



Standards für den Zivilen Friedensdienst

Gemeinsame Grundlage des Konsortiums Ziviler
Friedensdienst bei der Entwicklung von Projekten

Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF)
Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH)
Christliche Fachkräfte International (CFI)
Deutscher Entwicklungsdienst (DED)
Evangelischer Entwicklungsdienst (EED)
EIRENE - Internationaler Christlicher Friedensdienst
Forum Ziviler Friedensdienst (ForumZFD)
Weltfriedensdienst (WFD)

Überarbeitete Fassung
Bonn, Mai 2008

Inhalt

1. Einleitung	1
2. In welchen Konflikten werden ZFD-Projekte durchgeführt?	2
3. Ziele des ZFD	2
4. Handlungsfelder des ZFD	3
5. An welchen Wirkungen möchte der ZFD sich messen lassen?	3
6. Profilanforderungen an lokale Partnerorganisationen	5
7. Kernkompetenzen der Friedensfachkräfte	5
8. Methoden und Instrumente des ZFD	6
9. Vernetzung und Kooperation	7

1. Einleitung:

Der Zivile Friedensdienst (ZFD) hat sich als neues Instrument gesellschaftlicher Friedensförderung in der Entwicklungszusammenarbeit bewährt. Kern des ZFD ist die Vermittlung von Friedensfachkräften (FFK). Fünf Jahre praktischer Erfahrungen mit ZFD-Projekten liegen nun vor. Eine externe Evaluierung der Aufbauphase bezeichnete den ZFD als „politischen Gestaltungserfolg staatlicher und nichtstaatlicher Zusammenarbeit“.

Die Vision der Akteure des ZFD ist ein „positiver Frieden“, der eng mit dem Begriff der „Gerechtigkeit“ verbunden ist. Positiver Frieden zielt nicht nur auf die Abwesenheit physischer Gewalt, sondern auch auf die Bildung und Stärkung partizipativer und inklusiver Strukturen, die dem Ausbruch physischer Gewalt langfristig vorbeugen.

Ziel des ZFD ist, Form und Dynamik einer Konfliktaustragung mit gewaltfreien Mitteln dahin zu beeinflussen, dass Gewalt vermieden oder beendet oder zumindest gemindert wird („working on conflict“). Dies gilt für alle drei Phasen eines Konfliktes: vor Ausbruch von Gewalt, während Gewalthandlungen als auch nach deren Beendigung für die Konfliktnachsorge. Der ZFD unterscheidet sich dadurch von der allgemeinen konfliktsensiblen Entwicklungszusammenarbeit, die einen wichtigen Beitrag zur Überwindung von strukturellen Ursachen der Gewaltkonflikte leistet („working in conflict“).

Der ZFD arbeitet grundsätzlich mit lokalen Partnerorganisationen in Projekten zusammen, um zivilgesellschaftliche Friedenspotentiale zu identifizieren und die lokalen Kräfte für eine gewaltfreie Regelung von Konflikten zu stärken. Dabei wird auch eine Einflussnahme auf Gewaltakteure angestrebt. Im Sinne der Nachhaltigkeit der Projekte ist die Beschäftigung und Förderung lokaler Friedensfachkräfte neben der Personalvermittlung ein weiterer wichtiger Bestandteil von ZFD-Projekten. Deshalb machen die Personalkosten grundsätzlich den Großteil der Projektkosten aus.

ZFD-Projekte allein können bewaffneten Konflikten nicht vorbeugen oder diese beenden. Erst im Zusammenhang mit den kohärenten Beiträgen anderer Politikfelder wie Außen-, Wirtschafts-, Finanz- und Sicherheitspolitik auf nationaler und internationaler Ebene und einer engen Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren in den jeweili-

gen Konfliktregionen kann Gewaltprävention Wirklichkeit werden. Der Vorteil des Instrumentes ZFD liegt darin, dass zivilgesellschaftliche Akteure komplementär zu den staatlichen Initiativen, aber unabhängig von staatlicher Einbindung auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen arbeiten können.

