgang mit extremen Belastungssituationen“, „Fähigkeit zur Reflexion der eigenen (auch geschlechtsspezifischen) Rolle“ etc., ZFD 2008: 6). Weiters wird auch der jeweiligen Entsendeorganisation die Verantwortung dafür zugesprochen, „präventive, begleitende und notfalls kurative Maßnahmen der Betreuung und Qualifizierung bereitzustellen“ (ebd.: 7), hier wird auf bereits bestehende Initiativen der Organisationen zu Debriefings, professioneller Supervision, psychologischen Kontaktpersonen, Krisenplänen oder auch Vorbereitungsmodulen verwiesen. Enge Kooperation der ZFD-Trägerorganisationen untereinander und auch mit den lokalen Partnerorganisationen wird als wirksames Mittel zur Weiterentwicklung der eigenen Instrumente angeführt, so sollen internationale MitarbeiterInnen zum Beispiel auch Weiterbildungsangebote vor Ort nutzen können und alle Trägerorganisationen ihre Erfahrungen (bzw. die Erfahrungen ihrer MitarbeiterInnen) schriftlich festhalten und sich gegenseitig zur Verfügung

stellen (ebd.: 8f).

Das IASC wendet sich mit den „Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings“ vor allem an die Organisationen der humanitären Hilfe aber auch der EZA und pocht auf eine institutionelle Verankerung der verschiedenen Aspekte von Training und Betreuung. Der Action Sheet 4.4 zählt einfache Maßnahmen auf, durch die ein Mindestmaß an Resilienz und Fähigkeit zum persönlichen Stress Management für die MitarbeiterInnen garantiert wird, diese decken sich größtenteils mit den bereits analysierten Ansätzen von People in Aid, fokussieren sich aber verstärkt auf konkrete Handlungsmöglichkeiten anstatt auf Policy- Maßnahmen (IASC 2007: 87ff).

Dies sind nur einige wenige Beispiele der zahlreichen Ansätze internationaler EZA- Organisationen zur Betreuung ihres Personals bei Einsätzen in Form von konkreten Trainings oder Policies/ Guidelines. Viele der untersuchten Organisationen stellten ihren MitarbeiterInnen zwar vorbereitende Trainings zur Verfügung, hatten aber im Vergleich dazu kaum Betreuungsmaßnahmen für die Zeit während und nach dem Einsatz, wie sich auch in den folgenden Studien zeigt. In einer Studie von Ehrenreich und Elliott aus dem Jahr 2004 stellten die AutorInnen fest, dass 71% der von ihnen untersuchten internationalen Organisationen (14 Organisationen der Humanitären Hilfe und EZA) ihre MitarbeiterInnen in spezifischen Tools zum Stress Management trainierten, 59% davon hatten auch eigenes Trainingsmaterial erarbeitet. 74% der Organisationen boten bei Bedarf Supervisionen oder individuelle Beratung an, allerdings meist durch nicht einschlägig geschultes Personal, ebenso viele waren sich bewusst, dass das Verhalten der Organisation selbst Stress hervorrufen oder mindern kann, etwa durch Freizeitmöglichkeiten oder die Nahrungsmittelversorgung der MitarbeiterInnen. Was die Follow- Up Betreuung betrifft, so hatten nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten eine verpflichtende Debriefing- Einheit und weniger als ein Viertel klärten ihre

MitarbeiterInnen über mögliche Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in die gewohnte Umwelt und Familie auf nachdem der Einsatz beendet ist (Ehrenreich/ Elliot 2004: 58f).

People in Aid hat zusammen mit Inter Health 2009 eine ähnliche Studie durchgeführt, die darin erarbeiteten Ergebnisse waren vergleichbar mit jenen der fünf Jahre älteren Studie von Ehrenreich und Elliott und auch das untersuchte Sample war in etwa gleich groß. Nach wie vor gibt es keine standardisierten Zugänge zur Personalbetreuung, nur 30% der Organisationen unterhalten selbst PsychologInnen oder Ähnliche, die sich bei Bedarf per Telefon oder sonstigen Kommunikationsmitteln um die MitarbeiterInnen kümmern, mehr als die Hälfte vermittelt aber zumindest bei Bedarf an professionelle Organisationen (sogenannte „Employee Assistance Programmes“, EAPs) weiter oder hat sonstige Anlaufstellen außerhalb der eigenen Organisation (Porter/ Emmens 2009: 28). Bei der Follow- Up stellten Porter und Emmens sogar eine noch niedrigere Rate an verpflichtenden Debriefings fest, lediglich 25% der untersuchten Organisationen hatten eine fixe psychologische Debriefingseinheit, nicht einmal die Hälfte bietet die Möglichkeit einer psychologischen Nachbesprechung an (ebd.: 40).

Das Department for Peacekeeping Operations und das Department for Field Support der Vereinten Nationen veröffentlichten 2012 ein umfangreiches „Civil Affairs Handbook“, welches sich unter anderem auch mit dem Stress Management der zivilen PeacekeeperInnen auseinandersetzt und auf das 2005 erarbeitete „Mission Readiness: Preparing for Field Work“ aufbaut (UN DPKO/DFS 2012; UN OHRM 2005). Letzteres umfasst Aspekte wie die Vorbereitung und Aufklärung der Familie, die üblichen Resilienzfaktoren Ernährung, Sport, Freizeit, bewusste Entspannung, Verzicht auf Drogen und übermäßigen Konsum von Nikotin, Alkohol und Koffein und die Fähigkeit, bestimmt aber nicht aggressiv zu handeln (ebd.: 17f, 41). Während eines Einsatzes nennt das DPKO ebenfalls dieselben Verhaltensregeln wie die meisten bisher analysierten Organisationen und geht zusätzlich auf das

Phänomen akuter traumatischer Ereignisse bzw. Critical Incidents ein. Hier sind besondere Reaktionen beobachtbar wie Übelkeit, Zittern, Hyperventilation, Verwirrung, Angst oder Gedächtnisverlust. Hier ist es vor allem wichtig, so schnell wie möglich eine geschulte Person zu Rate zu ziehen, Debriefings oder auch längere und tiefere Einzelgespräche durchzuführen und sich selbst die Zeit zuzugestehen, die die individuelle Psyche braucht um das Erlebte zu verarbeiten (ebd.: 42ff).

Die UNO hebt ein wichtiges Faktum immer wieder hervor, dies sollten sich alle MitarbeiterInnen der internationalen EZA zu Herzen nehmen: „All the reactions [...] are NORMAL symptoms experienced by NORMAL people following an ABNORMAL event.“ (ebd.: 45).

Es finden sich zahlreiche weitere Dokumente der internationalen EZA, diese Auswahl soll einen ungefähren Überblick über die wichtigsten Themen und Schwerpunkte aufzeigen um davon ausgehend die österreichische EZA analysieren zu können. Weitere Ansätze finden sich beispielsweise bei CARE International (MacPherson 2004), dem Internationalen Roten Kreuz (ICRC 1992), der Internationalen Föderation des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes (IFRC 2007) und vielen Anderen.

Zwischenreflexion: Prävalenz Status Quo International

Da die internationalen NGOs der EZA und humanitären Hilfe sehr heterogen und weit verstreut sind, ist es denkbar schwierig, sich einen Überblick über die gesamte Szene zu machen. People in Aid und Inter Health haben in ihrer Studie lediglich 20 INGOs untersucht, darunter auch viele Organisationen der humanitären Hilfe, um zumindest ein Gefühl für die Relevanz dieses Themas zu bekommen. Genau diese Vermischung von Organisationen der humanitären Hilfe wie z.B. dem Roten Kreuz oder den Ärzten ohne Grenzen macht eine realistische Einschätzung bei Organisationen der internationalen EZA umso

schwieriger. Die humanitäre Hilfe ist durch ihren vermehrten Einsatz bei Naturkatastrophen oder unmittelbar in Kriegsgebieten einerseits stärker mit Stress und Traumata konfrontiert, andererseits sind die MitarbeiterInnen aber auch tendenziell kürzer vor Ort und deshalb manchen Risikofaktoren wie latentem Stress nicht so stark ausgesetzt. Da es also meines Wissens nach sehr wenige Studien wie die von Porter und Emmens (bzw. People in Aid und Inter Health) gibt und diese Organisationen der humanitären Hilfe und der EZA gleichzeitig untersuchen, ist die Datenlage zur Prävalenz nur mäßig repräsentativ, aber diese Repräsentativität ist eben auch nur sehr schwer zu erreichen.

Weiters ist mir aufgefallen, dass die meisten Guidelines und Analysen sich fast ausschließlich auf internationale MitarbeiterInnen beziehen, lokal rekrutiertes Personal wird meist zwar erwähnt aber nicht in dem Umfang untersucht und betreut wie es für internationales Personal der Fall ist. Hier wäre es interessant für eine weiterführende Untersuchung sich Fallbeispiele aus dem globalen Süden zu suchen und dort lokale NGOs auf ihre Predeployment- Trainings und Betreuung während eines Einsatzes hin zu untersuchen. Bereits bei meinen Recherchen zur Prävalenz von Stress und Trauma in der EZA bin ich auf eine Studie über traditionelle Coping- Methoden der Acholi in Norduganda gestoßen in der verschiedene Rituale zur Aufarbeitung von traumatischen Erlebnissen oder auch zur Reinigung und Versöhnung untersucht werden, das Bekannteste davon ist *Mato oput* (vgl. Harlacher 2009). An diese lokalen Kapazitäten kann nicht nur für ein verbessertes Stress Management von lokal rekrutiertem Personal angeknüpft werden, auch internationale MitarbeiterInnen könnten von Ritualen und *Community Based Approaches* genauso gut profitieren wie von individuellen westlich-geprägten Supervisionen.

Um noch einmal zu dem Unterschied von humanitärer Hilfe und EZA zurückzukommen, was Leitlinien und Handbücher betrifft ist die Humanitäre Hilfe auch hier der EZA weit voraus: mit dem „Sphere Handbook“⁹ hat ein

⁹ Online Version zugänglich unter <http://www.spherehandbook.org/#> (Zugriff: 08.01.2014).

Konglomerat von Organisationen ein Handbuch mit geltenden Standards für humanitäre Einsätze geschaffen, ein vergleichbares internationales Arrangement in der Entwicklungszusammenarbeit gibt es meines Wissens nach nicht. Die oben analysierten Ansätze wie beispielsweise von People in Aid oder der Antares Foundation bieten aber eine gute Grundlage, auf der sich in nächster Zukunft vielleicht ein internationaler Konsens zur Personalbetreuung bilden kann.

Als besonders positives Beispiel möchte ich hier auf den ZFD in Deutschland verweisen, dieses Konsortium hat zumindest einen deutschlandweiten Konsens für die Standards ziviler Friedensarbeit erarbeitet, welche größtenteils auch auf den in dieser Arbeit untersuchten Sachverhalt der EZA in fragilen Situationen angewendet werden kann (ZFD 2008). Die folgende Grafik der Vereinten Nationen zeigt recht übersichtlich die einfachsten und auch wirksamsten Maßnahmen, die MitarbeiterInnen für die persönliche Resilienz gegen Stress und Belastung im Einsatz immer durchführen können:



Abbildung 5: "Eselsbrücke" zu den fundamentalen Stress Management Methoden (UN OHRM 2005: 48)

3.3 Militärische Zugänge

Die Folgen von Stress im Einsatz sind für SoldatInnen im Auslandseinsatz mindestens genauso problematisch wie für die MitarbeiterInnen der internationalen EZA. PeacekeeperInnen und auch SoldatInnen mit anderem Auftrag sind ob ihres militärischen Hintergrundes auch wesentlich öfter mit akuten traumatischen Ereignissen konfrontiert, daher auch eine meist höhere Prävalenzrate von PTBS, Depressionen und anderen Folgen von Stress (vgl. Lapierre/ Schwegler/ LaBauve 2007; Yarvis et alii 2005). Es gibt aber auch Studien die eine wesentlich niedrigere Prävalenz gefunden haben bzw. auffallende Unterschiede, die in der Häufigkeit von PTBS mit den jeweiligen Heimatländern zusammenhängen, so haben SoldatInnen aus den USA tendenziell eine höhere PTBS- Prävalenz als jene aus Großbritannien (vgl. Fear et alii 2010; Sundin et alii 2009). Die Begriffe *Soldatenherz* und *Kriegszitterer* wurden bereits im Kapitel angesprochen, auf diese Phänomene bzw. etwas modernere Maßnahmen dagegen werden die nächsten Seiten genauer eingehen. Das folgende Kapitel soll ein militärisches Gegenstück zu den bisher gesammelten Informationen über die zivilgesellschaftlichen Zugänge bilden: zuerst werde ich die Prävalenzrate von Stressreaktionen sowie Forschungen über Resilienzfaktoren von SoldatInnen darstellen, um anschließend verschiedene nationale und supranationale Ansätze zur Betreuung der Betroffenen zu erläutern. An dieser Stelle werden auch die Zugänge zu Training und Betreuung des österreichischen Bundesheeres analysiert, einerseits um sie mit ihren internationalen Pendanten vergleichen zu können und andererseits um das militärische Bewusstsein zur Thematik sowie die bereits vorhandenen Kapazitäten in Österreich darzustellen.

3.3.1 Prävalenz & Resilienz

Die bereits erwähnte Studie von Lapierre, Schwegler und LaBauve analysierte die Häufigkeit der Symptome von posttraumatischem Stress und Depressionen bei US- amerikanischen SoldatInnen, welche an Operationen in Afghanistan und im Irak teilgenommen hatten. Die Prävalenz von Symptomen einer PTBS oder einer schweren Depression liegt bei 30% bzw. 37% der Befragten SoldatInnen; im Zusammenhang mit diesen Zahlen konnten auch einige Risikofaktoren identifiziert werden wie z.B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Familienstand (Frauen, weiße SoldatInnen und jene, die getrennt oder geschieden waren zeigten eine höhere Wahrscheinlichkeit, an Symptomen einer Depression zu erkranken) Lapierre/ Schwegler/ LaBauve 2007: 937ff). Auch wurden Unterschiede zwischen den beiden Einsatzorten Irak und Afghanistan festgestellt, wobei SoldatInnen die im Irak waren deutlich öfter starken Stress empfanden und sich Unterstützung von außen suchten (ebd.: 941).

Yarvis et alii untersuchten die Prävalenz von manifesten und unterschwelligen PTBS bei kanadischen Peacekeepern (das Sample bestand nur aus Männern) sowie den Zusammenhang mit Alkoholmissbrauch, Depressionen und allgemeinem Gesundheitszustand. Auch diese Studie stützte sich auf die Ergebnisse von Fragebögen bzw. Selbsteinschätzungen der Soldaten und brachte eher hohe Prävalenzraten hervor: 18% zeigten eine voll ausgebrochene PTBS und zusätzliche 13% der Befragten zeigten Symptome einer unterschwelligen PTBS (Yarvis et alii 2005:199). Soldaten mit einer manifesten PTBS zeigten deutlich öfters klinisch relevante Symptome einer Depression und fielen durch den häufigsten Alkoholmissbrauch aller drei Gruppen auf (manifest/ unterschwellig/ keine PTBS), während diejenigen mit den Symptomen einer unterschwelligen Störung jeweils an zweiter Stelle standen. Auch der allgemeine Gesundheitszustand hing direkt mit der Diagnose einer PTBS zusammen, neben den anderen Faktoren wie z.B. das Lebensalter, welches

auch einen Einfluss auf die Gesundheit ausübt (ebd.: 203ff).

Andere Studien stellten beispielsweise bei kanadischen SoldatInnen hauptsächlich schwere Depressionen (6,9%), Alkoholabhängigkeit (4,8%) sowie soziale Phobien (3,2%) fest; PTBS konnte bei nur 2,3% der Befragten festgestellt werden dafür gaben 3,8% der SoldatInnen an, Suizidgedanken zu haben (Sareen 2007: 846f). Diese Studie wurde mit Hilfe professioneller InterviewerInnen durchgeführt, daher sind die Prävalenzraten deutlich niedriger als bei Studien die auf Fragebögen und Selbsteinschätzungen basieren (siehe weiter unten).

Pietrzak et alii (2009) befassten sich mit dem Zusammenhang von Resilienz, Unterstützung durch die eigene Einheit sowie psychosozialer Unterstützung nach dem Einsatz und der Prävalenz von PTBS, Depression und allgemeinen psychosozialen Problemen. Die Studie bestätigte andere einschlägige Forschungen in der Erkenntnis, dass eine bewusste Stärkung von Resilienzfaktoren vor sowie Unterstützung während und nach eines Einsatzes eindeutig negativ mit dem Vorkommen von psychologischen Belastungsfolgen wie einer Belastungsstörung oder Depressionen korrelieren (ebd.: 191).

Eine der wenigen Studien die sich mit SoldatInnen nicht-westlicher Streitkräfte auseinandersetzt ist jene von Okulate und Jones. Ihre Untersuchung hat deutlich gemacht, dass auch bei nigerianischen SoldatInnen die Prävalenzrate nach einem Einsatz in den Bürgerkriegen von Sierra Leone oder Liberia sehr hoch war, eine Posttraumatische Belastungsstörung wurde bei 22% der Befragten festgestellt und 38% litten unter Schuldgefühlen (*Survivor guilt*) (Oculate/ Jones 2006).

Die Repräsentativität dieser Studien wird durch einige Faktoren eingeschränkt: so werden sie meist in Form von Fragebögen und Selbsteinschätzungen durchgeführt und nicht durch Interviews mit professionellen PsychologInnen. Weiters sind die untersuchten SoldatInnen meist Freiwillige, d.h. sie sind sich ihres mentalen Zustandes bewusst und haben sich in vielen Fällen auch schon professionelle Betreuung gesucht um ihren Zustand zu verbessern (Sareen et

alii 2007: 844). Ein Teil der Studien untersuchte auch nur einzelne Verbände der Streitkräfte oder nur SoldatInnen einer einzigen Nation, was sich dann wiederum nicht auf alle anderen Nationen generalisieren lässt (Sundin et alii 2009).

Die Folgen von Stress und traumatischen Ereignissen belasten SoldatInnen also genauso oft wenn nicht sogar öfter als MitarbeiterInnen der internationalen EZA. Die Korrelationen decken sich größtenteils mit denen, die bereits bei den EZA- MitarbeiterInnen gefunden worden (PTBS und Depression kommen häufig gemeinsam vor, vorherige Traumata machen PTBS nach einem Auslandseinsatz wahrscheinlich, Frauen im Militär sind tendenziell öfter von stressbedingten Belastungen betroffen, etc.) und auch die Resilienzfaktoren überschneiden sich meist (z.B. eine funktionierende Ehe). Auch diese Studien sind aber immer mit Vorsicht zu genießen da sie, wie bereits angesprochen, mit mehreren methodologischen Einschränkungen konfrontiert werden müssen. Es wäre eine interessante weiterführende Forschung, wenn eine Korrelation zwischen dem Ziel bzw. Zweck des Einsatzes (Peacekeeping, Verteidigung, etc.) und der Prävalenz von stressbedingten Störungen untersucht werden würde, Sareen et alii haben hier bereits festgestellt, dass SoldatInnen in Peacekeeping- Einsätzen deutlich seltener an Angststörungen erkranken oder nach eigener Einschätzung weniger Betreuung von außerhalb brauchen (2005: 846f).

