

Ergebnisse der Selbstevaluation des RKVP aus verschiedenen Perspektiven

Rassismus besprechen

Betriebsrat: „Zu Beginn des RKVP traten unter den Mitarbeitenden große Verunsicherungen auf. Einige trauten sich nicht mehr, ihre Gedanken, Befürchtungen und Kritik frei zu äußern. Diese Verunsicherungen sind mittlerweile weitgehend überwunden.“

Internationale Fachkräfte, die Rassismus erfahren: „Es gab große Angst vor Ort. Dürfen Partnerorganisationen und Mitarbeitende wirklich über Rassismus sprechen? Verlieren wir unsere Projekte und unsere Stellen? Wir haben das auch in getrennten Räumen besprochen und jetzt können wir darüber offen reden.“

Mitarbeitende in Neuwied, die Rassismus erfahren: „Rassismuskritische Sprache wird angewendet und auf eine bewusste Verwendung von Begriffen wird geachtet.“

EIRENE und Rassismuskritik

Mitarbeitende in Neuwied, die Rassismus erfahren: „EIRENE gehört zu den Pionierorganisationen im Bereich RKVP. Wir identifizieren uns mit der Arbeit von EIRENE.“

Mitarbeitende in Neuwied, die Rassismus erfahren: „Es gibt eine sichtbare Diversität in der Geschäftsstelle und in den Koordinationsbüros.“

Fachkräfte, die Rassismus erfahren: „EIRENE ist Vorreiterin in der selbstkritischen Reflexion, vor allem im Bereich Entwicklungszusammenarbeit.“

Diversität & Gleichbehandlung

Mitarbeitende in Niger: „Als Erfolgsgeschichte verzeichnen wir die Einrichtung der Vorschlags- und Beschwerdebox im Sahel-Büro. Diese Box ist für alle zugänglich und bietet die Gelegenheit für anonyme Meinungsäußerungen. Es war ein echter Erfolg, denn wir stellten schnell eine positive Verhaltensänderung gegenüber den vor Ort gewonnenen Mitarbeitenden fest.“

Betriebsrat: „Die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle nehmen durch die vielen neuen Kolleg_innen mit anderen Perspektiven eine Bereicherung in der Gemeinschaft und Zusammenarbeit bei EIRENE wahr.“

Kommunikation & Verhalten

Mitarbeitende in Burundi: Regelmäßige inklusive Treffen zu Monitoring und Begleitung der Aktivitäten, bei denen Austausch und Anleitung gegeben werden. Dies fördert ein gemeinsames Verständnis bei der Ausführung von Aufgaben und verringert das Konfliktpotenzial.

Mitarbeitende in Neuwied, die Rassismus erfahren: Die Arbeit mit den Partnerorganisationen wird machtkritisch gestaltet. Sie ist nicht nur auf Projekt-Ergebnisse orientiert. EIRENE hat das institutionelle Interesse, dass eine Beziehung auf Augenhöhe geschaffen wird.

Internationale Fachkraftdienste

Partnerorganisationen: „Die Bereitschaft von EIRENE, die Partnerorganisationen bei der Auswahl der internationalen Fachkräfte einzubeziehen.“

Partnerorganisationen: „Die Suche nach einem Gleichgewicht zwischen europäischen und afrikanischen (schwarzen und weißen) internationalen Fachkräften.“

Mitarbeitende Sahel: „In den vergangenen Jahren waren die internationalen Fachkräfte, die in den Sahel kamen, alle weiß, aber heutzutage haben wir Veränderungen bemerkt.“

Gehaltssysteme international

Mitarbeitende Sahel: „Unsere Arbeitsbedingungen wurden durch die Überarbeitung der Gehalts- und Leistungstabellen verbessert.“

Mitarbeitende Große Seen: „Die Gehälter wurden aufgrund der inflationsbedingt geschwächten Kaufkraft nach oben korrigiert. Darüber hinaus gab es das, was man als Ausbalancierung der Gehälter für das einheimische Personal bezeichnen könnte.“

Internationale Freiwilligendienste

IFDiD: „Dadurch, dass EIRENE jungen Menschen aus verschiedenen Ländern einen Freiwilligendienst ermöglicht, erfüllt die Organisation ihr ursprüngliches Ziel.“

IFDiD: „Wenn wir nach einer Erfolgsgeschichte des RKVP suchen, können wir sagen, dass jeder der Freiwilligen eine Erfolgsgeschichte ist, jeder von uns ist ein Individuum, das mit seiner Arbeit und seinem Denken, Lernen diese Welt um uns herum verändert.“

EIRENE und Rassismuskritik

Mitarbeitende die Rassismus erfahren: „Alle Gremien bei EIRENE sollen unter rassismuskritischen Kriterien aufgestellt werden.“

Betriebsrat: „Das intensivere Zusammenspiel zwischen Betriebsrat, Antidiskriminierungsteam und Carmen als Ombudsfrau könnte bereichernd im RKVP sein. Hier gab es bisher erst 1 Treffen.“

Mitarbeitende, die Rassismus erfahren: „Wir brauchen (nach Corona) ein Updateseminar und müssen allen Mitarbeitenden den Zugang zu Informationen geben.“