Die Vielfalt der Ansätze ist eine Stärke des ZFD. Sie ist Voraussetzung, um auf unterschiedliche Kontexte in (potentiellen) Konfliktregionen angemessen reagieren und lokale Friedenspotentiale stärken zu können. Dennoch ist es notwendig, das Instrument „ZFD“ weiterzuentwickeln und das inhaltliche Profil zu schärfen. Nur so kann die Wirkung der ZFD-Projekte weiter erhöht und ein effizienterer Mitteleinsatz sichergestellt werden. Ein klares ZFD-Profil ist auch Voraussetzung für ein planvolles Zusammenwirken mit anderen Instrumenten der Entwicklungszusammen-, der Menschenrechts- und der Friedensarbeit vor Ort.

Ziel dieses Dokumentes ist es, gemeinsame Kriterien der im Konsortium ZFD zusammengeschlossenen Träger für den ZFD zu vereinbaren und das Profil des ZFD zu schärfen. Die Kriterien wurden mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung abgestimmt. Sie dienen künftig als Grundlage für die gemeinsam mit den Partnerorganisationen vor Ort geplanten und gestalteten ZFD-Projekte.

2. In welchen Konflikten werden ZFD-Projekte durchgeführt?

ZFD-Projekte werden als Interventionen im Kontext langanhaltender Gewaltkonflikte zwischen gesellschaftlichen Gruppen auf innerstaatlicher oder regionaler Ebene bzw. als Beitrag zur Prävention solcher Konflikte geplant und durchgeführt. ZFD wird prinzipiell in allen drei Konfliktphasen als Prävention, Konflikttransformation und Konfliktnachsorge tätig. Die Phasen sind in der Praxis häufig nicht voneinander zu trennen. Eine Konfliktnachsorge beinhaltet immer auch eine Präventionskomponente. Daher müssen im Rahmen des ZFD der (potentiell bewaffnete) Konflikt und die verschiedenen Parteien benannt werden können.

Allgemein zeichnen sich die Konflikte, in denen der ZFD tätig wird, durch eine polarisierte und geschwächte Zivilgesellschaft, ein Klima der Angst und des Misstrauens und einen hohen Anteil traumatisierter Menschen aus. Der ZFD kommt sowohl in stark asymmetrischen Machtkonflikten, in denen z.B. einer Regierung eine aufständische Gruppe gegenübersteht, als auch in eher symmetrischen Konflikten zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsteilen zum Einsatz. In religiös wahrgenommenen Konflikten werden europäische Fachkräfte leicht einer „christlichen Seite“ zugeordnet. Hier ist seitens der FFK und der Trägerorganisationen ein besonders sensibles Auftreten und bewusster Umgang mit der eigenen Rolle notwendig.

3. Ziele des ZFD

Oberziel des ZFD ist es, in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen Gewalt zu vermindern oder zu vermeiden, Verständigung zu fördern und zu einem nachhaltigen, gerechten Frieden beizutragen.

Projektziele sind, den gewaltfreien Umgang mit Konflikten und Konfliktpotentialen zu fördern, vorhandene Ansätze zur Versöhnung und Friedenssicherung zu stärken und Beiträge zum Wiederaufbau einer funktionierenden Zivilgesellschaft zu leisten. Die Ziele konkretisieren sich in den Handlungsfeldern des ZFD.

4. Handlungsfelder des ZFD

Folgende Handlungsfelder haben sich in bisherigen Konfliktsituationen als relevant erwiesen:

- Aufbau von Kooperations- und Dialogstrukturen über Konfliktlinien hinweg (einschließlich Stärkung traditioneller Schlichtungsinstanzen)
- Schaffung von Anlaufstellen und gesicherten Räumen für Unterstützung und Begegnung von Konfliktparteien
- Stärkung von Informations- und Kommunikationsstrukturen zum Thema "Ursachen und Auswirkungen gewaltsamer Konflikte" (u.a. Friedensjournalismus, Vernetzung, Monitoring von Konfliktverläufen)
- Reintegration und Rehabilitation der von Gewalt besonders betroffenen Gruppen (einschließlich Maßnahmen der psychosozialen Unterstützung/ Traumabearbeitung)
- Beratung und Trainingsmaßnahmen zu Instrumenten und Konzepten ziviler Konfliktbearbeitung, sowie beim Aufbau von Strukturen
- Friedenspädagogik (einschließlich Bildungsmaßnahmen zum Abbau von Feindbildern)
- Stärkung der lokalen Rechtssicherheit (Beobachtung der Menschenrechtssituation, Schutz vor Menschenrechtsverletzungen, Aufbau und Stärkung lokaler Institutionen)

Diese und weitere Handlungsfelder müssen sich direkt aus der Zielsetzung und den angestrebten Wirkungen des ZFD ergeben und müssen unbedingt durch die vor Projektbeginn erfolgende Analyse des Friedens- und Konfliktpotentials (siehe unter 8) bestätigt werden.