3.3.2 State of the Art

Psychologische Betreuung gehört in den meisten Armeen erst seit relativ kurzer Zeit zum Alltag dazu, denn mentale Schwächen passten (genauso wie Soldatinnen) lange nicht zum Idealbild des heroischen Soldaten:

„Der ‚Nervenzusammenbruch‘, das ‚Durchdrehen‘ im und nach dem intensiven Gefecht oder der psychischen Dekompensation nach dem Erleben besonderer Grausamkeiten, konsekutive Reaktionen wie Depressionen, Aggressivität, Abgleiten in Asozialität und Kriminalität, Flucht in Rauschmittel und Drogen – außer Alkohol – gelten entweder als Zeichen von Charakterschwäche, als nicht ‚mannhaft‘ und als dem beruflichen Selbstverständnis des Soldaten unvereinbar oder als Indiz für unzureichende psychische Abhärtung in der Ausbildung“ (Erös zit. nach Fröhling 2012: 17).

Dieses Idealbild besteht zwar teilweise immer noch, trotzdem aber haben viele nationale und supranationale Streitkräfte heute mentales Training und Betreuung fix in den Alltag der SoldatInnen integriert, teils sicher auch durch die hohen Prävalenzraten.

Da der Zugang zu militärischen Primärdokumenten für ZivilistInnen schwierig ist, werde ich mich hier vor allem auf die Selbstdarstellung der Streitkräfte im Internet sowie Sekundärliteratur stützen und wiederum die selben Kategorien für die qualitative Inhaltsanalyse verwenden wie im vorherigen Kapitel bei den zivilgesellschaftlichen Zugängen: Kontext, Vorbereitung, Betreuung während des Einsatzes, Follow- up sowie Kompetenzverteilung.

Kontext

Beginnen möchte ich diese Untersuchung mit unserem nördlichen Nachbarn: Deutschland hat aktuell ca. 4800 SoldatInnen die an internationalen Missionen teilnehmen (Bundeswehr 2014a). Diesen Menschen stellt die Bundeswehr Beratung und Begleitung vor, während und nach den Einsätzen sowie ein breites Netzwerk an professionellem Personal zur Verfügung um den Auswirkungen von Stress und Traumata entgegen zu wirken. Die Bundeswehr hat für diese Betreuung ein *Drei- Phasen- Drei- Ebenen- Modell* erarbeitet, d.h. die Betreuung erfolgt vor, während und nach dem Einsatz und kann ein unterschiedliches Ausmaß annehmen, vom offenen Gespräch mit KameradInnen über ein Gespräch mit speziell geschulten TruppenpsychologInnen bis hin zur klinisch-psychologischen Therapie, je nach

Bedarf (Bundeswehr 2014b).

Auch Österreich hat eigene Ansätze zur Militärpsychologie entwickelt, diese werden anhand des Fallbeispiels KFOR bzw. Kosovo erläutert. Dieser Einsatz ist gut dokumentiert und bietet, im Gegensatz zu den allgemeinen Darstellungen (Deutschland, USA) und den eher Policy-lastigen Informationen (NATO, UNO), die Gelegenheit, das Thema anhand eines konkreten Einsatzes zu beleuchten (Ebner 2009).

Die NATO setzte sich vor einigen Jahren mit der Thematik auseinander, eine Task Force unter dem Titel „Stress and Psychological Support in Modern Military Operations“ wurde 2002 einberufen und veröffentlichte 2008 einen Bericht mit dazugehörigen Guidelines (RTO/NATO 2008). Im Rahmen dieser Task Force (an der auch Österreich beteiligt war) wurde eine Studie zu bestehenden Methoden der Vorbereitung und Betreuung in 16 Staaten durchgeführt sowie ein Symposium veranstaltet, in dem Experten aus Militär und Wissenschaft gemeinsam an der Formulierung der Guidelines arbeiteten (ebd.: 1f).

Zu guter Letzt betreffen Stress und Trauma auch Blauhelme der UNO und auch diese hat einschlägige Dokumente mit Richtlinien und Best Practices verfasst. Das „Handbook on United Nations Multidimensional Peacekeeping Operations“ von 2003 sowie das „UN Stress Management Booklet“ aus dem Jahr 1995 enthalten beide Hinweise auf die Verpflichtung der Vereinten Nationen bzw. deren jeweilige Organe, Stress Management Training und Betreuung vor, während und nach einem Einsatz zur Verfügung zu stellen (UN DPKO 2003: 138, 140; UN 1995).

Vorbereitung

Die deutsche Bundeswehr bereitet ihre SoldatInnen sowohl durch das Nachspielen von potentiellen Gefahrensituationen als auch durch Gespräche in der Gruppe und einzeln mit den TruppenpsychologInnen auf einen

Auslandseinsatz vor (Bundeswehr 2014b). Ein wichtiger Punkt im Training ist auch das Erlernen der Symptome gerade von akuten oder posttraumatischen Belastungsstörungen, nicht nur die Vorgesetzten sollten dies rechtzeitig erkennen können, sondern auch die SoldatInnen selbst um sich und ihre Kameraden besser unterstützen zu können. Es werden auch einfache Entspannungs- und Konzentrationsübungen eingeübt sowie auf die gängigen Resilienzfaktoren verwiesen, außerdem sollen sich die SoldatInnen bereits in dieser ersten Phase des Einsatzzyklus bewusst mit der eigenen Vergangenheit und dem sozialen Umfeld auseinandersetzen um mögliche Risikofaktoren erkennen zu können (Streit in der Familie, Trennung, etc.) (Fröhling 2012: 18f).

Das österreichische Bundesheer beginnt seine Vorbereitungen für einen Auslandseinsatz mit Gesprächen bzw. einer Aufklärung über die Ziele der Mission, mögliche Stressoren, Erwartungen etc. für die höheren Ränge der beteiligten SoldatInnen, anschließend wird dasselbe noch einmal mit der gesamten Gruppe besprochen. Besonders bei der Gesamtgruppe werden spezifische Stress Management Techniken wie die *Progressive Muskelrelaxation* (PMR) oder das *Critical Incident Stress Management* (CISM) gelehrt (Ebner 2009: 13). Weiters nehmen die SoldatInnen vor ihrem Einsatz noch an einer Verbandsübung teil, wo Aufgaben im Einsatz und wahrscheinlich vorkommende Situationen möglichst realitätsnah geübt werden. Während der ganzen Vorbereitungszeit ist die/der BataillonspsychologIn mit dabei, welcheR nachher auch mit in der KFOR stationiert ist. Dies geschieht vor allem, damit beide Parteien (BataillonspsychologIn und SoldatInnen) sich gegenseitig kennen lernen können und ein Mindestmaß an Vertrauen geschaffen wird, aber auch damit der oder die PsychologIn frühzeitig Risikofaktoren erkennen kann (ebd.: 14).

Die NATO setzt auch große Hoffnung in die Trainings, zu den genauen Inhalten konnte ich jedoch keine Informationen finden außer dass sie größtenteils aus Übungen und Rollenspielen zu einzelnen Gefahrensituationen bestehen und die Liste der sogenannten „Ten Tough Facts“ erarbeitet wurde, welche einen

Ansatzpunkt für die Realitäten des Einsatzes bilden, auf welche sich die SoldatInnen vorbereiten sollten (z.B. dass Angst bei Kampfsituationen normal ist, das Familienleben stark eingeschränkt ist, KameradInnen verletzt werden oder sterben, etc.) (RTO/NATO 2008: G-12f).

Die UNO setzt in ihren Trainings bereits seit 1995 auf ein umfassendes Konzept der Vorbereitung: es wird teilweise auf den *Train- the- Trainer-* Ansatz aufgebaut wobei viel Wert auf interkulturelle Kompetenz und eine fundierte Ausbildung gelegt wird, aber auch auf eine umfassende Aufklärung der PeacekeeperInnen auf mögliche Stressfaktoren (Entfernung von der Familie, geographische Verortung der Mission, etc.) sowie das Spektrum der häufigsten Reaktionen auf diese Faktoren. Auch im Training der SoldatInnen ist interkulturelle Kompetenz für die UN ein sehr wichtiger Aspekt, aber auch andere Thematiken werden in der Vorbereitungsphase angesprochen wie beispielsweise Hilflosigkeit im Angesicht von Gräueltaten, schlechte Publicity über die Mission in internationalen Medien, etc.(UN DPKO 1995: 4ff, 8ff). Auch werden verschiedene Techniken zum verbesserten Umgang mit Stress gelehrt wie Meditation, Atemtechniken, PMR oder auch Rollenspiele für Gruppen (ebd.: 13f).

Betreuung während eines Einsatzes

Deutsche SoldatInnen im Auslandseinsatz haben meist entweder eineN TruppenpsychologIn oder eineN MilitärseelsorgerIn oder auch beide mit vor Ort, diese kümmern sich neben den Vorgesetzten und einigen speziell geschulten KameradInnen um die mentale Gesundheit. Diese drei bzw. vier bilden zusammen auch ein sogenanntes „Kriseninterventionsteam“, das bei Ernstfällen auch darüber entscheiden kann, ob KameradInnen bei Bedarf früher aus dem Einsatz geholt werden (Fröhling 2012: 19).

Das österreichische Bundesheer schickt stets eineN MilitärpsychologIn mit in den Auslandseinsatz, so auch im Kosovo: dieseR ist spezifisch geschult um im

Ernstfall Symptome einer Belastungsstörung oder anderer starker Reaktionen auf Stress und traumatische Erlebnisse zu erkennen und diese notfallpsychologisch zu betreuen. Aber auch die Erfassung des allgemeinen mentalen Zustandes der SoldatInnen sowie die enge Zusammenarbeit mit den zuständigen KommandantInnen und den MilitärseelsorgerInnen gehört zu den alltäglichen Aufgaben vor Ort (Ebner 2009: 16ff). Die oder der PsychologIn nehmen dabei oft eine vermittelnde Rolle ein, sei es bei Konflikten unter den SoldatInnen wie auch zwischen Truppen und KommandantInnen, wenn z.B. die Belastung durch Truppenübungen zu hoch wird. Die SoldatInnen werden auch immer wieder in kleineren Gruppen von dem oder der BataillonspsychologIn begleitet, hier können wichtige Themen wie die familiäre und soziale Situation zuhause, Zufriedenheit mit dem Dienst, Heimweh, etc. besprochen werden. Gegebenenfalls kann mit Einzel- oder Gruppenübungen zum Stress Management oder auch Einzelbetreuung bei schwereren Fällen (z.B. Trennung, Todesfall in der Familie) der Belastung entgegen gearbeitet werden, in besonderen Fällen ist es die Aufgabe des/der PsychologIn, in Zusammenarbeit mit den zuständigen militärischen Führungspersönlichkeiten über eine Repatriierung zu entscheiden (ebd.: 28ff). Im österreichischen Kontingent der KFOR kam es immer wieder zu Repatriierungen, der für diese Analyse verwendete Text von Ebner nennt zahlreiche Beispiele für SoldatInnen und ihre Beweggründe, welche von Trennung von der Partnerin über Probleme mit den KommandantInnen bis hin zum Drogenmissbrauch reichten (ebd.: 33ff).

Im Einsatz ist es vor allem die Aufgabe der KommandantInnen, sich regelmäßig ob der psychologischen Gesundheit ihrer SoldatInnen zu vergewissern und gegebenenfalls einzugreifen. Außerdem liegt es in ihrem Kompetenzbereich, ein passendes „Arbeitsklima“ für die SoldatInnen zu schaffen, in welchem sich jedes Individuum soweit wohlfühlt dass er oder sie über etwaige psychische Belastungen und Stress offen mit den KameradInnen, Vorgesetzten und zuständigen PsychologInnen reden kann (RTO/NATO 2008: G- 24ff). Werden auffallende Reaktionen auf Stress in einzelnen SoldatInnen erkannt, so gibt es mehrere Arten der Unterstützung und Betreuung: einerseits durch Gespräche,

andererseits durch beispielsweise einige freie Tage (ebd.: G-28).

Während dem Einsatz in einer Peacekeeping- Mission der UNO ist es für alle Beteiligten wichtig, sowohl sich selbst als auch die KameradInnen ständig zu beobachten und bei Auffälligkeiten Initiative zu ergreifen (z.B. durch direkte Gespräche unter vier Augen, Meldung bei TruppenpsychologIn oder KommandantIn). Die „üblichen“ Gegenmaßnahmen wie Ernährung, Schlaf, Sport, Freizeit, Humor, etc. sind auch hier Grundlage für eine erfolgreiche Bewältigung von Stress im Einsatz, zusätzlich wird eine realistische Auseinandersetzung mit dem eigenen Ich und der eigenen Resilienz gefordert (eigene Erwartungen überdenken, Überarbeitung vermeiden, Verantwortung für sich selbst übernehmen, denn nur wer gut für sich selbst sorgt kann auch gut für andere da sein) (UN DPKO 1995: 22, 25).

Follow- up

Nach Ende eines Einsatzes ist es auch bei SoldatInnen sehr wichtig, dass sie weiterhin Betreuung durch ihre Vorgesetzten und die zuständigen MilitärpsychologInnen erhalten. In Deutschland wird dies durch eigene Gesprächsrunden für die RückkehrerInnen gemacht, diese Gespräche erfolgen sowohl in Einzelsitzungen als auch zusammen mit einer Gruppe weiterer RückkehrerInnen. Dieser Austausch findet direkt nach der Rückkehr und einige Wochen danach statt, in der Zwischenzeit wird den SoldatInnen zu einer ruhigen und langsamen Eingewöhnung geraten (Fröhling 2012: 19). Abb. 6 zeigt das Gesamtkonzept der Bundeswehr für den Einsatzzzyklus, die dazugehörige Publikation stammt aus dem Jahr 2002 und ist deshalb nicht mehr ganz so aktuell (so sind die Kriseninterventionsteams inzwischen erfolgreich implementiert worden), die Grafik zeigt aber das nach wie vor bestehende Zusammenspiel der drei Ebenen und die drei Phasen des Gesamtkonzeptes.

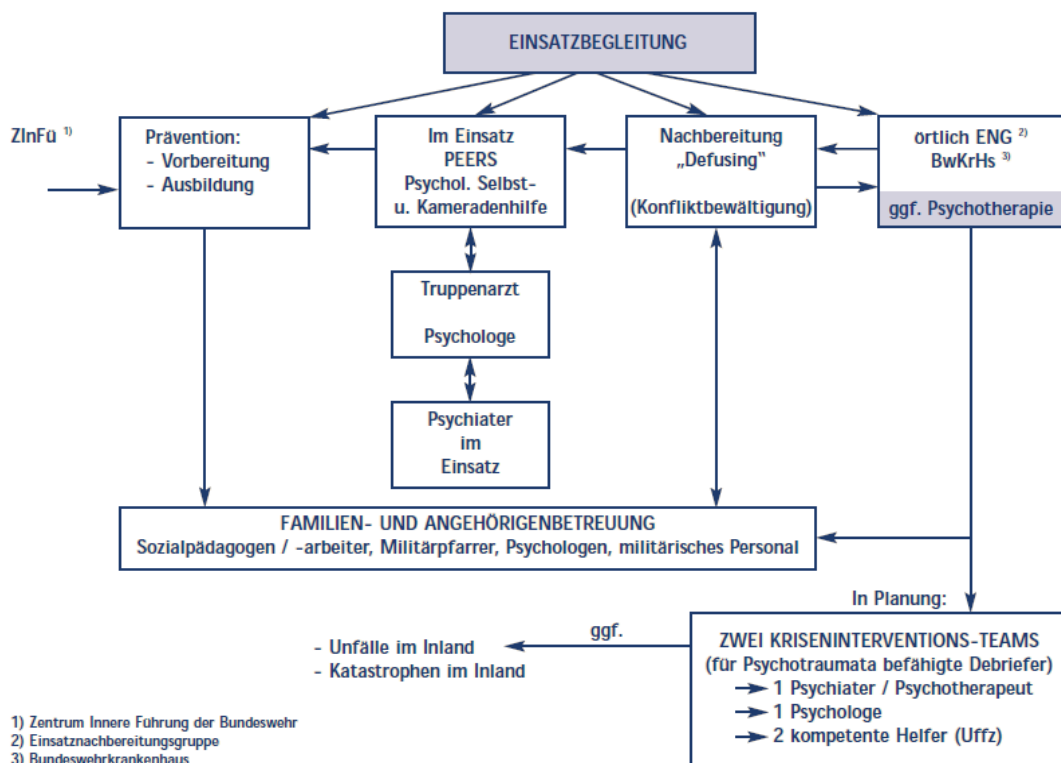


Abbildung 6: Psychologische Aspekte des Einsatzzyklus der deutschen Bundeswehr (Hahne/Biesold 2002: 38)

Für die SoldatInnen des österreichischen Einsatzes in der KFOR fällt die psychologische Nachbetreuung wesentlich kürzer aus, sie besteht aus einem einfachen psychologischen Gespräch. Allerdings sind Bestrebungen da, sowohl einige Zeit vor Ende des Einsatzes als auch einige Wochen danach mehrere Gesprächsrunden oder bei Bedarf Einzelsitzungen mit den jeweils zuständigen PsychologInnen zu organisieren, an welchen auch die Angehörigen teilnehmen sollten (Ebner 2009: 47f).

Auch nach dem Einsatz sind die KommandantInnen von NATO- Einheiten noch für die psychologische Gesundheit ihrer Truppen zuständig: so ist ein regelmäßiges Monitoring der SoldatInnen sehr hilfreich bei der Erkennung von Symptomen einer Belastungsstörung oder anderer Stressreaktionen, oder auch einige gemeinsame Tage zum Erfahrungsaustausch und Debriefing zeigten hohe Wirksamkeit gegen längerfristigen Stress. Insbesondere die Rückkehr in

das eigene soziale Umfeld ist auch für SoldatInnen manchmal sehr schwer, hier besteht viel Bedarf an Vorbereitungen die sich mit den häufigsten Problemen im Alltag auseinandersetzen (RTO/NATO 2008: G-29).

