



Protokoll der Diskussionsveranstaltung

„Perspektiven der ‚Generation 55plus‘ in der Entwicklungszusammenarbeit“

am 24.11.2009 von 13.00-17.00 Uhr

im Dekanatssaal der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät der Humboldt-Universität zu
Berlin, Invalidenstr. 42, 10115 Berlin.

Initiiert durch den Verein „Freunde und Förderer
des Seminars für Ländliche Entwicklung e.V.“

Moderation: Christian Berg
Protokoll: Anja-Katrin Fleig



1. Einführung, Hintergrund und Ziele der Diskussionsveranstaltung

1.1 Einführung und Hintergrund

Die Diskussionsveranstaltung „Perspektiven der Generation 55plus in der Entwicklungszusammenarbeit“ wurde eröffnet von Frau Dr. Hannelore Börgel, der Vorsitzenden des Vereins „Freunde und Förderer des Seminars für Ländliche Entwicklung e.V.“, die Repräsentanten und Repräsentantinnen der Organisationen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit sowie eine Anzahl weiterer Gäste aus dem Arbeitsbereich und -umfeld der EZ begrüßte. Die Vorsitzende bedauerte, dass aufgrund von Krankheit und Terminverschiebungen im Auswärtigen Amt und im BMZ einige Gäste sehr kurzfristig ihre Teilnahme wieder absagen mussten.

Nach einigen Angaben zu Gründungshintergrund, Arbeitsschwerpunkten und dem weitreichenden Kollegennetzwerk des Vereins selbst (s.a. www.sle-freunde.de), informierte Frau Dr. Börgel über den Anlass zur Erstellung der Studie und zur Initiierung der Diskussionsveranstaltung.

Beide erfolgten als Reaktion auf die Rückmeldung von Kollegen und Kolleginnen der Generation 55plus, die in zunehmendem Maße die Erfahrung gemacht hatten, dass es für sie schwieriger wurde, nach Ablauf von Verträgen Anschlussanstellungen bzw. Nachfolgeaufträge zu erhalten. In diesem Zusammenhang wurde auch die Befürchtung geäußert, dass wertvolles Erfahrungswissen älterer Kollegen/Innen nicht mehr in ausreichendem Ausmaß in die entwicklungspolitischen Prozesse eingebracht werden könne.

Nach Vorlage des Gutachtens im April 2009 beschloss der Vorstand, dieses Gutachten als Grundlage für eine Diskussionsveranstaltung zu nehmen, um den beteiligten EZ Institutionen eine Möglichkeit zum Austausch und gegebenenfalls einer potentiellen Unterstützung der Betroffenen zu geben.

1.2 Ziele der Diskussionsveranstaltung

Ziele der Veranstaltung waren:

- der Austausch der im Rahmen der Studie befragten EZ- Organisationen und diverser Ressourcepersonen untereinander
- aufzeigen von Handlungsoptionen für die Personengruppe „55plus“ hinsichtlich der altersbezogenen Beschäftigungsproblematik

1.3 Inhaltliche Struktur der Veranstaltung

Die VertreterInnen mehrerer entwicklungspolitischer Organisationen gaben zu Beginn der Veranstaltung einen Überblick über die jeweiligen organisationsinternen Altersstrukturen und die diesbezüglichen internen Gestaltungsansätze sowie eine erste Reaktion auf die Studienergebnisse.

Es folgte eine moderierte Diskussionsphase, die sich an den zuvor von Frau Kühn vorgestellten Leitfragen orientierte:

- 1. Was kann / sollte die Generation 55plus selbst zur Sicherung ihrer beruflichen Perspektiven in der EZ tun?**
- 2. Welche Rolle können Rückkehrerforen, Vereine oder Netzwerke spielen?**
- 3. Wie können Best-Practice-Erfahrungen / Wissen der Generation 55plus besser genutzt werden?**

2. Ergebnisse der Diskussionsveranstaltung

2.1 Organisationsinterne Altersstrukturen und Regulationsansätze

Unabhängig vom sehr unterschiedlichen Charakter der vertretenen Organisationen wurde die Bedeutung der EZ-Fach- und Führungskräfte der Generation 55plus sowie des von ihr erworbenen Erfahrungswissens hervorgehoben. Gleichzeitig wurde jedoch betont, dass nicht „museales Erfolgswissen konserviert“ werden sollte, sondern dass ein flexibler Einsatz erworbener Kenntnisse in neuen, oft komplexeren Kontexten erforderlich ist.