5. An welchen Wirkungen möchte sich der ZFD messen lassen?

Der Zivile Friedensdienst ist wirkungsorientiert im Sinne des internationalen Wirkungsbegriffs des Development Assistance Committee (DAC) der OECD. Wirkungen sind demnach Veränderungen von Verhalten, Strukturen und Prozessen infolge einer Intervention. Sie können beabsichtigt oder unbeabsichtigt, erwartet oder unerwartet, positiv oder negativ, kurz-, mittel- oder langfristig sein. Wirkungen treten während der gesamten Projekt-/Programmlaufzeit auf. Sie betreffen nicht nur die definierten Zielgruppen, sondern auch Partner und Mittler und können in einer Vielzahl von anderen Bereichen auftreten.

Bezugsgröße für die Bewertung der Wirkung ist das ZFD-Projekt. Kern jedes ZFD-Projekts ist die Personalvermittlung einer/oder mehrerer Friedensfachkräfte (FFK).

Die Friedensfachkraft bringt Qualifikationen, Kenntnisse und Ressourcen mit, die vor Ort nicht oder nicht im gleichen Maße vorhanden sind. Sie nutzt ihren Status als externe Person (Glaubwürdigkeit, Legitimität, Unbefangenheit, Schutz) und sie bringt

ihre Persönlichkeit (Arbeitsstil, Kreativität, Solidarität) in die interkulturelle Zusammenarbeit mit der lokalen Partnerorganisation ein.

Über die FFK hinaus kann ein ZFD-Projekt aus lokalen Fachkräften und weiteren Maßnahmen der lokalen Partnerorganisation, an denen die FFK mitwirkt, bestehen. Die Dauer des Projektes ist an die Dauer der Personalvermittlung gebunden. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit eines ZFD-Projekts ist für eine angemessene Übergangsphase der Einsatz von Kurzzeitberater/innen oder die Förderung lokaler Fachkräfte auch nach Ende des Vertrages der FFK möglich.

Die einzelnen Träger legen in ihrer Beziehung zwischen Partner, Fachkraft und Trägerorganisation verschiedene Schwerpunkte. Daher gibt es Projekte, in denen die Wirkung der Fachkraft auf Partner und ihr Umfeld im Vordergrund stehen. In anderen Projekten dagegen wird das Projekt im Sinne einer gemeinsamen Maßnahme von Partner und Fachkraft verstanden, mit der Wirkungen bei einer breiteren Zielgruppe erzielt werden sollen.

Der ZFD erwartet Wirkungen auf folgenden Ebenen:

Auf der Ebene der Partnerorganisationen:

Durch die Arbeit der FFK bei der Partnerorganisation entstehen folgende Veränderungen:

- Die lokalen Partnerorganisation(en)/Kooperationspartner sind bezüglich ihrer institutionellen Kapazität, der Qualifizierung, der Vernetzung, der Handlungsräume, der politische Bedeutung, der Motivation gestärkt, Konflikte konstruktiv bearbeiten zu können
- Die Partnerorganisationen übernehmen eine sichtbare Rolle bei der Suche nach gewaltfreien Lösungen
- Organisationsstrukturen bei den Partnerorganisationen sind verbessert.
- MitarbeiterInnen der Partnerorganisation wenden ihre durch den ZFD erworbenen Qualifikationen und Kenntnisse an.
- Impulse, die über die Mitarbeit der FFK entstehen, werden unabhängig weitergeführt.

Auf der Ebene der Zielgruppen:

Durch die gemeinsame Arbeit von FFK und lokaler Partnerorganisationen im Projekt wird ein sichtbarer Beitrag zu folgenden Veränderungen geleistet:

- Konflikte auf der Ebene der Zielgruppen der Partnerorganisation sind vermindert und gewaltfrei bearbeitet worden.
- Die Bereitschaft zur Kooperation mit anderen Akteuren ist bei den Zielgruppen erhöht worden.
- Kommunikationsstrukturen zwischen Konfliktparteien oder verfeindeten Bevölkerungsgruppen im Projektgebiet sind entstanden und Trennungen teilweise überwunden.