Die Vereinten Nationen geben ihren PeacekeeperInnen im „Stress Management Booklet“ zahlreiche wertvolle Tipps zum Stress Management nach einem Einsatz. Akzeptanz, offene Kommunikation und Geduld sind auch hier die Grundpfeiler einer erfolgreichen Arbeit gegen die Folgen von übermäßiger Belastung und Stress im Einsatz,

Kompetenzverteilung

Durch die strengen Hierarchien im Militär liegt die Verantwortung für die Vorbereitung auf sowie die Betreuung während und nach einem Einsatz beim jeweiligen Vorgesetzten bzw. dem Militär als Organisation. Fröhling spricht hier von einer „besonderen Fürsorgeverpflichtung“ des „Dienstherrn“, dieser muss ein erhöhtes Stresslevel oder Anzeichen eines Traumas bei den SoldatInnen erkennen und für adäquate Betreuung und Behandlung sorgen (2012: 16, 18). Auch die NATO sieht die Verantwortung vor allem bei den militärischen Führungskräften und formuliert für diese im Anhang des bereits zitierten Reports der Task Force einen „Leader’s Guide to Psychological Support Across the Deployment Cycle“ (RTO/NATO 2008: G-1ff).

Im Auslandseinsatz von österreichischen BundesheersoldatInnen ist stets einE BataillonpsychologIn mit vor Ort, diese kennt die Truppe bereits aus der Vorbereitungsphase und bei ihr/ihm liegt die meiste Verantwortung für das Erkennen von Symptomen und das Betreuen der Betroffenen (Ebner 2009).

Die Vereinten Nationen unterhalten ein eigenes Büro, das speziell für die Sicherheit des Personals in Peacekeeping- Missionen zuständig ist: das UNSECOORD (Office of the United Nations Security Coordinator). Es ist nicht nur für die physische Sicherheit, Planung von Evakuierungen und Organisation der nötigen Versicherungen zuständig, sondern auch für das Stress

Management Training und die Betreuung der SoldatInnen und ZivilistInnen (UN DPKO 2003: 137f). Das UNSECOORD ist außerdem zuständig für die Bereitstellung von Beratungsstellen, an welche sich Betroffene bei Problemen mit dem Alltagsstress im Einsatz oder Ähnlichem wenden können. Das Department of Peacekeeping Operations (DPKO) sieht aber auch in jedem Individuum selbst die Verantwortung dafür, sich konstruktiv mit den eigenen Emotionen und Gedanken auseinanderzusetzen und die eigene Reaktion auf Stress zu beobachten und realistisch einzuschätzen. Im „Stress Management Booklet“ zählt das DPKO fünf Fakten zum Thema Stress auf, die sich jedeR PeacekeeperIn (und auch MitarbeiterInnen der EZA) stets im Hinterkopf behalten sollten:

- ⌚ Stress gehört zum Überleben dazu
- ⌚ Stress ist nötig für menschliche Entwicklung und Wachstum
- ⌚ Stress wirkt sich zunächst positiv aus, zu viel Stress aber ist ungesund
- ⌚ Stress kann abhängig machen
- ⌚ Stress ist kontrollierbar (UN DPKO 1995: 20, Übers. d. A.)

Zwischenreflexion: (westliche) Militärische Zugänge und Limitationen dieser Darstellung

Im Laufe meiner Recherche zu diesem Kapitel fiel mir sehr bald auf, dass der Großteil der psychologischen Studien US- amerikanische, kanadische oder britische SoldatInnen als Versuchspersonen hat, ich konnte aber keine Informationen über Prävalenz und psychologische Aspekte im Training von nicht-westlichen Streitkräften finden. Teils ist dies auf mangelnde Sprachkenntnisse zurückzuführen, da nicht jede Nation alle ihre Dokumente in englischer Sprache veröffentlicht, andererseits haben aber auch supranationale Organisationen wie die Afrikanische Union (AU) keine spezifischen Leitlinien. In

dem „Policy Framework“ für die African Standby Forces werden zwar die Trainingsprogramme angesprochen, diese sollten aber prinzipiell von der UN oder regionalen und nationalen Kapazitäten übernommen und angepasst werden. Genauer über psychologische Aspekte ist nicht zu finden (African Union 2003: 8f), allerdings sind die Informationen, die mir im Internet zugänglich waren, teilweise auch schon veraltet. Wie wir im Kapitel der ExpertInneninterviews sehen werden gibt es inzwischen bereits Bestrebungen um auch auf dem afrikanischen Kontinent eigene Ansätze zum Stress Management zu erarbeiten. Weiters ist einschlägige Sekundärliteratur über die Trainings und Betreuungen in den US- Streitkräften hierzulande nicht leicht zu bekommen, bei der Recherche im Internet fand ich zwar einige Monographien und Sammelbände die sich mit dieser Thematik sehr detailliert auseinandersetzen, in den mir zur Verfügung stehenden Bibliotheken und frei zugänglichen Datenbanken im Internet (Google Scholar, Universitätsbibliothek Wien, Bibliotheken des österreichischen Bibliothekenverbundes und der Österreichischen Militärbibliothek) konnten diese aber nicht gefunden werden.

Wie in anderen Streitkräften auch, finden sich im österreichischen Bundesheer neben den HeerespsychologInnen auch Militärseelsorger der verschiedenen Konfessionen. Der Aspekt der spirituellen Begleitung von SoldatInnen hat eine lange Tradition und nimmt bis heute eine wichtige Rolle in der psychosozialen Betreuung des Bundesheeres ein,

Diese Erfahrung von Spiritualität als Resilienzfaktor und Hilfe zur Überwindung von Stressfolgen und Traumata deckt sich beispielsweise mit den Ansätzen des Headington Institutes. Wurden Religion und Spiritualität jahrzehntelang eher unterdrückt und nicht ernst genommen (in der Zivilgesellschaft wahrscheinlich mehr als im Militär), so erlebt dieser Zugang seit einigen Jahren eine Renaissance, unter anderem auch durch intensive psychologische Forschungen. Dabei beschränkt sich die Forschung und Praxis aber nicht nur auf traditionell christliche Zugänge, sondern nimmt durchaus auch neue Impulse wie beispielsweise aus dem Buddhismus (Achtsamkeitsmeditation, vgl.

Rice et alii 2013, Stanley et alii 2011)) an. Hier finde ich es persönlich sehr spannend, dass sich die Militärpsychologie Methoden aus einer Religion bzw. Ideologie entlehnt, welche größtenteils auf Gewaltfreiheit und Mitgefühl beruht.

4. Empirischer Teil 2 – Österreich

4.1 Studie/ Umfrage: Psychologische Vorbereitung in österreichischen NGOs

Dieser Abschnitt wird der Praxisrelevanz meiner Forschungsfrage nachgehen und tut dies aus verschiedenen Perspektiven: zuerst werden die Ergebnisse meiner „Studie“ (bzw. Umfrage) der österreichischen NGOs kurz dargestellt und erläutert, ergänzend dazu werde ich einschlägige Dokumente der Organisationen analysieren.

Zwischenreflexion: Probleme im Forschungsprozess

In den vorhergehenden Kapiteln wurden die Relevanz von Konfliktsensitivität bzw. dem Mainstreaming derselben und der State of Art allgemeiner Pre-Deployment Trainings erarbeitet, sowie die psychologischen Grundlagen für die jetzt folgenden Untersuchungen kurz dargestellt. Darauf aufbauend wollte ich ursprünglich eine quantitative und auch qualitative Studie aller österreichischen NGOs durchführen, die eigenen oder fremden Angaben zufolge MitarbeiterInnen in Krisenregionen entsenden. Im Laufe meiner Umfrage stellte sich aber heraus, dass kaum eine Organisation wirklich Personal in Krisenregionen schickt, daher hat sich der Versuch einer statistischen Erfassung als überflüssig erwiesen und die Studie wird rein qualitativ sein. Auch bei der Analyse und Auswertung der Trainingsdokumente wurde ich mit dem selben Problem konfrontiert: zu Beginn meiner Arbeit war ich davon überzeugt, eine Vielzahl von Dokumenten zu erhalten und diese dann alle miteinander vergleichen zu können: das Gegenteil war der Fall. Von den 10 Organisationen bei denen ich angefragt habe, erhielt ich von genau zwei Zugriff auf ihre Trainingsdokumente, wobei eine davon das Österreichische Studienzentrum für Frieden und Konfliktlösung (ÖSFK) in Schlaining ist und selbst kein Personal in

Krisenregionen entsendet sondern nur einschlägige Trainings entwirft und durchführt. Nach dieser frustrierenden Erkenntnis habe ich mich nun dazu entschlossen, die NGO- Studie als „Worst Case Scenario“ zu nehmen, die Dokumentenanalyse als „Best Case“ dem gegenüber zu stellen und durch die Inputs von ExpertInnen eine Synthese zu erlangen. So bin ich nun im Laufe meines bisherigen Forschungsprozesses weg vom „einfachen“ qualitativen Ansatz (Literatur-/ Dokumentenanalyse und Interviews) und hin zu einer dialektischen Herangehensweise gelangt.

4.1.1 Methodik & Beschreibung der Stichprobe

Die ÖFSE bietet auf der von ihr betreuten Homepage www.eza.at einen Überblick über österreichische NGOs auf dem Gebiet der Entwicklungszusammenarbeit. Im Rahmen dieser Datenbank wurde auch eine Liste erstellt, die die wichtigsten Organisationen anhand ihres Auslandsengagements aufschlüsselt und diese Liste diente mir als Grundlage für die Auswahl der Organisationen für meine Studie¹⁰ (Siehe <http://www.oefse.at/Downloads/eza/ausl.htm>). Die Tabelle schlüsselt die genaue Art des Einsatzes auf, und zwar wird unterschieden zwischen Entwicklungshelfer, Experteneinsatz, Ferialvolontariat, Friedensdienst, Jugendaustausch, Praktikum, Reisen & Lernen, Volontariatseinsatz und Zivildienst. Von vorne herein konnte ich ausschließen, dass Reisen & Lernen sowie Jugendaustausch und Ferialvolontariate in Krisenregionen durchgeführt werden, ebenso fielen einige Organisationen durch ihren regionalen Fokus auf friedliche und stabile Staaten und Gebiete sowie durch die Zuordnung zur humanitären Hilfe durch mein Analyseraster.

Ergänzt wurde diese Liste durch mündlich an mich weitergegebene Empfehlungen durch ProfessorInnen, KollegInnen oder andere Menschen die mich im Laufe meiner Recherche begleiteten. Übrig blieben also zehn Organisationen die von mir kontaktiert worden sind da sie nach eigenen

¹⁰ Zugänglich unter <http://www.oefse.at/Downloads/eza/ausl.htm> (Zugriff: 12.01.2014)

Aussagen¹¹ in Krisengebieten arbeiten.

Des weiteren hatte ich auch beim ÖFSK/ Schlaining um Informationen angefragt, dies ist zwar keine NGO die in der EZA tätig ist, befasst sich aber auf einer theoretischen Ebene mit dem Einsatz in Krisenregionen, entwirft Trainings und führt diese auch durch.

Alle Organisationen wurden per E-Mail kontaktiert und über die Absicht meiner Studie aufgeklärt, der Großteil war sehr hilfsbereit und antwortete auch innerhalb einiger weniger Tage, eine Organisation antwortete trotz mehrmaliger Kontaktversuche gar nicht.

4.1.2 Ergebnisse und Diskussion

Wie bereits in der Zwischenreflexion erwähnt, waren die Ergebnisse dieser Studie sehr ernüchternd:

Von den 10 kontaktierten Organisationen (die laut Eigendarstellung in fragilen Situationen tätig sind) entsenden fünf Organisationen doch keine eigenen MitarbeiterInnen in fragile Situationen bzw. haben ein anderes Verständnis von Fragilität. So ist eine der befragten Organisationen beispielsweise sowohl in der Demokratischen Republik Kongo als auch in Bosnien- Herzegovina, Südsudan und Haiti tätig, antwortete auf meine Anfrage um Informationen aber mit „[...]wir sind zum weit überwiegenden Teil in der Entwicklungszusammenarbeit tätig, was uns eigentlich nie in Krisenregionen führt.“(Korrespondenz vom 02.07.2013). Der überwiegende Teil der Antworten beinhaltete den Verweis darauf, dass die Organisationen mit lokalen Partnerorganisationen zusammenarbeiten und ihr Personal vor Ort beziehen.

Auch eine andere Organisation, die unter anderem in Palästina und Uganda Projekte durchführt, antwortete auf meine Anfrage mit den Worten „Wir arbeiten nicht in fragilen Staaten oder Krisensituationen und haben daher auch keine

¹¹ = laut Eigendarstellung auf den jeweiligen Homepages, bspw. „Einsatzregionen“

Trainings zum Thema. Unsere Projektländer sind relativ sicher und einfach zu bereisen.“ (Korrespondenz vom 05.08.2013).

Lediglich eine Organisation schickt eigenes Personal in fragile Situationen, führt eigene Vorbereitungskurse durch UND behandelt laut Eigenaussage im Rahmen dieser Kurse auch Themen wie Stress Management, jedoch war sie nicht dazu bereit, mir genauere Informationen über Ausmaß und Art der psychologischen Vorbereitung zur Verfügung zu stellen. Die Organisation verwies mich auf das Copyright ihrer Unterlagen als Grund für diese mangelnde Transparenz, ich könne aber jederzeit die Trainingskurse (für einen stattlichen Geldbetrag) besuchen und dadurch mehr herausfinden (Korrespondenz vom 08.07.2013). Auf der Homepage dieser Organisation sind die Titel und kurze Inhaltsangaben der Seminarangebote frei zugänglich, diese enthalten ein Modul zum Thema Sicherheit im Einsatzland bei welchem auch über die „körperlichen Reaktionen auf Gefahr und Bedrohung“ gesprochen wird sowie über die Gefahr von sekundären Traumatisierungen („Helfer/innen- Syndrom“). Aus der Email-Korrespondenz geht auch hervor, dass während der Vorbereitungsphase nicht nur Gruppenseminare sondern auch Einzelgespräche stattfinden in denen das Thema Stress Management besprochen wird, weiters steht den MitarbeiterInnen vor, während und nach dem Einsatz ein Team von PsychotherapeutInnen und LebensberaterInnen zur Verfügung, welche jederzeit kontaktiert werden können (ebd.).

Eine einzige Organisation gab offen zu, für die MitarbeiterInnen keine psychologischen Vorbereitungen für einen Einsatz zur Verfügung zu stellen mit der Begründung, keiner der „big player der humanitären Hilfe“ zu sein und deshalb meistens mit lokalen Partnerorganisationen zusammenzuarbeiten anstatt eigenes Personal zu schicken (Korrespondenz vom 10.12.2013). Hier ist der Aspekt der Eigenbezeichnung sehr interessant, aufgrund der Darstellung der Projekte auf der Homepage der Organisation hatte ich sie der Entwicklungszusammenarbeit zugeordnet, da z.B. Projekte zur ländlichen Entwicklung, zur Betreuung von Aidswaisen oder zum sozialen Wohnbau für

Minderheiten in meinen Augen der Entwicklungszusammenarbeit zugeschrieben werden und weniger der humanitären Hilfe.

Zwei weitere Organisationen gaben an, selbst nur kurzfristig MitarbeiterInnen zu den Projekten ins Feld zu schicken und ausschließlich über Partnerorganisationen vor Ort zu agieren. Eine Organisation ist etwas schwieriger zuzuordnen, laut Eigenaussage in einer EMailkorrespondenz ist sie nicht in fragilen Situationen tätig, laut Homepage hat sie aber sehr wohl Projekte in Uganda, Nepal, Palästina und Mexiko. Weiters teilte mir meine Ansprechperson mit, dass die Organisation aber sehr wohl Vorbereitungskurse durchführe und diese auch ein Modul zur Sicherheit im Einsatz beinhalte, dieses Modul werde aber von ReferentInnen des Internationalen Versöhnungsbundes betreut, auf welchen im Folgenden eingegangen wird.

Der Internationale Versöhnungsbund (IVB) und das ÖSFK Schlaining waren die einzigen Organisationen die mir ihre Trainingsdokumente für eine Analyse zur Verfügung stellten, wobei das ÖSFK eine Forschungseinrichtung ist und keine EZA- Organisation die MitarbeiterInnen ins Feld schickt, und der IVB ist eigentlich eine friedenspolitisch aktive Organisation und ebenfalls weniger in den klassischen Feldern der EZA tätig. Unter den acht NGOs die laut Eigendarstellung auf ihrer Homepage in fragilen Situationen tätig sind, findet sich also keine Organisation die Personal in Krisenregionen entsendet, diese eigenständig trainiert und betreut und genauere Informationen über dieses Training bzw. die Betreuung der Öffentlichkeit zugänglich machen kann. Tabelle 3 fasst die Ergebnisse dieser Studie noch einmal übersichtlich zusammen:

Ja, Dokumente erhalten	2
Ja, aber keine Auskunft	1
Ja, aber keine eigene Vorbereitung/Betreuung	1
Kein Personal/ nicht in Krisenregionen	5
Keine Antwort	1

Tabelle 4: Ergebnisse der Studie über die psychosoziale Vorbereitung und Betreuung von MitarbeiterInnen österreichischer EZA- Organisationen in fragilen Situationen

Das „worst case scenario“ ist also eingetreten, dem entgegen stelle ich nun die Analyse einschlägiger Primärdokumente des IVB und des ÖSFK, analysiert anhand des Kategorienrasters welches bereits in den vorhergehenden Kapiteln angewendet wurde. Beide sind wie gesagt keine EZA- Organisationen, der IVB führt zwar selbst Projekte durch, diese sind aber speziell auf Friedensförderung ausgerichtet und teils von sehr kurzer Dauer. Das ÖSFK hingegen hat sich nur auf die Ausbildung und Vorbereitung spezialisiert, daher sind die folgenden Analysen als Beispiel dafür anzusehen, welche Kapazitäten Österreich bei der Vorbereitung zur Verfügung stehen. Betreuung während und nach einem Einsatz wird teilweise angesprochen aber nicht näher erläutert bzw. liegt dies auch nicht in den Kompetenzen des ÖSFK.

4.1.2.1 Internationaler Versöhnungsbund (IVB)

Kontext

Der IVB feiert heuer sein 100-jähriges Bestehen und setzte sich von Anfang an weltweit für Gewaltfreiheit und Friedenspolitik ein. Neben der aktiven Friedenspolitik und Bildungsarbeit in Österreich betreut der IVB auch (zusammen mit der Diakonie Auslandshilfe und Pax Christi) das *Ökumenische Begleitprogramm in Palästina und Israel* (EAPPI) in Österreich sowie den zivilen Friedensdienst.

Vorbereitung

In seiner Tätigkeit als friedenspolitische Organisation und Zuständiger für den zivilen Friedensdienst schickte der Versöhnungsbund zwischen 1993 und 2004 zahlreiche FriedensdienerInnen (sowohl Zivildienstler als auch Freiwillige) ins ehemalige Jugoslawien. Diese wurden vor ihrem Einsatz einige Wochen lang speziell geschult, dieses Training umfasste auch einen Teil zum Umgang mit

und in Konfliktsituationen. Teilweise wurden die FriedensdienerInnen auch durch die IPT- Course des ÖSFK in Schlaining vorbereitet, welche im nächsten Teil dieses Kapitel analysiert werden (Korrespondenz vom 24.07.2013).