Alle VertreterInnen betonten, dass es in ihren Organisationen keine Altersbegrenzungen hinsichtlich der Vergabe von Gutachteraufträgen oder der Einstellung neuer MitarbeiterInnen gibt. Vielmehr werden bereits heute viele Schlüsselpositionen bewusst mit älteren KollegInnen besetzt. Andererseits gab es jedoch den Hinweis eines Netzwerkes, dass es Altersbegrenzungen in den Organisationen gäbe, die aber nicht öffentlich gemacht werden.

Infolge des Wachstumstrends innerhalb der EZ seit einigen Jahren hat sich die Beschäftigungssituation generell und damit einhergehend auch für die „Generation 55plus“ wieder verbessert. Künftig kann aufgrund der demographischen Entwicklung damit gerechnet werden, dass auch Personen eingestellt werden, die nach heutigen Maßstäben das Rentenalter bereits erreicht haben. In der GTZ beispielsweise gab es 2008 700 Neueinstellungen. Ca. 12% seien älter als 55 Jahre. Nach einem Schrumpfungsprozess bei Arbeitskräften über eine Periode von fünf Jahren zu Beginn des Jahrzehnts, gäbe es seit drei Jahren einen Anstieg.

Die aktuell bestehenden Altersstrukturen in den Organisationen sind sehr unterschiedlich. Vom exklusiven Zusammenschluss beratender RuheständlerInnen (SES) mit einem Durchschnittsalter von 67 Jahren, der Rückkehrergemeinschaft (GGRG) mit 300 Mitgliedern und einer mehr oder weniger ausgeglichenen Altersstruktur, bis hin zur Forschungs- und Beratungseinrichtung (DIE) mit 60 wissenschaftlichen Mitarbeitern und entsprechend befristeten Stellen und jungen Mitarbeitern, wurden unterschiedlichste Formen der Alterszusammensetzung beschrieben. Das DIE verfügt über ein Ehemaligen-Netzwerk (Ansprechpartnerin: Frau Mehl/DIE). Im Zuge des Umzugs einiger EZ-Organisationen von Berlin nach Bonn (DED; DIE) trat zum Teil eine sehr schnelle Änderung der Altersstruktur ein (Ältere wollten den Umzug nicht mehr mitmachen etc.).

Eine zu schnell forcierte „Verjüngung“, die zu einer „Überjüngung“ einer Organisation führt, kann sich als Problem in der EZ herausstellen. Junge MitarbeiterInnen benötigen sehr viel Input um als BeraterInnen tätig werden zu können. Hier könnten möglicherweise Ältere als Mentor tätig werden.

Interne Regulationsansätze zur Altersstruktur bestehen nicht in allen Organisationen. In zwei Fällen wurde auf die Sorge hinsichtlich einer „Überalterung“ mit zunehmender Öffnung für und Anwerbung von jüngeren Personen reagiert. Die GTZ betreibt bereits seit einer Dekade aktives Diversity Management, welches die bewusste Regulierung der internen Altersstruktur einschließt.

Im DED sind 20% der Fachkräfte im Ausland über 50 Jahre. Auch KZE, Evaluierungen und Koordinationsstellen seien meist mit älteren Kollegen besetzt. Unter den Bewerbern seien mehr und mehr Personen, die älter als 50 seien. Die Generation 55+ sei am stärksten in den Auslandsstellen vertreten. In der Zentrale versuche man, eine ausgeglichene Altersstruktur herzustellen. Ältere Bewerber mögen allerdings nicht die an Assessment-Center angelehnten Auswahlverfahren. Sie sträuben sich

gegen bestimmte spielerische Testsituationen. Es habe daher DED intern die Überlegung gegeben, ob für Ältere ein spezifisches Auswahlverfahren eingesetzt werden sollte. Man habe sich aber bewusst dagegen entschieden.

2.2 Reaktionen auf das Gutachten und Sichtweisen zum Thema

Die Ergebnisse des Gutachtens wurden in den EZ - Organisationen mit Interesse aufgenommen. Teilweise wurde das Gutachten innerhalb der jeweiligen Organisationen bzw. im Kollegenkreis diskutiert. Im Rahmen der Eingangsstatements wurde jedoch kritisch angemerkt, dass die jeweilige Perspektive der Organisationen in den Studienergebnissen nicht ausreichend berücksichtigt sei.