Auf der Ebene des gesamtgesellschaftlichen Umfeldes:

Mittel- und langfristig wird durch das ZFD-Projekt auch ein Beitrag zu Verminderung von Gewalt und Konflikttransformation auf gesamtgesellschaftlicher Ebene geleistet. Dafür gibt es folgende Beispiele:

- Vorurteile zwischen Bevölkerungsgruppen im Projektgebiet sind bewusst gemacht und vermindert worden.
- Lokale Akteure verfügen über gewaltfreie Methoden des Widerstandes und/oder können Gewaltprovokationen besser widerstehen.
- Die gesellschaftliche Diskussion über die Aufarbeitung vergangenen Unrechts ist in Gang gesetzt und die gesellschaftliche Bereitschaft zu Versöhnungsprozessen ist gestiegen.
- Bestehende lokale Mechanismen des friedlichen Konfliktaustrags sind gestärkt.
- Die objektive und subjektive Sicherheit der Bevölkerung ist erhöht worden.
- Veränderungen auf der gesellschaftlich-politischen Ebene sind angestoßen worden (z.B. Curricula für die Schulausbildung sind verändert worden, ein Gesetz).
- Eine Regierungspolitik wurde beeinflusst.
- Ein nationales friedensförderndes Netzwerk wurde gebildet.

Der ZFD wirkt strukturbildend und trägt zu einer neuen Kultur der gewaltfreien Konfliktbearbeitung bei. Dadurch stellt er seine Nachhaltigkeit sicher. Da der ZFD langfristig wirksam wird, darf er nicht mit direkt und kurzfristig wirkenden Instrumenten verglichen werden. Wesentlicher Faktor für die Wirksamkeit des ZFD sind die Qualität der Partnerorganisationen, Friedensfachkräfte und die Angemessenheit der Interventionsstrategien im Sinne von working on conflict. Wirkung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene kann nur im Zusammenspiel mit anderen friedens- und entwicklungspolitischen Aktivitäten entstehen. Das macht ein gewisses Maß an Koordination mit anderen Akteuren, die mit denselben Zielgruppen und in denselben Handlungsfeldern arbeiten, erforderlich.

6. Profilanforderungen an lokale Partnerorganisationen

Im Rahmen des ZFD arbeiten die Trägerorganisationen mit lokalen Partnerorganisationen zusammen. Die Art der Beziehung zur Partnerorganisation und die Einbindung der Fachkraft in eine Partnerorganisation gestaltet sich je nach ZFD-Träger unterschiedlich.

Für die Auswahl geeigneter Partnerorganisationen gibt es folgende Anforderungen:

- Sie muss ein klar erkennbares **Friedenspotential** besitzen. Dies zeigt sich sowohl im Arbeitsansatz der Organisation, wie auch an den Beziehungen zu den Zielgruppen und der Legitimität, die sie bei den Zielgruppen genießt.
- Arbeitet eine Partnerorganisation daran, benachteiligte Gruppen zu stärken, muss das Ziel sein, die politische Beteiligung der Gruppe zu erhöhen und die gewaltfreie Vertretung ihrer Interessen zu befördern
- Eine Partnerorganisation darf nur mit dem Ziel der gewaltfreien Konfliktbearbeitung mit bewaffneten Gruppen zusammenarbeiten
- Sie bemüht sich um Akzeptanz bei den verschiedenen Konfliktparteien

- Nach innen sollte eine Partnerorganisation ein hohes Maß an Transparenz hinsichtlich ihrer Ziele, ihrer internen Entscheidungsprozesse und Verantwortlichkeiten aufweisen.

Voraussetzung für eine Zusammenarbeit im ZFD ist, dass die Partnerorganisation die allgemeinen Ziele des ZFD unterstützt und die ZFD-Kriterien akzeptiert. Letztere sollten bereits zu Beginn der Planungsphase Gegenstand des Partnerdialogs sein. Bei Nichtübereinstimmung zwischen Partnerorganisation und ZFD-Träger muss von einer Zusammenarbeit abgesehen werden.

Situationen, in denen potentielle Partner selber Akteur des Konfliktes sind oder tragfähige zivilgesellschaftliche Strukturen noch nicht existieren, erfordern eine besonders sensible Form der Zusammenarbeit. Im Sinne der Nachhaltigkeit ist dabei eine umfassende Einbindung lokaler Fachkräfte und der Aufbau einer eigenständigen Trägerstruktur unerlässlich.