Im Moment ist der IVB vor allem in Kolumbien und in Palästina mit verschiedenen Projekten tätig: in Kolumbien wird mit dem US-Zweig des IVB zusammengearbeitet, welcher auch die 10-tätigen Vorbereitungskurse für die Freiwilligen durchführt, daher gibt es hier keine Dokumente die für diese Analyse in Frage kommen. In Palästina ist der Versöhnungsbund mit zwei Projekten vertreten: im Rahmen des EAPPI waren bisher sechs ÖsterreicherInnen im Einsatz, diese wurde jedoch ausschließlich von *Swisspeace* auf den Einsatz vorbereitet da der Versöhnungsbund laut eigenen Aussagen weder über die notwendigen finanziellen noch personellen Ressourcen verfügt um eigene Trainings für so wenige Personen durchzuführen (ebd.). Das zweite Projekt läuft jeweils nur zwei Wochen pro Jahr und stellt seit mittlerweile 10 Jahren einen wichtigen Teil des friedenspolitischen Statements des IVB dar: die Olivenerntekampagne. Zusammen mit dem *International Women's Peace Service* (IWPS) helfen Freiwillige bei der Olivenernte in den Palästinensergebieten um durch ihre Anwesenheit Übergriffe von israelischen ZivilistInnen oder Militärs zu verhindern. Für diesen Kurzeinsatz werden die TeilnehmerInnen drei Tage lang vorbereitet, unter Anderem auch auf mögliche Konfliktszenarien mit dem Militär, israelischen SiedlerInnen, den palästinensischen GastgeberInnen, etc. Diese Trainings basieren vor allem auf Rollenspiele in der Gruppe, in denen diese Szenarien nach gespielt und gemeinsam analysiert werden, wie z.B. der Fall von Gewaltandrohung israelischer SoldatInnen an die PalästinenserInnen aber auch an die internationalen Freiwilligen vor Ort, aber auch anderer Situationen die Stress für alle Beteiligten bedeuten und leicht eskalieren können, wie beispielsweise die Folgende:

„Ihr pflückt mit einer Familie in der Nähe der Straße für die SiedlerInnen. Ein Auto bleibt stehen, ein Siedler steigt heraus und lädt einen Sack Oliven in seinen Kofferraum. Einige PalästinenserInnen haben sich rund um das Auto aufgestellt

und hindern es vorläufig an der Weiterfahrt. Was macht ihr?“ (IVB, siehe Anhang A)

Oder auch das folgende Szenario das zwar nichts mit direkter Gewalt zu tun hat, aber sehr wohl mit den persönlichen Grenzen der Freiwilligen:

„Ihr begleitet zu dritt eine Familie beim Pflücken nahe einer Siedlung. Die Armee hat angekündigt, dies sei der letzte Tag, an dem Sie in dieses Gebiet dürfen und die Familie versucht verzweifelt, noch so viele Bäume wie möglich abzuernten. Eine/r von euch hat einen Hitzeschlag und ist in sehr schlechtem Zustand, zum Dorf ist es weit zu laufen. Was macht ihr?“ (ebd.)

Es werden auch Situationen durch gespielt in denen Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeit thematisiert werden, z.B. durch die Konfrontation einer Person mit diesem Hintergrund:

„Du nimmst an der Olivenernte teil, weil du durch deine Anwesenheit bewirken willst, dass palästinensische Familien dort ernten können, wo sie ohne dich vielleicht nicht hinkämen. Bei dieser Familie hast du nicht den Eindruck, dass der Zugang zu ihren Bäumen gefährdet ist. Du fühlst dich ein wenig als billigeR ErntehelferIn ausgenutzt und sprichst dieses Problem in der Familie an.“ (IVB, siehe Anhang B)

mit der folgenden Person:

„Du freust dich über die Anwesenheit von Internationalen bei der Olivenernte. Du selbst hast im letzten Jahr und auch dieses Jahr bisher keine Probleme mit dem Zugang zu euren Olivenbäumen gehabt und hoffst, dass es auch weiterhin so bleibt. Die Internationalen empfindest du als zusätzliche Sicherheit. Du hast dieses Jahr das Problem, dass einige aus deiner Familie nicht an der Ernte teilnehmen können, weshalb dir zusätzliche HelferInnen ebenfalls sehr wichtig sind. Dein Cousin der Bürgermeister hat dir die Internationalen zugeteilt weil er weiß, dass du Hilfe gebrauchen kannst, aber auch weil die Gäste bei dir relativ sicher sind und von dir gut bewirtet werden. Du weißt, dass andere Familien mehr Probleme haben. Du merkst, dass einE FreiwilligeR unzufrieden ist, weil sie/er sich als billige OlivenpflückerIn von dir eingesetzt fühlt.“(ebd.)

Dieses Szenario hat die gewaltfreie Kommunikation im Einsatz als Ziel, was sich manchmal als schwere Aufgabe herausstellen kann, besonders wenn das Gegenüber sich beleidigend oder gar gewaltbereit gibt so wie in dem folgenden Fall:

„Du bist extrem wütend über die AusländerInnen, die einseitig die

PalästinenserInnen unterstützen und sich in den Konflikt einmischen. Du bist der Meinung, dass das ganze besetzte Land Israel zusteht, da es erstens das gelobte Land ist und zweitens Juden im Falle des Falles eine Heimat brauchen, in die sie fliehen können. Die EuropäerInnen haben dem Holocaust tatenlos zugesehen, jetzt stellen sie sich einseitig auf die Seite der Feinde. Damit konfrontierst du einen Ausländer/eine AusländerIn: „Where were you in the Holocaust? Go home, this is not your land...Fuck you, fuck your mother... Go home“.“ (ebd.)

Das gemeinsame Üben von gewaltfreier Kommunikation in den soeben zitierten Situationen ist auf mehrerlei Art und Weise ein gutes Beispiel dafür, wie ein gutes Vorbereitungstraining die Freiwilligen und MitarbeiterInnen gegen ungewohnt hohen Stress wappnet. Einerseits werden alltägliche Vorkommnisse geübt, auf die sich Otto- und Anna- Normal- EuropäerIn kaum alleine vorbereiten kann und andererseits fordert es von den TeilnehmerInnen ein großes Maß an Selbstkontrolle und Selbstreflexion, sich selbst soweit zu schulen dass sie in den Situationen gewaltfrei und deeskalierend handeln können.

Zur **Betreuung während eines Einsatzes** sowie dem **Follow- Up** konnte nichts genaues aus den Dokumenten und Korrespondenzen eruier werden.

Kompetenzverteilung

Der Versöhnungsbund ist keine EZA- Organisation sondern in der Friedenspolitik tätig und arbeitet mit der aktiven Gewaltfreiheit als Mittel um seine Ziele zu erreichen. Dieses Mittel setzt ein großes Maß an Selbstdisziplin und Selbstreflexion voraus, und auch die Kompetenzen zum Schutz der eigenen geistigen Gesundheit liegen hier ausschließlich beim Individuum bzw. der Gruppe. Die Verantwortung des IVB ist es, die Botschaft der Gewaltfreiheit über Bildung und Veranstaltungen weiter zu verbreiten und die Freiwilligen auf die praktischen Aspekte der aktiven Gewaltfreiheit im Feld vorzubereiten. Die mir zur Verfügung gestellten Dokumente enthalten auch einen kurzen Leitfaden „Zum Umgang mit direkter Gewalt“, die darin enthaltenen Verhaltensregeln

richten sich stets an das Individuum. Diese Regeln appellieren teils an den gesunden Menschenverstand, wie z.B. „Besonders gefährliche Orte meiden“, „Nicht alleine ausgehen“, „Nicht drohen oder beleidigen“ und „Unauffällig kleiden“, fordern das Individuum aber auch zur Pro-aktivität heraus („aktiv werden“, „aus der Opferrolle gehen“, „das Unerwartete tun“) und vermitteln weitere Aufforderungen zur Selbstreflexion: „Gast im Land sein“ (d.h. nicht auf den eigenen Status als „Fachkraft“ pochen und besserwisserisch wirken), oder „Eigentum loslassen können“ (IVB, siehe Anhang C) .

4.1.2.2 Österreichisches Studienzentrum für Friedens- und Konfliktforschung

Kontext

Mit dem ÖSFK Schlainig hat Österreich ein Forschungszentrum, welches sich nicht nur auf universitärer Ebene mit der Friedens- und Konfliktforschung auseinandersetzt (durch die dazugehörige European Peace University), sondern auch auf praktischer Ausbildungsebene. Das ÖSFK bietet jedes Jahr zahlreiche Kurse für PeacekeeperInnen und andere Interessierte zu den Themen ziviles Krisenmanagement und Zivil- Militärische Zusammenarbeit (CIMIC) an, das Steckenpferd des Zentrums ist das „International Civilian Peacekeeping and Peacebuilding Training Programme“ (IPT). Dieses Programm besteht aus sechs Modulen zu den Themen Krisenprävention und -management, Rollen verschiedener AkteurInnen, Interkulturelle Kommunikation und Arbeitsumgebung, konkreten Techniken im Feld (z.B. Konflikttransformation, Monitoring, Projektmanagement), Sicherheit sowie Stress Management und Gesundheit und orientieren sich an den Trainings für Ziviles Konfliktmanagement der EU welche ebenfalls am ÖSFK entwickelt wurden und größtenteils ident sind (Korrespondenz vom 09.07.2013).

Vorbereitung

Der IPT Kurse des ÖSFK richtet sich an langjährige zivile PeacekeeperInnen aber auch an MitarbeiterInnen, die zum ersten Mal vorhaben in einen Einsatz zu gehen. Der Kurs befasst sich unter anderem auch mit Stress Management bzw. enthält eine eineinhalb-stündige Einheit mit dem Titel „Managing Stress in the Field“ (ASPR 2011: 22). In dieser Einheit werden Beispiele für mögliche Stressoren im Feld besprochen, wie z.B. Trennung von der Familie, Alltag in einer neuen Umgebung, Arbeit unter schwierigen Sicherheitsverhältnissen, etc. Außerdem werden den TeilnehmerInnen einzelne Entspannungstechniken beigebracht, wie die progressive Muskelrelaxation oder Deep Breathing (Korrespondenz vom 09.07.2013). Hier sollen die TeilnehmerInnen folgende Lernziele erreichen:

1. Sich der potentiellen Quellen von Stress im Einsatz bewusst sein (essentiell)
2. Symptome von latentem, kumulativem und traumatischem Stress erkennen (essentiell)
3. Beherrschen von Techniken um latenten und kumulativen Stress entgegen zu wirken oder zu verhindern (burnout, *mission creep*; essentiell)
4. Konzept des *post- mission stress* verstehen und darauf adäquat reagieren können (essentiell) (ASPR 2011: 19f, Übers. d. A.)

Danach gibt es eine Einheit mit dem Titel „Dealing with Trauma“, in der der Umgang mit traumatisierten Personen im Einsatzgebiet thematisiert wird, hier steht wiederum das Erkennen der Symptome im Vordergrund sowie die adäquate Erstversorgung der Traumatisierten, jedoch wird das Phänomen der *sekundären Traumatisierung* in den vorliegenden Dokumenten nicht explizit erwähnt.

Am letzten Kurstag werden für die TeilnehmerInnen Situationen simuliert um dadurch das korrekte Verhalten möglichst realistisch trainieren zu können. Dafür werden Profis aus dem Bundesheer und der Polizei eingeladen und stellen Gefahrensituationen (Entführungen, Checkpoints, Überfälle,...) nach unter dem

Titel „Complex Simulations“. Anschließend gibt es in der Gruppe ein gemeinsames Debriefing wo die Simulationen noch einmal besprochen und analysiert werden. Hier kam es bereits öfters zu sogenannten Re-Traumatisierungen weil TeilnehmerInnen eine Gefahrensituation bereits im Feld erlebt haben und durch die abermalige Konfrontation mit einer ähnlichen Simulation Erinnerungen hervorgerufen wurden, die die jeweiligen Individuen stark belasteten. Auch darüber wird in der Gruppe anschließend an die Simulationen gesprochen (Korrespondenz vom 09.07.2013).

Ergänzend dazu wird die *mission readiness* der TeilnehmerInnen durch mehrere Fragebögen und Testungen ermittelt, unter anderem jene bereits erwähnten der Vereinten Nationen (vgl. UN OHRM 2005).

Kompetenzverteilung

Die IPT Kurse in Schlaining werden von einzelnen MitarbeiterInnen freiwillig besucht, d.h. bei diesen wird auch die größte Verantwortung für das eigene Wohlergehen verortet. Während dessen Kurses ist aber zeitweise auch ein Psychologe anwesend, welcher sich auf Stress Management und Traumata spezialisiert hat und den TeilnehmerInnen während des Trainings jederzeit zur Verfügung steht. Er leitet die Einheiten zu Stress Management und zum Umgang mit traumatisierten Personen und begleitet die Gruppe bei der Simulation von Gefahrensituationen um auf Auffälligkeiten im Verhalten einzelner gezielt reagieren zu können. Neben den Gruppengesprächen steht er den TeilnehmerInnen auf für Einzelgespräche in einem informellerem Rahmen zur Verfügung und er spricht auch selbst Individuen an wenn diese seiner Ansicht nach ihre Belastungsgrenze erreicht haben (Korrespondenz vom 09.07.2013).

Obwohl der anwesende Psychologe die TeilnehmerInnen beobachtet und betreut, sind sie prinzipiell aber selbst dafür verantwortlich, das Gelernte im Einsatz dann auch umzusetzen und auch an ihre KollegInnen weiter zu geben.

Zwischenreflexion: Die Lage der Nation

Österreich hat mit dem ÖSFK und dem Versöhnungsbund zwei Institutionen, welche über einschlägiges Wissen, kompetente MitarbeiterInnen und gut ausgereifte Vorbereitungstrainings für einen Einsatz in fragilen Situationen verfügen. Die meisten NGOs, die für diese Studie kontaktiert worden sind, entsenden entweder kein eigenes Personal in fragile Situationen, führen keine eigenen Vorbereitungen durch oder können leider keine Informationen über ihre Trainings freigeben. Dadurch wird eine knappe Darstellung der Vorbereitungs- und Betreuungssituation in Österreich recht einfach: es ist traurig. Wurde bis vor einigen Jahren noch von *Entwicklungshilfe* gesprochen, so werden die österreichischen *HelferInnen* größtenteils sich selbst überlassen wenn es um ihre mentale Gesundheit geht. Die zahlreichen Studien in Kapitel 3.1 haben bewiesen, dass ein Einsatz in fragilen Situationen nicht nur während des Aufenthaltes vor Ort gravierende negative Auswirkungen auf die Psyche von EZA- MitarbeiterInnen haben kann, sondern viele Betroffene auch noch Monate und Jahre nach dem Einsatz in ihrem Alltagsleben eingeschränkt sind. Auch wenn es anscheinend nicht viele ÖsterreicherInnen gibt die sich mit einschlägigen NGOs in fragile Situationen begeben, so liegt es meiner Ansicht nach doch auch in der Verantwortung der entsendenden Organisation sich um das körperliche und geistige Wohlergehen der MitarbeiterInnen zu kümmern damit diese ihre Arbeit im Einsatz professionell durchführen und auch danach noch ein mental uneingeschränktes Leben führen können.

4.2 Inputs von ExpertInnen

In diesem Kapitel hätten ursprünglich ExpertInneninterviews beschrieben und analysiert werden sollen, aus diversen Gründen werden im Folgenden aber „nur“ kürzere Inputs zu verschiedenen Themen und weiterführenden Fragen gesammelt, die sich mir im Laufe meiner Recherche stellten. Beginnen möchte ich hier mit dem Input von Mag.^a Manuela Schweigkofler, jener Mitarbeiterin einer österreichischen EZA- Organisation, deren Geschichte mich zu dieser Arbeit überhaupt erst inspiriert hat. Anschließend werden kurze Inputs von anderen ExpertInnen von österreichischen NGOs aber auch von staatlichen Institutionen besprochen und diskutiert.

4.2.1 Fallbeispiel eines Einsatzes in fragilen Situationen

Die Erfahrungen dieser MitarbeiterIn sollen einen kleinen Einblick in den Alltag eines Einsatzes in Krisensituationen bieten um die bisher analysierten theoretischen und praktischen Zugänge der Praxis im Feld entgegen zu stellen. Die bisher benutzten Analysekategorien sind hier aber nicht mehr ganz ausreichend, deshalb werden im Folgenden die Kategorien *Stressfaktoren* und *weiterführende Gedanken* zusätzlich in die Analyse mit hinein genommen.

Kontext

Mag.^a Schweigkofler ist gelernte Pädagogin und Betriebswirtin und erfüllte sich mit ihrem Einsatz in Norduganda einen langjährigen Traum. Sie wurde von einer österreichischen NGO im Bezirk Gulu als Beraterin bei der Organisationsentwicklung der lokalen Caritas- Zweigstelle eingesetzt, übte aber zusätzlich noch die Funktion eines Coachs im Bereich psychosoziale Betreuung aus um die lokal tätigen Sozialarbeiter zu coachen. Während ihres Aufenthaltes

in Gulu von April 2009 bis April 2011 war die Sicherheitssituation bezüglich der Lords Resistance Army (LRA) bereits nicht mehr gefährlich, nur vier Monate zuvor aber hatten noch die letzten Massaker an der Zivilbevölkerung stattgefunden. Auf die Frage nach der Sicherheitslage in der Region wurde auf die Angst in der Bevölkerung verwiesen, und dass der Frieden stets als fragil angesehen wurde (Korrespondenz vom 04.01.2014).

Vorbereitung

Schweigkofler hat für ihren Einsatz einen zweimonatigen Vorbereitungskurs ihrer Arbeitgeber- Organisation besucht und darin verschiedenste Fähigkeiten trainiert (bspw. Interkulturelle Kompetenz, Erste Hilfe, Menschenrechtsbeobachtung, Fahrtraining, etc.), Einheiten mit spezifisch psychologischem Inhalt zum persönlichen Stress Management sind ihres Wissens nach nicht vorgekommen, „das würde auch den Rahmen eines solchen Kurses sprengen“ (ebd.). Interessanterweise handelt es sich hierbei aber genau um diese NGO, die auf meine Anfrage um Informationen für meine Studie geantwortet hat, dass sie die Themen sehr wohl in ihrer Vorbereitung behandeln, mir aber aus Copyright- Gründen keinen Zugriff auf genauere Informationen geben können.