Von einigen wurde die Frage aufgeworfen, ob tatsächlich eine Beschäftigungsproblematik für die Generation 55plus bestehe, oder ob es sich bei den o.g. Rückmeldungen eher um Einzelstimmen handle.

Auch wurde in Frage gestellt, ob es sich bei der Problematik tatsächlich um eine altersbezogene oder eher um eine qualifikationsbezogene (Mangel an aktualisiertem Fachwissen, Technikenkenntnissen, Verfahrens- und Formatkenntnissen etc.) handle.

Der Verfasser der Studie, Dr. Fischer, hob hervor, dass er mehrere Rückmeldungen von KollegInnen erhalten habe, welche die These der altersbezogenen Problematik stützten. So stellten gewisse Anforderungen bei der Auftragsvergabe (Kenntnis bestimmter neuerer Methoden oder Formate) oft bereits in sich eine Hürde für ältere Kollegen dar.

2.3 Möglichkeiten der Eigeninitiative seitens der „Generation 55plus“ zur Sicherung ihrer beruflichen Perspektiven in der EZ

Im Diskussionsverlauf identifizierten OrganisationsvertreterInnen und FachkollegInnen eine ganze Reihe von Möglichkeiten, wie Angehörige der „Generation 55plus“ ihre beruflichen Perspektiven in der EZ verbessern und auch künftig sichern können.

In diesem Zusammenhang wurden Kompetenzen und Strategien angesprochen, die auch und gerade von älteren KollegInnen gefordert werden und zur Überwindung von beruflichen Schwierigkeiten beitragen können (verbesserte Kommunikation, neue Kommunikationsformen/-wege, um Kommunikationsprobleme der Älteren zu ändern, Jüngere verfügen häufig über beneidenswerte Eloquenz, die allerdings nicht immer mit entsprechendem fachlichen Tiefgang einhergeht).

Ein direkt und indirekt immer wieder angesprochener Themenbereich war die **Lernkompetenz und -bereitschaft** der Betroffenen. So wurde z.B. mehrfach die Wichtigkeit von fachlichen und methodischen Fortbildungen, lebenslangem Lernen generell, regelmäßiger Aktualisierung der eigenen technischen Kenntnisse sowie einer ständigen kritischen Betrachtung und Weiterentwicklung der eigenen Qualifikation hervorgehoben.

Bei einigen älteren EZ- Fachkräften wurde eine gewisse „Methodenmüdigkeit“ ausgemacht, verstanden als die vor dem Hintergrund langer Berufserfahrung sinkende Bereitschaft, **neue methodische Ansätze bzw. neue Konzepte** aufzugreifen und in die eigene Arbeit einzubinden. Häufig kommen diese sog. neuen Ansätze für ältere Fachkräfte nur in neuen Worten, aber nicht unbedingt als wirklich neue Ansätze daher. Ein **Mindestmaß an Interesse und Offenheit sei jedoch** nötig, um sich mit neuen Trends auseinander zu setzen, so dass eine fachlich begründete Eigenent-

scheidung für oder gegen neue Methoden ermöglicht wird.

Als wichtiger Ansatzpunkt zur Verbesserung der eigenen Perspektive wurde weiterhin die **persönliche Haltung** genannt und ein offensiver Umgang mit scheinbar schwierigen beruflichen Situationen gefordert. Sie seien eher als Herausforderung denn als Problem zu betrachten. Die Angst vor Neuem oder ein Zurückweichen vor der hohen Komplexität der aktuellen entwicklungspolitischen Herangehensweisen solle einer neugierigen Annäherung weichen, damit diese Komplexität im Berufsalltag versteh- und beherrschbar bleibe.

In diesem Zusammenhang wurde auch die **Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion** genannt. Jeder Einzelne müsse sich seiner Fachkenntnisse sowie seiner persönlichen Stärken, Schwächen und Wünsche an das berufliche Umfeld sehr bewusst sein, um auf dieser Basis den eigenen Platz im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit definieren und ausfüllen zu können.

Auch wurde **mehr Eigeninitiative** seitens der „Generation 55plus“ gefordert: so sei es von hoher Bedeutung, die **eigenen Stärken**, z.B. im Bereich der analytischen Fähigkeiten, aber auch hinsichtlich der in dieser Altersgruppe sehr ausgeprägten Kultur des politischen Handelns und Denkens, **aktiv einzusetzen**. Dadurch könnten neue, anspruchsvolle Themenfelder bereichert und mitgestaltet bzw. kritisch begleitet werden.