7. Kernkompetenzen der Friedensfachkräfte (FFK)

FFK sind danach auszuwählen, welche spezifische Anforderung eine Konfliktsituation stellt und welchen konkreten Bedarf die Partnerorganisation hat. Allgemein setzen sich die Auswahlkriterien einer FFK aus drei Bereichen zusammen: Bedingungen, die grundsätzlich für eine Mitarbeit im ZFD erfüllt sein müssen, den für alle Projekte notwendigen sozialen und persönlichen Kompetenzen und einer je nach Projekt oder Programm unterschiedlich zu gewichtenden spezifischen Kompetenz/Qualifikation. Die deutsche Trägerorganisation beurteilt, in welchem Umfang projektspezifische Qualifikationen im Rahmen der Vorbereitung vermittelt oder verstärkt werden können.

a) Grundsätzliche Kriterien

- abgeschlossene berufsfachliche Ausbildung
- allgemeine Berufserfahrung von einigen Jahren
- relevante Auslandserfahrung oder vergleichbare interkulturelle Erfahrungen
- zivilgesellschaftliches Engagement
- Erfahrungen in den Handlungsfeldern der Friedens-, Entwicklungsarbeit oder auch entsprechender Gemeinwesenarbeit (z.B. Friedenspädagogik, Menschenrechtsarbeit, Aufbau Zivilgesellschaft oder ähnliche Felder)
- Orientierung und Identifikation mit den Zielen und Grundlagen des ZFD

b) Soziale und personale Kompetenzen

- Empathie
- Flexibilität und situationsorientiertes Verhalten
- Selbstorganisation, Selbstführung
- hohe Teamfähigkeit
- Gesundheitsvorsorge (psychisch und physisch: Distanz und Nähe, Frustration, Stressbewältigung)
- allgemeine interkulturelle Kompetenz
- Erfahrungen im Umgang mit extremen Belastungssituationen
- Fähigkeit zu angemessenem Verhalten in Bedrohungssituationen
- Fähigkeit zur Reflexion der eigenen (auch geschlechtsspezifischen) Rolle

c) Für den projekt- und programmspezifischen Bereich lassen sich folgende Kompetenzfelder festlegen:

- Sprachkompetenz in der Gastlandsprache
- Sprachkompetenz in der internationalen Kommunikationssprache
- Regionalerfahrung mit der Zielregion
- **Allgemeine fachliche Kompetenz** (z.B. Theorie und Modelle von Konflikten und Konfliktverläufen sowie Instrumenten der Konfliktintervention, kulturspezifische Konfliktmodelle, Kenntnisse der geschlechtsspezifischen Rolle von Frauen in Friedensprozessen)
- Beruflich-fachliche Kompetenz entsprechend der projektspezifischen Aufgabenstellung
- **Pädagogische Kompetenz** (Lehren und Unterrichten, Arbeit mit Gruppen, Animation, Moderation, Gesprächs- und Verhandlungsführung)
- **Grundkenntnisse** (z.B. Projektplanungs-, Steuerungs- und Evaluierungsinstrumente; Finanzverwaltung; Kenntnisse der Strukturen und Abläufe von Geberorganisationen, Elektronische Kommunikations- und Informationsmedien, Medien und Öffentlichkeitsarbeit, Lobbyarbeit)

8. Methoden und Instrumente des ZFD

Wichtiges Instrument im ZFD ist die gemeinsame Analyse der Friedens- und Konfliktpotentiale. Diese sollen mit der lokalen Partnerorganisation, z.B. als Teil einer Vorstudie oder im Rahmen der gemeinsamen Projektplanung durchgeführt werden. Der Konflikt, die Hauptakteure, ihre Interessen sowie das Friedenspotential und die eigenen Handlungsmöglichkeiten müssen dabei klar benannt werden.

Bei Festlegung der Aufgaben ist der ZFD-spezifische Mehrwert eines/r externen FFK deutlich erkennbar. Die FFK, die lokale Partnerorganisationen und die deutsche Trägerorganisation führen ein konfliktbezogenes Monitoring durch. Dieses bedarf einerseits der regelmäßigen Beobachtung der Entwicklung des Konfliktes. Andererseits werden projektbezogene Instrumente angewendet, um ungewollte negative Auswirkungen der eigenen Aktivitäten zu beobachten und die positiven Auswirkungen bewusst zu verstärken (z.B. der Local Capacities for Peace/Do no harm-Ansatz). Bei größeren Vorhaben kommen auch Instrumente zur Anwendung, die die Projektschwerpunkte im Rahmen einer Analyse des Konflikt- und Friedenspotentials überprüfen (z.B. ein PCIA).