Betreuung während des Einsatzes

Für die Betreuung in diesem Einsatz stellte die Organisation grundsätzlich den *Program Manager* in Kampala zur Verfügung, dieser besuchte die einzelnen Projekte regelmäßig und Schweigkofler fuhr auch einige Male zu dessen Arbeitsplatz in Kampala um Bericht zu erstatten. Weiters gab es bei Bedarf die Möglichkeit einer Supervision, entweder durch österreichische SupervisorInnen per Telefon, oder auch durch lokale SpezialistInnen. Folgende Aussage wirft ein ambivalentes Licht auf die Betreuungsmaßnahmen der Organisation:

„In meinem konkreten Fall hat es nach ca. einem Jahr eine schwere berufliche

Krise gegeben. Von dieser Erfahrung sprechend kann ich sagen, dass die Organisation da voll hinter mir gestanden ist und alle Möglichkeiten in Betracht gezogen hat, auch bis zum Abbruch des Einsatzes bzw. der Suche eines neuen Einsatzgebietes. - wissend, dass so eine Intervention die teuerste Lösung gewesen wäre. Ich weiß aber auch, dass solche Unterstützungen sehr personenbezogen gehandhabt wurden und nicht in jedem Fall die Unterstützung durch [die Organisation] positiv gewertet wurde. Aber wie gesagt in meinem Fall: no complaints.“ (ebd.)

Follow- up

Schweigkofler hat nach ihrer Rückkehr aus Uganda an drei verpflichtenden Follow- up Terminen ihrer Organisation teilgenommen: dem RückkehrerInnenseminar, einer tropenmedizinischen Untersuchung und einem persönlichen Abschlussgespräch. Besonders das Seminar hat Schweigkofler als „sehr positiv und hilfreich erlebt“ (ebd.) da hier RückkehrerInnen aus verschiedenen Projekten und Weltregionen zusammen kommen und ihre Erfahrungen austauschen. Sollten bei MitarbeiterInnen längerfristig noch einsatzbezogene Probleme auftauchen so stellt die Organisation auch weiterhin eine Supervision zur Verfügung, was laut Schweigkofler bei einem ihr bekannten Fall auch gut funktioniert hat.

Kompetenzverteilung

Die Vorbereitung liegt wie gesagt teilweise in der Hand der entsendenden Organisation, teilweise auch bei den Partnerorganisationen vor Ort. Während ihres Einsatzes fühlte sich Schweigkofler vor allem durch das lokale Personal unterstützt, insbesondere in Zeiten persönlicher Krisen waren diese aufmerksam und mitfühlend und halfen ihr, die Krise zu überwinden. Sie gaben ihr das Gefühl, dass ihre Arbeit gebraucht und wertgeschätzt wird und auch, dass sie sich die Zeit nehmen sollte um mit den Problemen der Umstellung auf die neue Situation fertig zu werden. In manchen Situationen war auch Schweigkofler selbst in der Rolle der Betreuenden, nämlich als sie ihrer

Aufgabe als Coach der SozialarbeiterInnen in Gulu nachging und diesen ein professionelles Back-up für die Arbeit mit Traumatisierten gab.

Stressfaktoren

Schweigkofler zählt in ihren Schilderungen zahlreiche Stressoren auf, einige davon sind bereits in den vorhergehenden Kapiteln genannt worden, andere werden hier erstmals oder in neuem Licht angedacht:

„Dann der Einzug nach Gulu. Meine Gedanken: hier bleib ich max. eine Woche, aber sicherlich keine 2 Jahre. Der Schmutz, der Stacheldraht, das Militär, die Armut, überall Schilder der anwesenden Hilfsorganisationen, die kaputten Straßen, die verfallenen Häuser – nein, not for me. Das war ein Schock. Das war schlimm. Dann der Stress, ich das erste Mal mit dem Auto alleine unterwegs, Angst vor den Militärblockaden, den vielen wilden Autorasern, den überladenen Lastern und Bussen. Geht wohl alles gut? Gleich bei der ersten Fahrt ein Steinschlag auf meiner Frontscheibe mit Sprung quer durch – na super.“ (ebd.)

Der erste Schock war also die Konfrontation mit einem total neuen Umfeld und der Armut („2009 gab es nicht mal Tampons in Gulu!!!“, ebd.), ein weiterer großer Stressfaktor waren die hygienischen Bedingungen und neue Krankheiten: innerhalb von kürzester Zeit erkrankte Schweigkofler an Malaria, gefolgt von Salmonellen, O-Ton: „Ich war praktisch nur noch krank und arm und traurig. Noch dazu hat mich in der Zeit mein Freund verlassen, statt mich wie vereinbart besuchen zu kommen und so war eigentlich alles nur noch schlimmer“ (ebd.). Einige Monate später brach eine lebensbedrohliche Krankheit in der Region aus die zahlreiche Opfer forderte; die Bedrohung war so stark, dass einige NGOs ihr Personal sogar evakuierten, die Bleibenden mussten größere Menschenansammlungen meiden ebenso wie Körperkontakt generell.

Ein latenter Stressfaktor war die Arbeit, für die Schweigkofler angestellt worden war: Zeiten langen Nichtstuns wechselten sich mit übermäßig stressigen Arbeitstagen ab, die lokalen KollegInnen hatten eine etwas andere Vorstellung von Arbeitsmoral als sie es als Europäerin gewohnt war und langfristig gesehen scheint von ihrer Arbeit vor Ort nicht viel übrig geblieben zu sein außer ein

bitterer Nachgeschmack: „Wenn ich heute zurück schaue, was die Organisation von dem was wir gemeinsam erarbeitet haben, umgesetzt und weiter entwickelt hat, so geht das in Richtung Zero. Leider. So ist das mit der Entwicklungszusammenarbeit, ich bin da sicherlich sehr kritisch.“ (ebd.)

Auf die Frage, was bei ihr persönlich am meisten Stress hervorgerufen hat, antwortete Schweigkofler mit drei Schlagworten bzw. -sätzen: Fremdheit, Leben unter schweren Bedingungen und die kulturellen Unterschiede. Aber auch die latente Unsicherheit in der Region machte ihr zu schaffen, sie sollte beispielsweise nach Einbruch der Dunkelheit ihr Haus nicht mehr verlassen oder nicht mehr alleine mit dem Auto fahren. Letzteres war ebenfalls ein Stressmoment, denn „das [Autofahren] ist ja die häufigste Todesursache von uns Weißen in Afrika“; ebenso schwierig bzw. gewöhnungsbedürftig war die Auseinandersetzung mit HIV (ebd.).

Der Umzug von Innsbruck nach Gulu und die Konfrontation mit dieser fremden Lebenswelt sei eine Stresssituation gewesen, die lange andauert hat und sich bei der Rückkehr nach Europa umgekehrt hat. Laut eigenen Aussagen hat Schweigkofler nach den zwei Jahren in Gulu wiederum anderthalb Jahre gebraucht um sich in ihrer Heimat wieder einzugliedern und endgültig anzukommen.

Weiterführende Gedanken

In meiner Korrespondenz mit Mag.^a Schweigkofler kamen einige Gedanken vor, die ich hier unabhängig von der bisherigen Analyse noch erwähnen möchte, da ich sie für wichtig und indirekt mit meinem Thema verwandt empfinde.

Zuallererst ist hier die Betreuung des lokalen Personals: in diesem konkreten Fall waren laut Schweigkofler alle ihre lokalen MitarbeiterInnen direkt oder indirekt durch den Bürgerkrieg betroffen und arbeiteten auch noch tagtäglich mit Traumatisierten und KindersoldatInnen. Zwar wurden diese lokalen MitarbeiterInnen von Schweigkofler gecoacht, aber von gezieltem Training zu

dem persönlichen Umgang mit Stress, Traumata oder sekundärer Traumatisierung war nicht die Rede. Die lokalen MitarbeiterInnen sind in dieser Situation also Opfer und HelferIn zugleich und sind Teil eines kollektiven Traumas (Schweigkofler nennt hier die Forschung von David Becker in Chile als Beispiel; Becker/ Diaz 1998).

Aber auch das Verhalten internationaler Hilfsorganisationen allgemein kommt am Beispiel Gulu nicht gut davon wenn wir es aus dem Blickwinkel der Konfliktsensitivität betrachten, so werden ehemalige KindersoldatInnen zu NachbarInnen jener Menschen, deren Familien sie vielleicht sogar getötet oder verletzt haben und erhalten auch noch Unterstützung von vielen dieser Organisationen. Dies schafft in der Bevölkerung ein Klima latenter Unsicherheit und Misstrauens, Schweigkofler berichtet von Vorfällen, wo ohne Grund plötzlich geflüstert wurde oder Betroffene ein als „snaking“ bezeichnetes Verhalten an den Tag legen, bei dem sie endlose Verwirrspiele betreiben und niemandem vertrauen.

Zusammenfassen möchte ich die Inputs und Erfahrungen von Mag.^a Schweigkofler mit dem folgenden Zitat:

„Es ist Fakt, dass Personen aus Helfenden[sic] Berufen besonderem psychischem Stress ausgesetzt sind. Dieser Stress resultiert aber nicht nur aus der beruflichen Situation. Faktoren, die oft zu wenig thematisiert werden sind Einsamkeit, Fremdheit, Isolation, das Wegfallen von gewohnten Ausgleichsmöglichkeiten [...] Ich glaube, dass man im Prinzip eine sehr starke Persönlichkeit sein muss, um auf Dauer in einer solchen Situation gesund zu bleiben und zu überleben. Meine Strategie war es sehr viel darüber zu reden, mir lokale Anschlussmöglichkeiten und Freundschaften zu suchen und viel zu tanzen. Insgesamt ist es mir aber sehr, sehr schwer gefallen, die zwei Jahre durchzuhalten und ich würde so etwas nie wieder machen. Ich habe sehr stark die Sinnhaftigkeit eines solchen Einsatzes hinterfragt, auch die Kosten- Nutzen- Rechnung betrachtet, usw.“ (ebd.)

4.3 ExpertInneninputs und Diskussion

Diese sehr ausführliche und beispielhafte Darstellung des Alltags in Krisensituationen sowie die vorangegangene Analyse soll nun durch einzelne Inputs diskutiert werden. Meine Inputs kamen von folgenden Personen, die ich kontaktiert habe da sie durch ihre berufliche Position meiner Ansicht nach über das nötige Wissen zu diesem Thema verfügen:

MMag.^a Bernadette Knauder E.MA, ÖSFK

Dr.in Dominique Mair, ADA

Mag. Dr. Ursula Werther- Pietsch, BMeiA

Beginnen wir wiederum bei der Analyse der Situation in Österreich, hier hat Knauder vom ÖSFK eine treffende Beschreibung formuliert: es verwundert nicht, dass meine Studie der österreichischen NGOs in fragilen Situation so bescheiden ausgefallen ist und dass Organisationen sich zu diesem Thema bedeckt halten, Einsatzvorbereitungen fänden nämlich ihrer Einschätzung nach in den wenigsten Fällen überhaupt statt und die Organisationen gäben dies natürlich nicht gerne zu (Korrespondenz vom 09.07.2013). Diese Aussage erklärt auch, warum eine der befragten Organisationen mir zuerst sagte, dass die Vorbereitungskurse sehr wohl psychologische Themen behandeln würden, diese aber nicht veröffentlicht werden könnten und ich auf die online einsehbaren Seminarpläne verwiesen wurde, welche allerdings nichts Spezifisches enthielten. Gestützt wurde diese Aussage auch durch die bereits dargestellten Erfahrungen von Schweigkofler: „Nicht jeder Entwicklungshelfer kommt ja in so extreme Umfelder und da wäre es sicherlich zu viel, wenn der Kurs selbst da so ein Tool schult.“ (Korrespondenz vom 04.01.2014). Allerdings sagt sie auch, dass die größten Stressfaktoren in ihrem Einsatz die Einsamkeit und die Fremdheit in ihrem Einsatzgebiet waren und dies sind Faktoren, welche

nicht nur in fragilen Situationen sondern in allen Auslandseinsätzen vorhanden sind, was eine flächendeckende Schulung eigentlich umso nötiger erscheinen lässt.

In diesem Sinne wurden Mair von der ADA und Werther-Pietsch vom Außenministerium befragt ob es denn von staatlicher Seite Bestrebungen dahingehend gibt, dass Anreize für flächendeckende und standardisierte Vorbereitungstrainings und Betreuungen in den österreichischen NGOs geschaffen werden. Mair antwortete knapp mit „Nein“, denn die ADA fördert zwar „Personalentsendeorganisationen“, entsendet aber selbst kein Personal und überlässt die Vorbereitung und Betreuung der MitarbeiterInnen den Organisationen selbst. Sie verwies mich auf die Globale Verantwortung als Dachorganisation, da diese vielleicht Bestrebungen in diese Richtung haben könnte, die Globale Verantwortung antwortete jedoch nicht auf die Kontaktaufnahme meinerseits. Auf meine Frage ob die ADA denn irgendwelche Trainings oder Betreuungen durchführte, wurde ich wieder darauf verwiesen, dass die ADA selbst kein Personal entsende, vor Ort seien lediglich LeiterInnen und SektorreferentInnen in den Koordinationsbüros, diese arbeiten nicht direkt im Feld und erhalten deshalb „nur“ einschlägige Vorbereitungen auf ihre konkreten Arbeitsaufgaben im Büro (Korrespondenz vom 07.01.2014). Auch hier möchte ich aber noch einmal auf die Einsamkeit und die Fremdheit verweisen, welche nicht nur in fragilen Situationen sondern auch in diesen Fällen eine Quelle von latentem Stress sein kann. Mair verwies allerdings darauf, dass die ADA bereits seit Jahren immer wieder an der Arbeit am österreichischen Auslandseinsatzkonzept mitgearbeitet hat, welches mit der Festlegung in der Sicherheitsstrategie von 2013 nun auch realisiert werden soll.

Bei ebendiesem Auslandseinsatzkonzept arbeitet auch Werther- Pietsch aus dem BmeiA mit, dieses wird am 18.02.2014 im Nationalen Sicherheitsrat beschlossen, ob es auch spezifische Informationen zur Vorbereitung und Betreuung enthält, bleibt abzuwarten. Aus dem Außenministerium sind auch sonst keine genaueren Informationen diesbezüglich erfassbar, jedoch wurde

beim LVAK- Symposium 2013 zum Thema „Internationales Krisen- und Konfliktmanagement 2.0“ die Arbeitsgruppe „Ziviles IKKM“ von Werther- Pietsch geleitet und diese erarbeitete einige Ansätze zu möglichen Aktivitätsfeldern Österreichs. Unter diesen Ansätzen befinden sich auch Schlagworte wie „psycho-soziale Betreuung von Kriegstraumata“, ob dies nur für die betroffene Bevölkerung gilt oder auch für die im Auslandseinsatz befindlichen MitarbeiterInnen der EZA/ humanitären Hilfe oder SoldatInnen wird nicht näher erläutert. Auch der Ansatz zur Förderung von lokalem Peacebuilding und traditionellen Versöhnungsstrategien überschneidet sich teils mit der angesprochenen Problematik der verstärkten Betroffenheit von lokalem Personal. Im Rahmen des Auslandseinsatzkonzeptes wurde auch die Implementierung eines „Sekretariats für Auslandseinsätze“ als Koordinationsstelle für ziviles und militärisches IKKM gefordert, welches unter Anderem auch für die Koordinierung von Ausbildung, Betreuung und Nachbereitung von Personal zuständig sein könnte, ob dies in naher Zukunft wirklich implementiert werden kann wird sich zeigen (Korrespondenz vom 20.01.2014;¹².

Auch die Retraumatisierung wird von Knauder und Schweigkofler angesprochen, allerdings in unterschiedlichen Aspekten: Knauder verweist auf einzelne Fälle von TeilnehmerInnen des IPT Kurses, welche zuvor bereits in gefährlichen Situationen waren und diese durch die Simulation im Kurs wieder hervorgeholt wurde. In diesen Fällen war der *Trigger* für die Erinnerung eine sehr ähnliche Situation, manchmal reichen bei traumatisierten Menschen aber auch nur Gerüche, Geräusche oder weniger spezifische Auslöser um eine verdrängte Erinnerung an ein traumatisches Erlebnis wieder zu aktivieren (Korrespondenz vom 09.07.2013). Schweigkofler bezieht diese Retraumatisierung auf die lokale Bevölkerung in der Region Gulu: durch die Zuwendung der internationalen Organisationen für ehemalige

12 Zusätzliche Informationen aus Werther- Pietsch (2014): Trends und Innovationen im zivilen Krisen- und Konfliktmanagement – Optionen für Österreich. Beitrag zum Sammelband des LVAK- Symposium 2013 „Internationales Krisen- und Konfliktmanagement 2.0“, im Erscheinen.

KindersoldatInnen, angefangen bei DDR- Programmen oder anderen Maßnahmen zur Reintegration, wird die Bevölkerung Tag für Tag mit der Vergangenheit konfrontiert und kann so wesentlich schwerer das Geschehene aufarbeiten. Es gibt zahlreiche Programme um ehemalige TäterInnen zu rehabilitieren und dadurch fühlen sich die Opfer in der Bevölkerung verständlicherweise vor den Kopf gestoßen, da sie selbst ihrer Ansicht nach oft weniger Zuwendung bekommen und sich ohne internationale Hilfe mit den Folgen des Krieges und der beständigen Armut auseinandersetzen müssen (Korrespondenz vom 04.01.2014).

Zusammenfassend ist die Vorbereitungs- und Betreuungssituation bei österreichischen NGOs mit Projekten in Krisenregionen sehr traurig. Es gibt zwar genügend Kapazitäten und einige teils positive Beispiele, aber von einem *mainstreaming* psychologischer Aspekte der *mission readiness* ist Österreich noch weit entfernt. Der Wiener 3C- Ansatz ruft zu einem koordinierten, kohärenten und komplementären Handeln in fragilen Situationen auf, dies bedeutet vor allem eine enge und harmonisierte Zusammenarbeit der zivilen, staatlichen und suprastaatlichen Akteure. Ein solches harmonisiertes Vorgehen ist in Österreich bezüglich der Vorbereitungen auf Einsätze aber nicht beobachtbar, einzige Ausnahme bildet das österreichische Bundesheer, welches für seine SoldatInnen im Ausland eine international vergleichbare Vorbereitung und Betreuung bietet und sich vor Ort auch mit den Streitkräften anderer Länder koordiniert (Ebner 2009).

5. Conclusio

5.1 Resume und Schlussreflexion

Am Anfang dieser Arbeit stand eine Reihe von Fragen, die nun der Reihe nach beantwortet werden sollen. Am Anfang stand aber auch ein etwas naiver Glaube, dass die nötigen Informationen für meine Untersuchung schnell und einfach zugänglich seien, was sich als falsche Vorannahme herausstellte. Teilweise war aufschlussreiche Literatur nur in Ausschnitten gegeben (Google Books) aber nicht vollständig analysierbar und deshalb für diese Arbeit auch nicht brauchbar, andererseits wird die Transparenz in vielen NGOs zwar groß geschrieben aber nur in kleinem Maße implementiert.