2.4 Rolle von Rückkehrerforen, Vereinen und Netzwerken

Dem regelmäßigen fachlichen und persönlichen Austausch in Rückkehrerforen, Vereinen oder Netzwerken wurde von den Anwesenden große Bedeutung beigemessen.

Einerseits wurden entsprechende Treffen als gute Möglichkeit benannt, um sich **inhaltlich wie methodisch auf dem Laufenden zu halten**.

Andererseits verstehen sich diese Organisationen/Institutionen per se als günstiges Medium, um vorhandene **berufliche Verbindungen zu stabilisieren** und **neue Kontakte aufzubauen**. In diesem Zusammenhang wurde sowohl die Chance zum Austausch innerhalb der eigenen Generation als auch die Sicherstellung einer **Kommunikationsstruktur zwischen „Alt und Jung“** positiv bewertet.

Weiterhin werden diverse Service-Leistungen für Mitglieder angeboten. Einige Organisationen betreiben z.B. **aktive Vermittlungsarbeit**, indem sie Fachkräfte-Pools in Form von Datenbanken erarbeiten und interessierten EZ-Organisationen verfügbar machen.

Andere bieten diverse **Fortbildungsseminare** und/oder **Publikationen**, wie Zeitschriften und Webinformationen an oder versenden fachbezogene Newsletter, um ihren Mitgliedern aktuelle Informationen zeitnah zukommen zu lassen. Als besonders positives Beispiel wurde das Rückkehrermagazin „Transfer“ genannt.

2.5 Bessere Nutzung von Best-Practice-Erfahrungen / Wissen der Generation 55plus

Die Sorge um den möglichen Verlust des in langen Berufsjahren erworbenen Wissens der „Generation 55plus“ wurde mehrmals angesprochen. Es wurde sogar die Vermutung geäußert, dass es innerhalb der Organisationen ein Interesse daran gäbe, Wissen „zu vergessen“, um es anschließend neu generieren zu können.

Die Vertreter der Organisationen wiesen allerdings den Vorwurf des Erfahrungs- und Wissensverlustes zurück und verwiesen auf die zahlreichen Instrumente und Mechanismen, die aktive Erfahrungs- und Wissensaufbereitung sowie Bewahrung und Wiedereinfließen in die EZ-Praxis sicherstellen.

In diesem Zusammenhang wurde es allerdings als problematisch angesehen, dass Aufgaben im Bereich des Wissensmanagements eher von jüngeren, relativ unerfahrenen Personen ausgeführt werden.

Weiterhin bestehe eine Schwierigkeit darin, dass der wertvolle Beitrag der „Generation 55plus“ eher in implizitem, nicht notwendigerweise schriftlich festgehaltenem Wissen bestehe. Dieses lasse sich meist nicht in Berichten und Fragebögen abrufen, sondern nur im persönlichen Austausch und mit einer gewissen Distanz zur Alltags-tätigkeit. Dazu sei es notwendig, entsprechende Prozesse zu initiieren und zuzulas-sen, die eine kritische Reflexion und eine ehrliche Auseinandersetzung erst ermög-lichten. Hierzu wurde von guten Erfahrungen mit auf das jeweilige Thema zuge-schnittenen, mehrtägigen **Workshops** berichtet.

Als wichtige und nützliche Beispiele zur Förderung des persönlichen Austauschs wurden weiterhin verschiedene, meist **institutionalisierte Formen des Zusam-mentreffens** (Thementage (GTZ), Netzwerk- und Rückkehrerveranstaltungen, Fach-gruppengespräche, „Jour-fixe“-Treffen, Project Reviews) genannt.

Strukturelle Ansätze innerhalb der Organisationen bzw. im Rahmen der täglichen Arbeit stellen notwendige und geeignete Instrumente zur Weitergabe von Erfahrun-gen und Wissen dar. Als positive Beispiele wurden altersgemischte Projektteams, Tandemverfahren, vernetzte Projektgruppen und Mentoring-Konstellationen genannt.

Eine Kollegin ermutigte die Angehörigen der „Generation 55plus“ ausdrücklich, Er-fahrungen und Wissen sowie kritische Sichtweisen und Anmerkungen zu aktuellen Themen in Form von **eigenen Publikationen** weiterzugeben.