Die FFK sind in ihrer Projektarbeit besonderen Belastungen und Risiken ausgesetzt, die sich nicht ausschließlich auf den ZFD beschränken, aber dort im erhöhten Maße auftreten. Dies bedeutet eine besondere Verantwortung seitens der Trägerorganisationen, präventive und begleitende und notfalls kurative Maßnahmen der Betreuung und Qualifizierung bereitzustellen. Jede Trägerorganisation hat individuelle Vorgehensweisen und Instrumente entwickelt, um dieser Verantwortung gerecht zu werden. Diese umfassen u.a. Module zur Stressbewältigung und zum Umgang mit Gewalt und Belastungssituationen im Rahmen der Qualifizierung und der Vorbereitung, auf regionalen Fachseminaren als Begleitinstrumente sowie im Debriefing nach der Rückkehr, das Angebot von regelmäßiger Supervision durch lokale Personen oder die Festlegung von psychologisch geschulten Kontaktpersonen sowie die Erstellung von Sicherheitskonzepten und Krisenplänen.

Im Rahmen der ZFD-Handlungsfelder kommen unterschiedliche projektspezifische Instrumente der zivilen Konfliktbearbeitung zum Einsatz. Ein großer Teil der spezifischen Instrumente wird bereits in der Vorbereitung/Qualifizierung vermittelt. Die FFK sollten aber Weiterbildungsangebote vor Ort nutzen können und den fachlichen Austausch untereinander suchen. Die ZFD-Trägerorganisationen verpflichten sich, die Dokumentation erfolgreicher ZFD-Instrumente und den Erfahrungsaustausch darüber zu intensivieren.

9. Vernetzung und Kooperation

Vernetzung und Kooperation sind sowohl Ziel als auch Mittel Ziviler Konfliktbearbeitung. Sie sind relevant für alle ZFD-Handlungsfelder. Gleichzeitig gibt es einen engen inhaltlichen Zusammenhang zwischen der Entwicklungszusammenarbeit und Ziviler Konfliktbearbeitung. Entwicklung bedeutet notwendigerweise eine Veränderung des Status quo und damit die Veränderung politischer und wirtschaftlicher Interessenlagen. Konflikte - auch wenn es oft um die Veränderung von Einstellungen, Mentalitäten oder traumatischen Erfahrungen geht - sind in der einen oder anderen Weise mit materiellen Interessen verbunden. Frieden wird für lokale Zielgruppen in ihrer Alltagswelt dauerhaft nicht erfahrbar, wenn er nicht mit einer spürbaren Verbesserung der materiellen Situation einhergeht. Die Bearbeitung von Konflikten erfordert also auch die Integration (das Mitdenken) von Maßnahmen der wirtschaftlichen Entwicklung. Konfliktfelder sind zudem meist so komplex, dass sie von sehr unterschiedlichen Perspektiven her betrachtet und bearbeitet werden können. So können soziale, politische, wirtschaftliche, religiöse oder auch ethnische Aspekte in verschiedenen Kombinationen in den Vordergrund gestellt werden. Durch all diese Zugänge ergeben sich vielfältige – in manchen Fällen auch zwingende – Vernetzungs- und Kooperationsansätze zwischen ZFD und anderen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit.

Vernetzung als Austausch von Erfahrung und Information, der nicht unbedingt auf Konsens orientiert sein muss, kann zwischen Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden. Unterschieden werden kann die Vernetzung lokaler Partnerorganisationen, die Vernetzung der deutschen Trägerorganisationen in einer Region, die Vernetzung von FFK untereinander und die Vernetzung von FFK und ihrer Partnerorganisationen mit anderen Akteuren der deutschen und internationalen Entwicklungszusammenarbeit. Auch in der Vernetzung bleibt die Partnerorientierung das grundlegende Prinzip.