Um chronologisch den Kapiteln entlang vorzugehen, sollen zuallererst die Ansätze zur Konfliktsensitivität beleuchtet werden, hier fragte ich mich ob es bereits Verweise auf Pre-Deployment Trainings und speziell auf psychologische Aspekte gibt. In den von mir analysierten Ansätzen *Do no harm* und *PCIA* wurden zwar die verschiedenen Auswirkungen der EZA auf einen Konflikt analysiert, nicht aber die umgekehrten Auswirkungen eines Konfliktes auf die EZA(-MitarbeiterInnen). In meiner einleitenden Begriffsdefinition von Konfliktsensitivität habe ich bewusst die Ergänzung „[...] und alle davon betroffenen Individuen“ hinzugefügt da ich davon ausgehe, dass Konflikte nicht nur die lokale Bevölkerung beeinträchtigen sondern zudem auch die MitarbeiterInnen der internationalen EZA. Zudem rekrutieren zahlreiche internationale Organisationen ihr Personal vor Ort wodurch diese MitarbeiterInnen eine ambivalente Position als Opfer UND HelferIn im Konflikt einnehmen, wie die Erfahrung von Schweigkofler in Gulu gezeigt hat. Es bräuchte also eine erweiterte Konfliktsensitivität, die sich des reziproken Zusammenspiels von Konflikt und EZA insofern bewusst ist, dass auch der Einfluss von Konflikten auf die eigenen MitarbeiterInnen bedacht wird und diese

unterstützt und betreut werden.

Kommen wir nun zum eigentlichen Forschungsthema dieser Arbeit und erörtern die Ansätze zur psychologischen Vorbereitung und Betreuung in der internationalen, zivilgesellschaftlichen EZA: es gibt inzwischen eine Reihe von zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich auf die Vorbereitung und Betreuung von MitarbeiterInnen der EZA auf einen Auslandseinsatz spezialisiert haben, allen voran die hier analysierten Anates Foundation, das Headington Institute und People in Aid. Diese bieten ihr Know- How nicht nur einzelnen MitarbeiterInnen oder NGOs an, sondern tragen damit auch zu internationalen Standards bzw. Guidelines wie den IASC Guidelines (2007) oder dem WHO Psychological first aid: Guide for field workers (2011). Die analysierten Ansätze sind größtenteils gut vergleichbar denn es geht vor allem darum, dass die individuellen MitarbeiterInnen sich selbst nicht überfordern und sich die benötigte Ruhe und Zeit für sich selbst nehmen. Dazu gibt es zahlreiche Hilfsmittel, angefangen bei ausgewogener Ernährung, Sport und genügend Schlaf, das Verfassen von Tagebüchern, Freizeitaktivitäten wie Tanzen, ein gutes Arbeitsklima unter den KollegInnen, Praktizieren der eigenen Spiritualität/ Religion, etc. Neben diesen einfachen resilienzfördernden Faktoren kommen noch jene hinzu, die die Organisation ihren MitarbeiterInnen mitgeben kann da es sich um nicht ganz so bekannte und einfache Tools handelt, hier gehören Achtsamkeitsmeditationen, PMR, Autogenes Training und ähnliche Methoden dazu. Das Monitoring und die Betreuung während und nach einem Einsatz wird als besonders wichtig erachtet und wird auch in der internationalen Praxis meistens implementiert, wobei das Follow-up allerdings meistens nur aus einmaligen Debriefings besteht und wichtige Aspekte der Reintegration nach dem Einsatz nicht behandelt werden (Ehrenreich/ Elliot 2004: 58f). Wie das Fallbeispiel von Mag.^a Schweigkofler gezeigt hat, ist die Vorbereitung auf das Ende eines Einsatzes und die Wiedereingliederung in die gewohnte Umwelt ein ebenso großes Stressmoment wie die Ankunft im Einsatzgebiet, auch hier können Organisationen ansetzen um ihre MitarbeiterInnen bei der mentalen Umstellung und Stabilisierung zu unterstützen.

Damit ist eigentlich schon der Übergang zur zweiten großen Forschungsfrage dieser Arbeit gegeben: inwiefern werden MitarbeiterInnen der österreichischen EZA von ihren ArbeitgeberInnen/ Organisationen auf einen Einsatz in Krisenregionen psychologisch vorbereitet und vor Ort bzw. nach dem Einsatz betreut? Um dies herauszufinden habe ich eine Reihe von Organisationen befragt, welche laut Eigendarstellung in fragilen Situationen Projekte durchführen. Das Ergebnis war wie gesagt sehr ernüchternd, da einerseits nicht viele ÖsterreicherInnen vor Ort an diesen Projekten mitarbeiten sondern meist lokales Personal rekrutiert wird, andererseits gab es von den entsendenden Organisationen keinen transparenten Zugang zu genaueren Informationen über ihre Pre- Deployment Trainings und Betreuungsmaßnahmen. Hier stellt sich mir die Frage, welche Verantwortung österreichische NGOs für ihre Partnerorganisationen im globalen Süden bzw. für lokal rekrutierte MitarbeiterInnen tragen: die Erfahrungen von Schweigkofler haben unterstrichen, dass gerade lokales Personal meist umso schwerer von Stress und den Folgen traumatischer Ereignisse betroffen ist, dies wurde auch durch einige Studien belegt (vgl. Ager et alii 2012; Musa/ Hamid 2008). Schieben internationale NGOs die Verantwortung für ihr Personal durch *outsourcen* an lokale PartnerInnen ab? Um dieser Frage nachzugehen könnte eine weiterführende Forschung an lokalen Partnerorganisationen österreichischer NGOs durchgeführt werden oder auch über österreichische NGOs hinaus.

Um zu der Lage in Österreich zurückzukehren, so war meine dritte Hauptfrage jene nach den Tools zu Stress Management, Coping und Resilienz die den MitarbeiterInnen bei ihren Vorbereitungen mitgegeben werden. Diese Frage lässt sich folgendermaßen beantworten: würden österreichische EZA-Organisationen Vorbereitungskurse auf einen Einsatz in fragilen Situationen machen, so stünden ihnen zahlreiche Tools zur Verfügung, welche der Internationale Versöhnungsbund und das ÖSFK Schlaining in den letzten Jahren erarbeitet haben. Zu diesen Tools gehören beispielsweise die gewaltfreie Kommunikation oder Rollenspiele zur Vorbereitung auf mögliche Situationen, aber auch konkrete Tools wie die Progressive Muskelrelaxation

oder Deep Breathing. Zudem ist bei den IPT Kursen in Schlaining stets ein Psychologe anwesend der bei Bedarf individuelle Beratung und Betreuung für einzelne TeilnehmerInnen anbietet.

Mit der Annahme, dass verschiedene internationale Streitkräfte umfassende Trainings und Betreuungen für ihre SoldatInnen im Auslandseinsatz haben, wurden diese militärischen Zugänge analysiert um etwaige Unterschiede zum zivilen Sektor heraus zu arbeiten. Sowohl die Resilienzfaktoren (soziales Umfeld, Geschlecht, Ernährung/ Sport/ Schlaf, Freizeitgestaltung, etc.) wie auch die Vorbereitungskurse (Individuelle und Gruppengespräche, Simulationen möglicher Gefahrensituationen), die erlernten Tools (PMR, Achtsamkeitsmeditationen) und die Betreuung nach einem Einsatz (Debriefings, Gruppenseminare) sind größtenteils deckungsgleich. Allerdings gibt es einen bedeutenden Unterschied in der Betreuung während des Einsatzes: das österreichische Bundesheer und auch andere Militärs entsenden nicht nur SoldatInnen in einen Auslandseinsatz sondern auch zivile oder militärische MitarbeiterInnen die in psychologischer Betreuung geschult sind und den SoldatInnen vor Ort zur Verfügung stehen. Dies kann auf zweierlei Art begründet werden: einerseits haben zahlreiche Studien eine vergleichbar hohe Prävalenz von psychischen Langzeitfolgen eines Einsatzes in fragilen Situationen gezeigt und die Streitkräfte haben ebenso wenig wie EZA-Organisationen ein Interesse daran, SoldatInnen bzw. MitarbeiterInnen und deren Skills dadurch zu verlieren. Andererseits ist es wesentlich gefährlicher wenn bewaffnete SoldatInnen durch Stress und Überlastung die eigene Sicherheit und die der KameradInnen und Zivilbevölkerung gefährden als wenn zivile und unbewaffnete MitarbeiterInnen Symptome von Burnout, Paranoia, PTBS oder sonstigen Folgen von Stress und Traumata zeigen (was nicht heißt dass es für zivile MitarbeiterInnen nicht auch genauso gefährlich sein kann, bspw. bei rücksichtslosem Autofahren).

Zur Beantwortung der letzten Frage habe ich zwei Expertinnen aus der ADA und dem Außenministerium befragt, ob es denn von staatlicher Seite aus

Impulse oder Anregungen zu einer Harmonisierung der Vorbereitungen und Betreuungsmaßnahmen österreichischer NGOs gibt. Dies ist im Moment nicht der Fall, allerdings wird bereits seit Jahren am Auslandseinsatzkonzept für Österreich gefeilt und auch die ADA sowie das BmeiA waren und sind maßgeblich an dessen Entwicklung beteiligt.

5.2 Ableitungen für Österreich und Ausblick

- ➔ MitarbeiterInnen der EZA in Österreich, welche bei Projekten in fragilen Situationen arbeiten, werden eindeutig zu wenig vorbereitet und im Feld betreut. Studien über die Prävalenz von Symptomen psychischer, stressbedingter Belastungen zeigen einen hohen Handlungsbedarf auf, dieser wird international zwar schon anerkannt und angegangen, in Österreich trifft dies jedoch meist noch auf taube Ohren. Vorbereitung und Betreuung können wesentlich zu einer positiven Erfahrung des Einsatzes beitragen und so die hohe Fluktuation an MitarbeiterInnen sowie deren Kapazitäten und Skills in der EZA mindern.
- ➔ Mag.^a Schweigkofler hat in ihren Erfahrungen einen Satz formuliert der meine Vermutung bestätigt, dass nicht nur die Arbeit in fragilen Situationen sehr belastend sein kann sondern Stress in jedem Einsatz vorkommt: „Für mich war sicherlich die Einsamkeit das schwierigste Element des gesamten Einsatzes. Davon bin ich immer noch traumatisiert.“ (Korrespondenz vom 04.01.2014). Die Globale Verantwortung oder auch die ADA als staatliche Agentur könnten hier beispielsweise *Good Practices* in Zusammenarbeit mit dem ÖSFK oder dem Versöhnungsbund erarbeiten oder mit diesen Beiden „Train- the Trainers“ Kurse oder Ähnliches für NGOs anbieten.
- ➔ Österreichische NGOs können sich ein Beispiel am Bundesheer nehmen und (wenn schon keine Vorbereitungen stattfinden) psychologisch geschultes Personal mit in den Einsatzort entsenden. Eine Alternative

hierzu sind Supervisionen oder Betreuung über Telefon oder Internet oder auch eine Betreuung durch lokale PsychologInnen, PsychotherapeutInnen oder Ähnlichen. Auch die Simulation von Gefahrensituationen, wie sie nicht nur im Bundesheer sondern auch bei den IPT Kursen in Schlaining durchgeführt werden kann ein wichtiges Element von Einsatzvorbereitungen sein.

- ➔ Eine weitere Maßnahme zur Verbesserung ist die Verantwortung für lokal rekrutiertes Personal und lokale Partnerorganisationen. Eine verpflichtende Vorbereitung und/ oder Betreuung im Rahmen einer Zusammenarbeit wäre bevormundend und nicht im Sinne der Ownership, allerdings könnten beispielsweise finanzielle oder sonstige Anreize dafür geschaffen werden.

Stress und übermäßige Belastung von Körper und Geist werden zusehends als Ursachen von zahlreichen Krankheiten anerkannt, auch die Folgen von Stress in der Bevölkerung von Krisenregionen sowie dort eingesetzten MitarbeiterInnen der EZA zeigen einen großen Handlungsbedarf auf. Für Österreich gibt es bisher noch keine flächendeckende Studie über die mentale Verfassung von EZA- MitarbeiterInnen im Einsatz, dies könnte aber vielleicht den ersten Anstoß für eine harmonisierte, umfassende Vorbereitung und Betreuung sowie eine bessere Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen bieten. Menschen die sich aus altruistischen oder anderen Gründen dermaßen großen Belastungen (und manchmal auch lebensbedrohlichen Situationen) aussetzen um Anderen zu helfen, sollten jede erdenkliche Hilfe dabei erhalten um selbst sowohl körperlich als auch mental gesund zu bleiben, damit sie auch weiterhin gute Arbeit für die Opfer von Fragilität und Konflikt leisten können.

Literaturverzeichnis

African Union (2003): Policy Framework of the Establishment of the African Standby Force and the Military Staff Committee (Part 1) (Exp/ASF- MSC/2(I)). <http://www.peaceau.org/uploads/asf-policy-framework-en.pdf> (Zugriff: 10.01.2014).

AGEH/ Brot für die Welt (2014): Programm 2014. Termine – Kurse – Veranstaltungen. http://www.ageh.de/fileadmin/pdf/inhalte/Jahresprog_2014.pdf (Zugriff: 07.01.2014).

Ager et alii (2012): Stress, Mental Health, and Burnout in National Humanitarian Aid Workers in Gulu, Northern Uganda. In: Journal of Traumatic Stress, 25(6), 713 – 720.

American Psychiatric Association (APA) (2013): Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition. Arlington: APA.

Anderson, Mary B. (Hg.) (2000): Options for Aid in Conflict. Lessons from Field Experience. CDA. <http://www.cdacollaborative.org/media/52469/Options-for-Aid-in-Conflict.pdf> (Zugriff: 26.08.2013).

Anderson, Mary B./ Olson, Lara (2003): Confronting War: Critical Lessons for Peace Practitioners. Cambridge: The Collaborative for Development Action. <http://www.cdacollaborative.org/publications/> (Zugriff: 15.09.2013).

Antares Foundation (2012): Managing stress in humanitarian workers.

Guidelines for good practice. <http://www.antareshfoundation.org/guidelines.htm>
(Zugriff: 02.01.2014).

Aronson, E./ Wilson, T./ Akert, R. (2008): Sozialpsychologie. 6. Auflage.
München: Pearson.

ASPR (2011): „Getting Ready for the Field“. Course Concept for the IPT Core
Course for Peace Buildings. Non- Mission- Specific Training, 22. [Zur Verfügung
gestellt vom ÖSFK].

Austin, Alex/ Fischer, Martina/ Ropers, Norbert (Hg.) (2004): Transforming
Ethnopolitical Conflict. The Berghof Handbook. Wiesbaden: VS Verlag.
<http://www.berghof-handbook.net/articles/> (Zugriff: 14.09.2013).

Becker, David/ Diaz, Margarita (1998): The Social Process and the
Transgenerational Transmission of Trauma in Chile. In: Danieli, Yael (Hg.):
International Handbook of Multigenerational Legacies of Trauma. New York:
Springer, 435- 445. (The Plenum Series on Stress and Coping)

Bengel, Jürgen/ Lyssenko, Lisa (2012): Resilienz und psychologische
Schutzfaktoren im Erwachsenenalter. Stand der Forschung zu psychologischen
Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter. Köln: Bundeszentrale für
gesundheitliche Aufklärung. (Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung,
Band 43).

Bundeswehr (2014a): Einsatzzahlen – Die Stärke der deutschen
Einsatzkontingente. [http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!](http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK9pPKUUVL3UzLzixNSSKiir)
[ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK9pPKUUVL3UzLzixNSSKiir](http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK9pPKUUVL3UzLzixNSSKiir)

[pKoqMSMnNU-_INtREQD2RLYK/](#) (Zugriff: 09.01.2014).

Bundeswehr (2014b): Psychologische Betreuung: Wenn die Seele in Gefahr ist.
http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!ut/p/c4/DcjBDYAgDAXQWVygvXtzC_UG-IONBAgUiE4vebfHJ0_RdPFGJUUTeOfDyWoH2XGBILEa6AfqqVgUiLboKdfX3SkkL9XdsNCCNp_zsy0_KVMnaQ!!! (Zugriff: 09.01.2014).

Bush, Kenneth (1998): A Measure of Peace: Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA) of Development Project in Conflict Zones. Working Paper No. 1, The Peacebuilding and Reconstruction Program Initiative & The Evaluation Unit.
http://www.conflictsensitivity.org/sites/default/files/Measure_of_Peace.pdf
(Zugriff: 05.09.2013).

CDA (2004): The Do No Harm Handbook. The Framework for Analyzing the Impact of Assistance in Conflict.
http://www.cdainc.com/cdawww/pdf/manual/dnh_handbook_Pdf.pdf (Zugriff: 01.09.2013).

CiC/ People in Aid (o.J.): How To Better Manage Your Stress Levels.
<http://www.peopleinaid.org/pool/files/pubs/HowToBetterManageYourStressLevels.pdf> (Zugriff: 06.01.2014).

Conflict Sensitivity Consortium (2012): How to guide to conflict sensitivity.
http://www.conflictsensitivity.org/sites/default/files/1/6602_HowToGuide_CSF_WEB_3.pdf (Zugriff: 04.11.2013).

Dahlgren, Atti- La et alii (2009): Health Risks and Risk- Taking Behaviors Among International Committee of the Red Cross (ICRC) Expatriates Returning from Humanitarian Missions. In: Journal of Travel Medicine, 16(6), 382 – 390.

Ebner, Georg (2009): Psychologische Betreuung im Auslandseinsatz am Beispiel KOSOVO. 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie. Wien: BMLVS.

Ehrenreich, John/ Elliott, Teri (2004): Managing Stress in Humanitarian Aid Workers: A Survey of Humanitarian Aid Agencies' Psychosocial Training and Support of Staff. In: Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology, 10(1), 53 – 66.

Eriksson, Cynthia et alii (2009): Social support, organisational support and religious support in relation to burnout in expatriate humanitarian aid workers. In: Mental Health, Religion, Culture, 12(7), 671 – 686.

Eriksson, Cynthia et alii (2012): Predeployment Mental Health and Trauma Exposure of Expatriate Humanitarian Aid Workers: Risk and Resilience Factors. In: Traumatology, 19(1), 41 – 48.

Europäische Kommission (2004): Aid Delivery Methods. Volume 1: Project Cycle Management Guidelines. http://ec.europa.eu/europeaid/how/delivering-aid/project-approach/index_en.htm (Zugriff: 26.11.2013).

Fear, Nicola et alii (2010): What are the consequences of deployment to Iraq and Afghanistan on the mental health of the UK armed forces? A cohort study. In: The Lancet, 375(9728), 1783 – 1797.

Feinstein, Anthony/ Owen, John/ Blair, Nancy (2002): A Hazardous Profession: War, Journalists and Psychopathology. In: The American Journal of Psychiatry, 159(9), 1570 – 1575.

Figley, C.R. (1995): Compassion Fatigue: Coping with Secondary Traumatic Stress Disorder in Those Who Treat the Traumatized. Bristol: Brunner/ Mazel.

Fröhling, Hans- Günter (2012): Vorbereitung von Soldaten und Soldatinnen der Bundeswehr auf Auslandseinsätze unter dem Aspekt des Umgangs der Vorgesetzten und Kameraden mit PTBS. In: Bald, Detlef et alii (Hg.): Wie Bundeswehr, Politik und Gesellschaft mit posttraumatischen Belastungsstörungen bei Soldaten umgehen. Hamburger Beiträge zur Friedensforschung und Sicherheitspolitik, 159, 16 – 21.