Diversität & Gleichbehandlung

Betriebsrat: „Wir haben erlebt, dass unterschiedliche Behandlungen Einzelner zum Ausgleich von strukturellen Benachteiligungen wiederum zu gefühlten Ungleichbehandlungen anderer führen können. Diesen Zwiespalt wird man nie ganz auflösen können und ist ein Dilemma für den Betriebsrat, da wir das gesamte Team im Blick haben müssen.“

Rassismus besprechen

Mitarbeitende Burundi: „Es soll mehr Raum für den Austausch über Diskriminierung und Rassismus geschaffen werden. Die Mitarbeitenden benötigen Schulungen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung, da das Thema bei der Mehrheit der Mitarbeitenden weniger bekannt ist und beobachtet wurde, dass einige es manchmal tun, ohne es zu wissen.“

Kommunikation & Verhalten

Partnerorganisationen: „In den Gesprächen drückt der von EIRENE verwendete Stil eine Machtposition gegenüber den Partnern aus: Ihr müsst dies und das tun.“

Partnerorganisationen: „Den Partnern zuhören und ehrliches Feedback zu den Gesprächen geben. Nach dem Austausch mit EIRENE kommt ein Gefühl der unzureichenden Berücksichtigung und sogar der Ablehnung zum Ausdruck. Der Partner glaubt, von EIRENE verstanden worden zu sein, aber die Folge zeigt das Gegenteil.“

Mitarbeitende Sahel: „Die diskriminierungssensible Kommunikation muss weiter verbessert werden.“

Mitarbeitende in Neuwied, die Rassismus erfahren: „Viele relevante Arbeitsdokumente gibt es weiterhin nur auf Deutsch. Wir brauchen Übersetzungen in EIRENE-Sprachen.“

Gehaltssysteme international

Partnerorganisationen: „EIRENE diskutiert mit den internationalen Fachkräften über ihre Gehälter und Arbeitsbedingungen, nimmt sich aber nicht die Zeit, mit den Partnerorganisationen über diese Aspekte im Zusammenhang mit dem vor Ort gewonnenen Personal zu diskutieren.“

Mitarbeitende Sahel: „Es gibt diskriminierende Unterschiede in der Kostenübernahme zwischen den Mitarbeitenden mit deutschen Vertrag und den Mitarbeitenden in den Koordinationsbüros.“

Mitarbeitende Burundi: „Wir bitten EIRENE um die Unterstützung bei den Schulgebühren der Kinder.“

Internationale Fachkraftdienste

- Partnerorganisationen: „Der Auswahlprozess von internationalen Fachkräften wird durch die Machtposition von EIRENE beeinträchtigt. EIRENE nutzt den Status des Geldgebers.“
- Partnerorganisationen: „Die fehlende Rechenschaftspflicht einer internationalen Fachkraft gegenüber ihrer Partnerorganisation führt zu negativen Vorurteilen. Die Fachkraft wird als überlegen, als Kontrolleurin, als Spionin wahrgenommen.“

Kontextanalyse

Partnerorganisationen: „Es ist diskriminierend, wenn EIRENE-Mitarbeitende sich beharrlich weigern, die Realität der Leiden der Bevölkerung in der DR Kongo verursacht durch die Übergriffe der Nachbarländer wahrzunehmen. Das führt dazu, dass anstelle der Täter das Opfer beschuldigt wird.“

Einhaltung von Verträgen

Partnerorganisationen: „EIRENE fordert die Organisationen zu Maßnahmen auf, die nicht in den Verträgen enthalten sind, was zu mehr Arbeit ohne Entschädigung führt. Dies verstärkt das Gefühl des Machtmissbrauchs und der Diskriminierung. Denn das Gegenteil ist nicht denkbar: dass die Partner EIRENE belasten.“

Nutzung von Ressourcen

Partnerorganisationen: „Der Zugang zum Projektfahrzeug ist für die Leiter der Partnerorganisationen diskriminierend. Während internationale Fachkräfte das Recht haben, die Fahrzeuge privat zu nutzen, ist es den Verantwortlichen der Partnerorganisationen nicht gegeben, sie privat zu nutzen. Noch schlimmer ist, dass außer dem von der Partnerorganisation benannten Fahrer kein anderer Fahrer die Projektfahrzeuge fahren darf.“

Internationale Freiwilligendienste

IFDiD: „Die Freiwilligen sollen die Möglichkeit haben zu wählen, in welcher Einsatzstelle sie arbeiten wollen, damit sie bereits erworbene Erfahrungen anwenden können. So wie es bei Freiwilligen aus Deutschland der Fall ist, die in unseren Ländern einen Freiwilligendienst machen.“

IFDiD: „Freiwillige brauchen eine größere Sicherheit im deutschen Wohn- und Arbeitsumfeld. Es gibt viele Möglichkeiten, unangenehme Situationen zu vermeiden. So kam es, dass Freiwillige in einem Jahr, das eigentlich eines der schönsten unseres Lebens sein sollte, die schlimmsten Erfahrungen machten. Depressionen und Rückzug führten zu gesundheitlichen Problemen.“