Bei der **Vernetzung von Partnerorganisationen** leistet der ZFD einen besonderen Beitrag. So wird ein Fachaustausch über das ZFD-Netzwerk und/oder über das Konzept eines Zivilen Friedensdienstes mit regionalen Partnertagungen vor Ort oder mit internationalen Partnertagungen in Deutschland befördert (Süd-Süd-Austausch). Über Kontakte der FFK können Arbeitsverbindungen zwischen den Partnerorganisationen angeregt oder der Austausch mit anderen internationalen Fachorganisationen befördert werden.

Die **Vernetzung der deutschen Trägerorganisationen**, die sich in einer Region engagieren, ist über das Konsortium Ziviler Friedensdienst bereits gut entwickelt. Gegenseitige Einladungen zu Fachtagungen, Austausch zu länder- und regionalspezifischen Fragen, Mitarbeit in der Gruppe Friedensentwicklung (FriEnt), Kooperation in Fragen der Qualifizierung und Vorbereitung, Entwicklung

gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit und gemeinsame Tagungsprojekte gehören zum Standard der bisherigen Arbeit. Die beteiligten Organisationen prüfen regelmäßig, wie eine länder- oder regionalspezifische Strategieentwicklung und ein arbeitsteiliges Vorgehen zur Verbesserung der Arbeit beitragen können.

Die **Vernetzung der FFK untereinander** wird zurzeit im Konsortium Ziviler Friedensdienst über geeignete Medien ausgebaut. Sie soll einerseits die fachliche Unterstützung verstärken, den kollegialen Fachaustausch ermöglichen und die Chancen, Netzwerke mit Partnerorganisationen zu knüpfen, erhöhen.

Eine **Vernetzung von FFK und ihrer Partnerorganisationen mit anderen Akteuren der deutschen und internationalen Entwicklungszusammenarbeit** erweitert den Wirkungsbereich des ZFD und schafft gleichzeitig für FFK eine Perspektive, die über die Graswurzelebene hinausweist. Vernetzung und Kooperation sind in verschiedenen Projektphasen hilfreich: In der Planungsphase werden bei der Analyse des Friedens- und Konfliktpotentials bereits die Tätigkeiten anderer internationaler Akteure erfasst und der besondere Mehrwert der eigenen Personalvermittlung im Hinblick auf bereits bestehende Ansätze (komparativer Vorteil) formuliert. So können Überschneidungen verhindert, blinde Flecken und mögliche Kooperationsformen identifiziert werden. Während der Durchführungsphase sind aus Sicht des ZFD insbesondere Kooperationen bei Projektaktivitäten interessant, die Vorhaben der Partner auf der lokalen und regionalen Ebene mit Projekten auf der nationalen Ebene verbinden. Als gemeinsame Aktivitäten sind beispielsweise Workshops der Partnerorganisationen, Austausch von Trainingsmaterialien, gemeinsame Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit für gewaltfreie Konfliktlösung, Verwendung von Informationen von lokalen Partnern für Lobby- und Advocacyarbeit auf nationaler Ebene denkbar.

In expliziten Kooperationsprojekten mit anderen Trägern der Entwicklungszusammenarbeit können FFK als sog. Konfliktberater/innen eine externe Konfliktperspektive und die Kenntnisse konfliktbezogener Instrumente einbringen. Sie unterstützen so die Entwicklungszusammenarbeit vor Ort dabei, Planung und Durchführung von Projekten konfliktsensibler zu gestalten.

Gegenüber lokalen Partnerorganisationen bringen FFK wiederum Kenntnisse der Strukturen, Abläufe und Logiken von Geberorganisationen mit. Eine weite Perspektive, die durch Kontakte zu anderen Organisationen gefördert wird, hilft FFKs, die systemischen Zusammenhänge des Konfliktgeschehens wahrzunehmen und zu nutzen.

Wo möglich, werden Koordinierungstreffen zwischen FFK und Vertreter/innen anderer Nichtregierungsorganisationen sowie den staatlichen deutschen Durchführungsorganisationen angeregt bzw. bestehende Foren der deutschen Auslandsvertretung genutzt („Jour fixe“). Neben der gegenseitigen Information und der Diskussion der Sicherheitssituation sollten diese Treffen auch zunehmend für ein gemeinsames Monitoring der Konfliktsituation (neue Entwicklungen der Friedens- und Konfliktpotentiale) genutzt werden. Dies ist ein wichtiger Schritt hin zu kohärenteren Reaktionen lokaler und internationaler Akteure.