Glasl, Friedrich (2004): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Beraterinnen und Berater (8. Aufl.). Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.

Gläser, Jochen/ Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Auflage, Wiesbaden: VS.

Harlacher, Thomas (2009): Traditional ways of coping with consequences of traumatic stress in Acholiland. Northern Ugandan ethnography from a Western psychological perspective. Dissertation, Universität Freiburg (Schweiz).

Harms, P. Et alii (2013): The Comprehensive Soldier and Family Fitness Program Evaluation Report #4: Evaluation of Resilience Training and Mental and Behavioral Health Outcomes.
<http://www.ppc.sas.upenn.edu/csftechreport4mrt.pdf> (Zugriff: 10.01.2014).

HIK (2012): Conflict Barometer 2012.
http://www.hik.de/de/konfliktbarometer/pdf/ConflictBarometer_2012.pdf (Zugriff: 18.12.2013).

Hoffman, Mark (2003): Peace and Conflict Management Methodology. In: Austin, Alex/ Fischer, Martina/ Wils, Oliver (Hg.): Peace and Conflict Impact Assessment. Critical Views on Theory and Practice. Berghof Handbook Dialogue Series No. 1. http://berghof-handbook.net/documents/publications/dialogue1_pcia_complete.pdf (Zugriff: 17.10.2013), 11- 36.

IASC (2007): IASC Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings. Genf: IASC.

ICRC (1992): Humanitarian action & armed conflict. Coping with stress. Genf: ICRC.

IFRC (2007): Managing Stress in the Field. Genf: IFRC.

Joint Chiefs of Staff (2011): Chairman's Total Force Fitness Framework (CJCSI 3405.01). http://www.dtic.mil/cjcs_directives/cdata/unlimit/3405_01.pdf (Zugriff: 10.01.2014).

Jones, Bronwyn/ Müller, Julia/ Maercker, Andreas (2006): Trauma and Posttraumatic Reactions in German Development Aid Workers: Prevalences and Relations to Social Acknowledgement. In: International Journal of Social

Psychiatry, 52(2), 91 – 100.

Laidig, Joan/ Speakman, Danielle (2009): The Role of Spirituality in Understanding and Coping with Traumatic Stress in Humanitarian Aid Workers. http://www.headington-institute.org/Portals/32/Resources/Spirituality.%20traumatic%20stress.%20and%20humanitarian%20workers_CE%20Module%20PDF.pdf (Zugriff: 07.01.2014).

Lapierre, Coady/ Schwegler, Andria/ LaBauve, Bill (2007): Posttraumatic Stress and Depression Symptoms in Soldiers Returning from Combat Operations in Iraq and Afghanistan. In: Journal of Traumatic Stress, 20(6), 933 – 943.

Lopes Cardozo et.alii (2012): Psychological Distress, Depression, Anxiety and Burnout among International Humanitarian Aid Workers: A Longitudinal Study. PLoS One 7(9), <http://www.plosone.org/article/info:doi/10.1371/journal.pone.0044948> (Zugriff: 22.12.2013).

Lovell- Harker, Debbie (2004): Debriefing Aid Workers: A Comprehensive Manual. http://www.psicosocial.net/en/centro-de-documentacion/doc_download/466-people-in-aid-debriefing-aid-workers-a-comprehensive-manual (Zugriff: 05.01.2014).

MacPherson, Robert (2004): CARE International Safety & Security Handbook. o.O.: Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (CARE). http://ngolearning.org/courses/availablecourses/CARE%20Safety%20Course/Shared%20Documents/English_CARE_International_Safety_and_Security_Handbook.pdf (Zugriff: 08.01.2014).

Mandala Foundation (2014a) <http://www.mandalafoundation.org.au/index.php> (Zugriff: 07.01.2014).

Mandala Foundation (2014b): Podcast for Individual Users. <http://www.mandalafoundation.org.au/index.php?page=podcast-for-individual-users> (Zugriff: 07.01.2014).

McKay, Lisa (2007a): Understanding and Coping with Traumatic Stress. http://www.headington-institute.org/files/understanding-and-coping-with-traumatic-stress_module-1-copy_82697.pdf (Zugriff: 06.01.2014).

McKay, Lisa (2007b): On the Road Again: Coping with Travel and Re- entry Stress. http://www.headington-institute.org/files/travel-stress_moduletemplate2_edited_82539.pdf (Zugriff: 06.01.2014).

McKay, Lisa (2010): Spirituality and Humanitarian Work: Maintaining Your Vitality. http://www.headington-institute.org/files/spiritualitymoduletemplate2_ready_74911.pdf (Zugriff: 06.01.2014).

McKay, Lisa (2011): Resilience. Building Resilient Managers in Humanitarian Organisations: Strengthening Key Organisational Structures and Personal Skills that Promote Resilience in Challenging Environments. <http://www.peopleinaid.org/pool/files/pubs/resilience%282%29.pdf> (Zugriff: 06.01.2014).

Mieg, Harald/ Näf, Matthias (2005): Experteninterviews. 2. Auflage. ETH Zürich:

Institut für Mensch-Umwelt-Systeme (HES).
http://www.mieg.ethz.ch/education/Skript_Experteninterviews.pdf (Zugriff:
18.12.2013).

Musa, Saif / Hamid, Abdalla (2008): Psychological Problems among Aid Workers Operating in Darfur. In: Social Behaviour and Personality, 36(3), 407 – 416.

Oculate, G./ Jones, O. (2006): Post-traumatic stress disorder, survivor guilt and substance use – a study of hospitalised Nigerian army veterans. In: South African Medical Journal, 96(2), 144 – 146.

OECD (2007): Principles for Good International Engagement in Fragile States and Situations. <http://www.oecd.org/dac/incaf/38368714.pdf> (Zugriff: 23.08.2013).

OECD/ DAC (2011): Supporting Statebuilding in Situations of Conflict and Fragility. Policy Guidance.
<http://www.oecd.org/dac/incaf/supportingstatebuildinginsituationsofconflictandfragilitypolicyguidance.htm> (Zugriff: 23.08.2013).

Pearlman, Laurie (2013): Preventing Burnout. http://www.headington-institute.org/files/preventing-burnout_edited_81785.pdf (Zugriff: 06.01.2014).

People in Aid (2003): Code of good practice in the management and support of aid personnel. <http://www.peopleinaid.org/pool/files/pubs/code-of-good-practice-final-2007.pdf> (Zugriff: 05.01.2014).

Pietrzak, Robert et alii (2010): Psychosocial buffers of traumatic stress, depressive symptoms, and psychosocial difficulties in veterans of Operations Enduring Freedom and Iraqi Freedom: The role of resilience, unit support, and postdeployment social support. In: Journal of Affective Disorders, 120, 188 – 192.

Porter, Benjamin/ Emmens, Ben (2009): Approaches to Staff Care in International NGOs. o.O.: People in Aid/ Inter Health.
<http://www.peopleinaid.org/pool/files/pubs/approaches-to-staff-care-in-international-ngos.pdf> (Zugriff: 08.01.2014).

Reivich, Karen/ Seligman, Martin/ McBride, Sharon (2011): Master Resilience Training in the U.S. Army. In: American Psychologist, 66(1), 25 – 34.

Rice, Valerie et alii (2013): The Relationship between Mindfulness and Resiliency among Active Duty Service Members and Veterans. In: Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting, 57, 1387 – 1391.

RTO/NATO (2008): Stress and Psychological Support in Modern Military Operations (Stress et aide psychologique dans les opérations militaires modernes). Final Report of Task Group HFM- 081.
[http://ftp.rta.nato.int/public//PubFullText/RTO/TR/RTO-TR-HFM-081///\\$\\$TR-HFM-081-ALL.pdf](http://ftp.rta.nato.int/public//PubFullText/RTO/TR/RTO-TR-HFM-081///$$TR-HFM-081-ALL.pdf) (Zugriff: 10.01.2014).

Sareen, Jitender et alii (2007): Combat and Peacekeeping Operations in Relation to Prevalence of Mental Disorders and Perceived Need for Mental

Health Care. In: Arch Gen Psychiatry, 64(7), 843 – 852.

Schure, Marc/ Christopher, John/ Christopher, Suzanne (2008): Mind- Body Medicine and the Art of Self- Care: Teaching Mindfulness to Counseling Students Through Yoga, Meditation, and Qigong. In: Journal of Counseling and Development, 86(1), 47 – 56.

Shah, Siddarth Ashvin/ Garland, Elizabeth/ Katz, Craig (2007): Secondary Traumatic Stress: Prevalence in Humanitarian Aid Workers in India. In: Traumatology, 13(1), 59 – 70.

Stanley, Elizabeth et alii (2011): Mindfulness- based Mind Fitness Training: A Case Study of a High- Stress Predeployment Military Cohort. In: Cognitive and Behavioral Practice, 18, 566 – 576.

Sundin, Josefin et alii (2009): PTSD after deployment to Iraq: conflicting rates, conflicting claims. In: Psychological Medicine, 40(3), 367 – 382.

UN DPKO (1995): UN Stress Management Booklet. Turin: The International Training Centre of the ILO.

UN DPKO (2003): Handbook on United Nations Multidimensional Peacekeeping Operations.

<http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/Pbpps/library/Handbook%20on%20UN%20PKOs.pdf> (Zugriff: 10.01.2014).

UN DPKO/DFS (2012): Civil Affairs Handbook. New York: United Nations

Department of Peacekeeping Operations.

UN OHRM (2005): Mission Readiness: Preparing for Field Work. New York: United Nations Office of Human Resources Management.

USAID (2005): Fragile States Strategy. http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PDACA999.pdf (Zugriff: 24.08.2013).

Wagener, Linda (2011): Gender Based Violence and the Humanitarian Community. http://www.headington-institute.org/files/gbv-and-the-humanitarian-community_edited_90456.pdf (Zugriff: 06.01.2014).

Wasmuth, Ulrike (1996): Friedensforschung als Konfliktforschung. In: Imbusch, Peter/ Zoll, Ralf (Hg.): Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung mit Quellen. Opladen: Leske + Budrich. 175 – 187.

Wendt, Frank (2011): Begriffsgeschichte und Konzeptualisierung des psychischen Traumas. In: Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie, 5(1), 3 – 11.

Werther- Pietsch, Ursula/ Roithner, Anna- Katharina (2010): Koordiniert, komplementär und kohärent agieren in fragilen Staaten. NRO zwischen Peacebuilding und Statebuilding. INEF Policy Brief, 6/2010.

WHO (2011): Psychological first aid: Guide for field workers. Genf: WHO.

World Bank (2011): World Development Report 2011. Conflict, Security, and

Development.

http://siteresources.worldbank.org/INTWDRS/Resources/WDR2011_Full_Text.pdf (Zugriff: 23.08.2013).

Yarvis, Jeffrey et alii (2005): Subthreshold PTSD: A Comparison of Alcohol, Depression and Health Problems in Canadian Peacekeepers with Different Levels of Traumatic Stress. In: Stress, Trauma and Crisis: An International Journal, 8(2), 195 – 213.

ZFD (2008): Standards für den Zivilen Friedensdienst. Gemeinsame Grundlage des Konsortiums Ziviler Friedensdienst bei der Entwicklung von Projekten. <http://www.ziviler-friedensdienst.org/sites/ziviler-friedensdienst.org/files/anhang/publikation/zfd-standards-fuer-den-zivilen-friedensdienst-1002.pdf> (Zugriff: 07.01.2014).

ZFD (2014): Self Care during Peace Projects. <http://www.forumzfd-akademie.de/de/node/7779> (Zugriff: 07.01.2014).

Anhang A

IVB: Konsensfindung zu Situationen in Bezugsgruppen (Quick decision making)

Samstag Vormittag

Konsensfindung in der Bezugsgruppe/IWPS policy

- ⌚ verschiedene Methoden von Entscheidungsfindung sammeln; Konsens definieren
- ⌚ eine Situation spontan in Bezugsgruppen durchspielen, mit anschließendem kurzen Feedback
- ⌚ Konsensmodell (von 1-4 gestufte Meinungsbildung) als mögliche Hilfe vorstellen
- ⌚ 2 weitere Durchgänge mit Anwendung des Modells
- ⌚ Zusammenfassung, Fragen zu den Situationen und zur IWPS policy dazu

Situationen:

Nach Beendigung der Ernte wartet eure Gruppe auf das Taxi, das euch abholen kommt. Zwei Gruppenmitglieder schlagen vor, während der Wartezeit Richtung nahe gelegenen jüdischem Siedlungs-Außenposten zu gehen, um vielleicht in ein Gespräch mit SiedlerInnen zu kommen. Was macht ihr (3 min)

Ihr begleitet zu dritt eine Familie beim Pflücken nahe einer Siedlung. Die Armee hat angekündigt, dies sei der letzte Tag, an dem Sie in dieses Gebiet dürfen und die Familie versucht verzweifelt, noch so viele Bäume wie möglich abzuernsten. Eine/r von euch hat einen Hitzeschlag und ist in sehr schlechtem Zustand, zum Dorf ist es weit zu laufen. Was macht ihr? (3 min)

Ihr pflückt mit einer Familie in der Nähe der Straße für die SiedlerInnen. Ein Auto bleibt stehen, ein Siedler steigt heraus und lädt einen Sack Oliven in seinen Kofferraum. Einige PalästinenserInnen haben sich rund um das Auto aufgestellt und hindern es vorläufig an der Weiterfahrt. Was macht ihr? (1 1/2 min)

Ihr seid beim Olivenpflücken, als ihr plötzlich Tränengas riecht. Was tut ihr? (1 min)

Anhang B

IVB: Rollenspiele / Situationen zu gewaltfreier Kommunikation

1. Aktionistisches Verhalten eines Internationalen

„InternationaleR“:

Du bist auf eigene Faust und „unorganisiert“ nach Palästina gekommen, um den Befreiungskampf der Palästinenser zu unterstützen.

Bei dem Dorf, wo du bei der Olivenernte hilfst, werden Olivenbäume entwurzelt um Platz zu machen für eine neue Siedlerstraße. Du kannst diese Ungerechtigkeit kaum ertragen. Gleichzeitig bist du enttäuscht, dass die palästinensischen BewohnerInnen des Dorfes deiner Meinung nach keinen Richtigen Widerstand leisten, da sie befürchten, die Armee könne sie zur Strafe am Ernten ihrer Oliven hindern.

In dem Dorf, wo du mithilfst, arbeiten auch noch andere Internationale, darunter einige VoluntärInnen von IWPS. Du versuchst sie zu überzeugen, am nächsten Tag ein Zeichen zu setzen und, statt bei der Ernte zu helfen, die Bulldozer zu blockieren.

1. Aktionistisches Verhalten eines/r Internationalen

IWPS-FreiwilligeR:

Bei dem Dorf, wo du bei der Olivenernte hilfst, werden Olivenbäume entwurzelt um Platz zu machen für eine neue Siedlerstraße. Aus Gesprächen mit Leuten im Dorf weißt du, dass sie sehr wütend sind, aber im Moment keinen offensiven Widerstand leisten wollen, weil sie befürchten, dass die Armee sie zur Strafe am Einbringen der Olivenernte hindern könnte.

Ein/e unabhängige/r internationale/r Aktivist/in versucht die anderen

Internationalen zu überzeugen, am nächsten Tag statt der Erntebegleitung zur Baustelle zu gehen und dort die Bulldozer zu blockieren.

Du würdest auch gerne etwas gegen die Entwurzelung der Olivenbäume tun.

Aber du findest es falsch, eine Aktion ohne Abstimmung mit den BewohnerInnen des Dorfes zu machen. Du versuchst den/die Internationale/n von seiner Idee abzubringen.

2. Uneinigkeit in der Gruppe über das richtige Verhalten angesichts einer geplanten Aktion von PalästinenserInnen

Situation: Mehrere Frauen eines Dorfes haben beschlossen, eine Demonstration gegen den Mauerbau durchzuführen, und fragen bei IWPS um Begleitung/Unterstützung an. Die Männer des Dorfes wollen nicht, dass sich ihre Frauen in solche Gefahr begeben und drohen ihnen mit Konsequenzen, wenn sie die Demo trotzdem machen.

IWPS-Freiwillige 1:

Du bist dafür, bei der Demonstration mitzumachen, weil sie gewaltlos und gerechtfertigt ist.

Ein Ziel von IWPS ist die Unterstützung und das Empowerment von Frauen, und diese Aktion liegt genau auf dieser Linie.

Du glaubst, durch eure Teilnahme den Frauen mehr Sicherheit vor möglichen Angriffen bieten zu können.

Du bist feministisch engagiert und findest es gut, wenn Frauen in dieser patriarchalischen Gesellschaft beginnen, eigene Aktivitäten zu entwickeln.

Du hast das Gefühl, die Männer sind selbst zu feige und verstecken ihre Angst hinter ihrer Sorge um das Wohlergehen der Frauen

2. Uneinigkeit in der Gruppe über das richtige Verhalten angesichts einer geplanten Aktion von PalästinenserInnen

Situation: Mehrere Frauen eines Dorfes haben beschlossen, eine Demonstration gegen den Mauerbau durchzuführen, und fragen bei IWPS um Begleitung/Unterstützung an. Die Männer des Dorfes wollen nicht, dass sich ihre Frauen in solche Gefahr begeben und drohen ihnen mit Konsequenzen, wenn sie die Demo trotzdem machen.

IWPS-FreiwilligeR 2:

Du hast zwar nichts gegen die prinzipielle Ausrichtung der Aktion, hältst es aber nicht für klug, sich in dieser Situation so eindeutig zu positionieren.

Du denkst, dass die beteiligten Frauen und Männer das zuerst ausreden sollten, bevor sie zu einer Aktion schreiten.

Du siehst die möglichen Gefahren / Konsequenzen dieser Aktion für die Frauen und für euch und bist deshalb eher vorsichtig.

Du fürchtest, dass ihr bei einer Teilnahme eurerseits eine Spaltung in der Dorfgemeinschaft und zwischen IWPS und den Männern riskiert, was auf längere Sicht kontraproduktiv für alle ist.

Du würdest in dieser Frage eher eine vermittelnde Rolle bevorzugen.

3. Einsatz als „billige Arbeitskraft“

PalästinenserIn:

Du freust dich über die Anwesenheit von Internationalen bei der Olivenernte.

Du selbst hast im letzten Jahr und auch dieses Jahr bisher keine Probleme mit dem Zugang zu euren Olivenbäumen gehabt und hoffst, dass es auch weiterhin so bleibt. Die Internationalen empfindest du als zusätzliche Sicherheit.

Du hast dieses Jahr das Problem, dass einige aus deiner Familie nicht an der Ernte teilnehmen können, weshalb dir zusätzliche HelferInnen ebenfalls

sehr wichtig sind.

Dein Cousin der Bürgermeister hat dir die Internationalen zugeteilt weil er weiß, dass du Hilfe gebrauchen kannst aber, auch weil die Gäste bei dir relativ sicher sind und von dir gut bewirtet werden. Du weißt, dass andere Familien mehr Probleme haben.

Du merkst, dass einE FreiwilligeR unzufrieden ist, weil sie/er sich als billige OlivenpflückerIn von dir eingesetzt fühlt.

3. Einsatz als „billige Arbeitskraft“

IWPS-FreiwilligeR:

Du nimmst an der Olivenernte teil, weil du durch deine Anwesenheit bewirken willst, dass palästinensische Familien dort ernten können, wo sie ohne dich vielleicht nicht hinkämen.

Bei dieser Familie hast du nicht den Eindruck, dass der Zugang zu ihren Bäumen gefährdet ist.

Du fühlst dich ein wenig als billigeR ErntehelferIn ausgenützt und sprichst dieses Problem in der Familie an.

Anhang C

IVB: Zum Umgang mit direkter Gewalt

Bedrohungssituationen sind wir immer wieder ausgesetzt. Hier in der Bundesrepublik Deutschland genauso, wie im Einsatz in Ländern überall auf der Erde. Jede Situation ist anders. Der Ort, die Zeit, die Umgebung, die Sitten und Gewohnheiten des Landes sind verschieden und dennoch gibt es typische Verläufe von Eskalationen zur Gewalt, die eine deeskalierende Reaktion möglich machen.

Auch wenn es die goldenen Regeln, die direkte Gewalt verhindern, nicht gibt, so sind doch bestimmte Verhaltensweisen angezeigt, die die Eskalation vermeiden helfen. Leider ist der Erfolg nicht garantiert. Die folgenden Anhaltspunkt für ein deeskalierendes Verhalten sind aus den vergangenen fünfzehn Jahren Trainingsarbeit zu Gewaltfreiheit entstanden. Zunächst stellen wir Verhaltensweisen vor, die eine Gewaltsituation auf einer Projektreise vermeiden helfen und teilen dann die deeskalierenden Handlungsmöglichkeiten in die, die für akute Situationen, wie z.B. eine Straßensperre oder einen Straßenraub hilfreich sind und in die, die bei längerfristigem Aufenthalt am Projekt- oder Wohnort sinnvoll sind.

I. Präventive Handlungsmöglichkeiten

1. **Besonders gefährliche Orte meiden.** Es gibt Orte, an denen Sie besonders gefährdet sind und die zu einer bestimmten Tageszeit mehr Gefahr in sich bergen. Nicht jedes Gerücht über den „gefährlichen Stadtteil“ muß stimmen und Sie können sich auch „berüchtigten Plätzen“ nähern. Sollten Sie aber Zweifel haben, so meiden Sie Orte, die von Einheimischen als gefährlich bezeichnet sind.

2. **Nicht alleine Ausgehen.** Auch diese Verhaltensmöglichkeit hängt stark von den gegebenen Verhältnissen ab. Sprechen Sie sich mit Ihren Reisepartnern ab und fragen Sie Einheimische nach dem Grad der Gefährdung.
3. **Unauffällig kleiden.** Die Einheimischen werden Ihnen in der Regel ansehen, dass Sie aus Europa oder Nordamerika kommen, dennoch können Sie die Wahrnehmung anderer durch Ihre Kleidung und Ihr Auftreten beeinflussen. Kleiden Sie sich für die Landesverhältnisse dezent und tragen Sie keinen teuren Schmuck auffällig bei sich – es ist nicht unbedingt sinnvoll, sich in Landestracht zu kleiden

II. Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten

1. **Ruhig bleiben.** Vermeiden Sie Hektik und Panik. Machen Sie keine hastigen Bewegungen. Sie könnten damit reflexartige Reaktionen hervorrufen. Atmen Sie tief durch und beobachten Sie zunächst die Situation. Sie sind aufgefordert schnell zu handeln, aber nicht überstürzt. Durch Ihre Ruhe wirken Sie auch auf andere entspannend und haben Zeit, sich eigene Aktionen zu überlegen.
2. **Aktiv werden.** Lassen Sie sich nicht von der Angst lähmen. Es ist besser, Sie machen eine Kleinigkeit, als über die alles lösende Heldentat nachzudenken. Als Zuschauer von Gewalt sollten Sie zeigen, dass Sie bereit sind einzugreifen. Jede Aktion von ihrer Seite, ein kurzes Ansprechen, ein Auflachen oder eine Handbewegung verändert die Situation und kann andere dazu anregen, ebenfalls einzugreifen. Ergreifen Sie die Initiative, die die Täter Ihnen oder dem Opfer abgenommen haben.
3. **Aus der Opferrolle gehen.** Wenn Sie angegriffen werden, verhalten Sie sich nicht wie ein typisches Opfer. Flehen Sie nicht und handeln Sie nicht unterwürfig. Seien Sie sich über Ihre Prioritäten im Klaren und zeigen Sie, was Sie wollen. „Schreiben Sie Ihr eigenes Drehbuch“. Dabei

können Sie die Situation neu interpretieren, z.B. indem Sie das Verhalten des Täters nicht als Bedrohung auffassen, sondern als Angebot zur Hilfe. Geben Sie dem Täter die Möglichkeit, seine Rolle aufzugeben. Informieren Sie sich über die landesüblichen Demutshaltungen und den Ausdruck von Stolz und Selbstsicherheit.

4. **Das Unerwartete tun.** Fallen Sie aus der Rolle, seien Sie kreativ und nutzen den Überraschungseffekt, der oft auf der Seite des Täters ist. Intervenieren Sie paradox, d.h. sprechen Sie den Angreifer in seinem Ehrgefühl an, fragen Sie nach Feuer, dem Weg, verlieren Sie Münzen, benutzen eine Trillerpfeife, etc. Als Ausländer können Sie sich immer auch als „unwissender“ Tourist ausgeben um mit Nachsicht behandelt zu werden.
5. **Sich vorstellen.** Machen Sie sich bekannt. Sagen Sie, wo Sie gerade herkommen, auf welchem Weg Sie sind. Sprechen Sie von Ihrer Familie, Ihrer Heimat, Ihren Wünschen und Ängsten. Die Täter suchen ein anonymes Opfer. Machen Sie sich zu einem Bekannten, mit dem die Täter mitfühlen können. Stellen Sie das Gefühl des Täters für Menschlichkeit wieder her. Zu diesem Zweck können Sie immer eigene Fotos von Ihrer Familie, Ihrer Wohnung und Heimatstadt dabei haben. In verschiedenen Regionen kann es hilfreich sein, die eigenen Kontakte zu einer herausgestellten Persönlichkeit (Minister, bekannten Bürgermeister, Polizeichef etc.) zu benennen. Aber biedern Sie sich nicht über falsche Gemeinsamkeiten an.
6. **Kontakt zum Täter halten.** Stellen Sie Blickkontakt her (Achtung: landestypisches Verhalten beachten) und versuchen Sie das Gespräch aufrechtzuerhalten. Stellen Sie im Laufe des Gesprächs Fragen. Denke Sie daran: „Wer fragt, bestimmt die Gesprächsinhalte“ oder kürzer „Wer fragt, der führt“. Hören Sie aber auch den Antworten aufmerksam zu. Aus den Antworten können Sie die nächsten Schritte ableiten. Wenn Sie sprechen, teilen Sie das mit, was offensichtlich ist. Sprechen Sie laut und deutlich. Sprechen Sie so viel wie möglich in der Landessprache oder

dem regionalen Dialekt. Handelt es sich um eine autoritär geführte Tätergruppe, wenden Sie sich zunächst an den Anführer und erst später an einzelne Gruppenmitglieder.

7. **Nicht drohen oder beleidigen.** Machen Sie keine geringschätzigen Äußerungen über die Täter oder ihre Idole. Versuchen Sie nicht, sie einzuschüchtern. Kritisieren Sie ihr Verhalten, ohne Sie persönlich abzuwerten.
8. **Hilfe holen.** Wann immer Zuschauer anwesend sind, sollte Sie sie um Hilfe bitten. Sprechen Sie nicht in die anonyme Masse, sondern zu einzelnen Personen. Dies gilt für Opfer und Zuschauer gleichermaßen. Viele sind bereit zu helfen, wenn jemand anders den ersten Schritt macht und sie persönlich angesprochen werden. Stellen Sie Öffentlichkeit her, indem Sie das „Offensichtliche“ benennen.
9. **Körperkontakt vermeiden.** Vermeiden Sie es, den Täter anzufassen. Wenn Sie eingreifen, fassen Sie nicht von hinten an den Täter, Bleiben Sie im Blickfeld des Täters. Körperkontakt ist eine Grenzüberschreitung, die zu weiteren Aggressionen führen kann. Informieren Sie sich über diese Frage in Bezug auf ihr Einsatzland.
10. **Eigentum loslassen können.** Keine Uhr, kein Geld, kein Besitz ist so wertvoll, wie Ihre Gesundheit und Ihr Leben. Wenn Sie beraubt werden, geben Sie Geld und Wertsachen heraus. Haben Sie stets in einer Tasche Geld dabei, von dem Sie sich trennen können und verstauen Sie Ihr restliches Geld am Körper oder in Ihrer Wohnung.
11. **Beschränkt mitwirken.** Wenn es gilt, Schlimmeres abzuwenden, kann es durchaus hilfreich sein, den geforderten Handlungen beschränkt mitzuwirken. Dabei sollten Sie die oben aufgezählten Verhaltensmöglichkeiten nicht vergessen und nicht allen Anweisungen blind folgen. Beschränkt mitwirken darf nicht heißen, in der Opferrolle zu bleiben.
12. **Fliehen oder zur Flucht verhelfen.** Die Flucht ist keine Schande. Wenn es möglich ist, versuchen Sie zu entweichen. Bedenken Sie dabei aber

auch die Folgen für diejenigen, die vielleicht zurückbleiben. Fliehen soll nicht bedeuten, einem „Rette sich wer kann“ zu folgen.

III. Längerfristige Verhaltensmöglichkeiten

1. **Vorbereiten.** Bereiten Sie sich auf mögliche Bedrohungssituationen gedanklich vor. Spiele Sie typische Situationen durch und sprechen Sie mit anderen darüber. Fragen Sie Rückkehrer nach ihren Erfahrungen. Aber Vorsicht, es besteht kein Grund zu übertriebener Sorge. Nicht alles, was anderen einmal geschehen ist, kommt auch auf Sie zu. Ein Teil Ihrer Ausbildung umfasst die Länderkunde. Überlegen Sie, welche Position Sie in diesem Land haben. Fragen Sie danach, wie Konflikte zwischen Gruppen und Einzelpersonen normalerweise ausgetragen werden. Welche Personengruppen gehören zu den klassischen Vermittlern?
2. **Gast im Land sein.** Viele Konflikte sind dadurch vorprogrammiert, dass Fachkräfte unsensibel auftreten. Es gibt eben „Fachkräfte“, die alles besser wissen, alles können und die Macht und das Geld haben. Echt Solidarität erfordert, dass Sie sich auf Probleme der Einheimischen einlassen, sich ihrem Tempo und Lebensstil anpassen und keine Entscheidungen über ihre Köpfe hinweg treffen. In Ihrem Einsatzland sind Sie stets Gast. Vergessen Sie nie, welchen Status Sie gerade in Ihrem Einsatzland haben.
3. **Die Arbeit und ihre Ziele transparent machen.** Erklären Sie ihren Auftrag und die Struktur der Entsendeorganisation. Berichten Sie von Ihrem Leben in Ihrer Heimat und die Gründe, warum Sie ins Land gekommen sind. Zeigen Sie die Einrichtungen des Projektes und erläutern Sie die einzelnen Projektschritte. Verheimlichen Sie so wenig wie möglich. Geheimniskrämerei führt zu Misstrauen. Beziehen Sie die Bevölkerung und einheimische Mitarbeiter in Ihre Arbeit mit ein. Die Offenheit an dieser Stelle kann Ihnen in anderen Konfliktsituationen den Rückhalt der einheimischen Mitarbeiter einbringen.

4. **Kontakte zu Nachbarn und lokalen Organisationen halten.** Eine möglichst genaue Kenntnis der politischen Lage ist wichtig. Enger Kontakt zu kirchlichen Stellen, NROs, anderen Fachkräften und fundierte Informationen durch Medien und Behörden helfen, die Situation richtig einzuschätzen. Halten Sie Kontakt zu Ihrem direkten Umfeld. Vor Gewalt schützt, wenn Sie bekannt (nicht berühmt) sind. Menschen, mit denen Sie täglich Kontakt haben und deren Sorgen und Nöte Sie kennen, bieten einen Schutz vor Gewalt in Ihrem Stadtteil. Wenn es zu Gewalteskalationen kommt, ist es wichtig auch Kontakt zu lokalen und anderen internationalen Organisationen zu haben. Verschiedene Kontaktpartner haben verschiedene Informationen. Sie werden bald lernen, welchen Informanten Sie trauen können.
5. **Sich auf die Einheimischen verlassen.** Ob eine Situation für Sie gefährlich, gar lebensbedrohlich ist, können Sie oft nicht selbst objektiv einschätzen. Warnungen und Ratschläge der einheimischen Bevölkerung sollten Sie unbedingt ernst nehmen. Lassen Sie sich von Aktiven vor Ort und Nachbarn beraten.

Die vorgestellten Verhaltensmöglichkeiten sind nicht immer und überall gültig. Es kann Situationen geben, in der Sie von der einen oder anderen Möglichkeit mit Erfolg abweichen. Ihr Handeln sollte stets mit Ihnen im Einklang sein. Übertreten Sie nicht bedingungslos Ihre Grenzen. Bleiben Sie authentisch. Nur so sind Sie glaubwürdig.

Anhang D

Abstract (Deutsch)

Krisen und Konflikte sind für alle Betroffenen mit einem ungeheuren Ausmaß an Stress und oft auch traumatischen Ereignissen verbunden, sie erfordern eine langfristige Auseinandersetzung mit den eigenen körperlichen und mentalen Grenzen. Die vorliegende Arbeit analysiert die Folgen von Stress und Traumata auf MitarbeiterInnen der internationalen EZA und zeigt Ansätze an, wie diesen Folgen durch eine umfassende Vorbereitung und Betreuung während und nach eines Einsatzes in fragilen Situationen entgegen gewirkt werden kann. Den theoretischen Rahmen dafür soll ein erweitertes Konzept der Konfliktsensitivität liefern, welches nicht nur die Konsequenzen von EZA- Projekten auf einen Konflikt beleuchtet sondern auch jene Konsequenzen von Konflikten, die die individuellen EZA- MitarbeiterInnen betreffen. Zahlreiche psychologische Studien haben eine hohe Prävalenz von Burnout, Depressionen, Angststörungen oder posttraumatischer Belastungsstörung bei internationalen und mehr noch bei lokalen MitarbeiterInnen der EZA aufgezeigt, die durch ein entsprechendes Training sowie stärkere Betreuung eingeschränkt werden könnten. Es gibt weltweit zahlreiche Organisationen und Institutionen, die sich speziell mit Pre- Deployment- Trainings und der Stärkung individueller Resilienzfaktoren beschäftigen und deren Ergebnisse werden immer mehr auch in die Praxis der internationalen EZA eingeführt. Österreich bildet hier eine Ausnahme und es wird aufgezeigt, dass die vorhandenen Trainingskapazitäten des ÖSFK Schlaining und des Internationalen Versöhnungsbundes oder auch die Erfahrungen des österreichischen Bundesheeres nicht genutzt werden und auch eigene Initiativen kaum vorhanden sind. Die im Rahmen der Arbeit durchgeführte Studie zeigt außerdem, dass die meisten österreichischen NGOs mit Projekten in Krisensituationen kein eigenes Personal entsenden sondern dieses lokal rekrutieren oder mit lokalen Partnerorganisationen zusammenarbeiten und Vorbereitung/ Betreuung hier ebenso keine Rolle spielt.

Die Erfahrungen einer österreichischen EZA- Mitarbeiterin zeigen auf, dass der Stress im Einsatz weniger von der Unsicherheit der fragilen Situation herrührt, sondern vielmehr von Faktoren wie Fremdheit, Einsamkeit und der Konfrontation mit Armut. Die zentrale Handlungsempfehlung dieser Arbeit ist dementsprechend die Implementierung von kohärenten, harmonisierten und umfassenden Ansätzen zur Einsatzvorbereitung und der Betreuung während und nach Auslandseinsätzen.

Abstract (Englisch)

Violent crisis and conflicts can be sources of tremendous amounts of stress or even critical or traumatic events, they often require a long-lasting confrontation with one's own physical and mental limits. This thesis analyzes the effects of stress and trauma in development aid workers and shows different approaches on how to diminish these effects with a comprehensive Pre- Deployment- Training and staff support during and after an employment in fragile situations. The theoretical framework for this study is an extended concept of conflict sensitivity, which is based not only on the analysis of consequences of development aid on conflict, but also on a reversed analysis of the consequences conflicts have on the individuals working in development aid. Plenty of psychological studies have shown a high prevalence of burnout, depression, anxiety or posttraumatic stress disorder in international and even more in local aid personnel, this prevalence could be limited by with appropriate training and support. Today we have a number of international Organizations and Institutions that work specifically on Pre- Deployment- Trainings and the reinforcement of individual resilience and their findings are visibly implemented in the field. Austria has distinguished capacities with the ASPR Schlaining and the local chapter of the International Fellowship of Reconciliation, but also the austrian Bundesheer has respective know-how to offer but the study implemented in this context shows that the austrian NGOs don't use this capacities and have hardly any alternatives on their own. Furthermore the study

identifies the phenomenon of “outsourcing” personnel, since most of the consulted NGOs don’t deploy Austrian aid workers in the field but recruit local personnel or work with local partners. The experiences of an austrian development aid worker show that the stress based on an unsecure environment has less impact on the individual psyche than the stress coming from a completely unknown environment, loneliness and poverty. That is why the main recommendation is the implementation of a coherent, harmonized and comprehensive approach on pre- deployment- trainings and staff support.

Anhang E

Lebenslauf

Persönliche Daten

<i>Name</i>	Birgit Gasser
<i>Geburtsdatum/ - ort</i>	23.09.88 in Bozen
<i>Email</i>	birgitgasser@hotmail.com

Ausbildung

2008	Matura am Humanistischen Gymnasium <i>Walther von der Vogelweide</i> Bozen, Neusprachliches Lyzeum mit Schwerpunkt Musik
2008 – 2014	Individuelles Diplomstudium <i>Internationale Entwicklung</i> in Wien Schwerpunkte: Friedens- und Konfliktforschung, Migration
2011- 2014	Bachelorstudium <i>Psychologie</i> in Wien

Beruflicher Werdegang

2013	Volontariat am <i>Institut für Friedenssicherung und Konfliktmanagement</i> (IFK) der Landesverteidigungsakademie Wien
2013 - ??	Leitung des Ressorts „Frieden und Konflikt“ bei <i>Shabka</i>