2.6 Weitere Diskussionsstränge

Zahlreiche Beiträge bezogen sich auf den Bereich der **Themen- und Methoden-trends innerhalb der entwicklungspolitischen Diskussion**. Mehrfach wurde die Beobachtung geschildert, dass Themen „immer wiederkommen“ bzw. dass in gewis-sen Abständen „alter Wein in neuen Schläuchen“ verkauft würde.

Dem wurde entgegengehalten, dass zwar Themenbereiche häufig wieder aufgegrif-fen würden, in der jeweils aktuellen Diskussion jedoch mit anderem Fokus oder hö-herer Komplexität diskutiert würden. In diesem Zusammenhang wurde sehr kritisch angemerkt, dass mit dem Diskurs auf immer höheren und komplexeren Ebenen häu-fig Differenziertheit und Tiefe verloren gingen. Auch wurde beobachtet, dass eine Vielzahl der aktuellen Themen stark „entpolitisiert“ diskutiert würde.

Für die „Generation 55plus“ wurde gefolgert, dass eine **Auseinandersetzung mit aktuellen Trends** wichtig sei, um eigene Standpunkte erfolgreich zu vertreten und kritische Sichtweisen in die Diskussion einzuspeisen. Gleichzeitig sei es jedoch nicht nötig, jeden Trend und jede Methode persönlich aufzugreifen, sondern diese – wenn sie nach entsprechender Prüfung nicht nutzbringend erscheinen – auch zu überge-hen und dies im Zweifelsfall selbstbewusst und fundiert zu vertreten.

Auch dem Themenfeld der **sozialen Kompetenzen** waren viele Diskussionsbeiträge gewidmet. Soziale Kompetenzen und interkulturelle Erfahrungen der Generation

55plus hätten ihren ursprünglich hohen Stellenwert verloren. Mehrere OrganisationsvertreterInnen und FachkollegInnen widersprachen dem und betonten, dass gerade im Rahmen aktueller EZ-Interventionen soziale Kompetenzen unverzichtbar seien, jedoch als alleiniger Faktor bei der Personalauswahl nicht ausschlaggebend seien. Von gleicher Bedeutung seien aktuelle und passgenaue inhaltliche Fachkompetenzen. Damit einhergehend wurde die Eigenverantwortung der Generation 55plus hervorgehoben, sich hinsichtlich inhaltlich-fachlicher Kompetenzen auf aktuellem Stand zu halten.

Als aktuelles Thema in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung wurde die **Notwendigkeit der „Innovationen von innen“** genannt. Da Organisationen Innovationen zunehmend weniger durch die Einstellung junger KollegInnen von außen „einkaufen“ können, erwächst ein Bedarf, aktives Diversity Management (GTZ) zu betreiben. Hierbei wird angestrebt, möglichst unterschiedliche Persönlichkeiten, Altersgruppen, Arbeitsansätze sowie eine hohe Vielfalt an Fachkompetenzen zusammenzuführen, wobei den einzelnen MitarbeiterInnen individuelle Förderung und den jeweiligen Bedürfnissen bestmöglich angepasste Beschäftigungsbedingungen angeboten werden. Nur so könne sich in hochdiversifizierten Team ein Klima einstellen, welches es ermögliche, Innovationen von innen zu generieren.

Freiberufler hatten den Eindruck, dass mit dem Ausscheiden der älteren Generation aus den Organisationen, auch die Netzwerke der „Generation 55plus“ verloren gingen, was die **Auftragsvergabe** an sie negativ beeinflusse.

Hierzu wurde als Lösungsmöglichkeit einerseits aktives Networking in diversen Foren angesprochen. Andererseits wurde von OrganisationsvertreterInnen mitgeteilt, dass heute bei der Auftragsvergabe zumeist **sehr anonyme Marktmechanismen** zum Tragen kommen, die aufgrund der **Digitalisierung von Bewerbungsverfahren** in erster Linie Sachinformationen abfragen. Dabei spielten persönliche Netzwerke eine zunehmend geringere Rolle, so dass ältere Bewerber bei angemessener Qualifikation gleichrangigen Zugang zu Stellen- und Auftragsausschreibungen haben.

3. Zusammenfassung, Fazit und Ausblick

3.1. Zusammenfassung

Im Verlauf der Diskussion wurde deutlich, dass innerhalb der Teilnehmerschaft hinsichtlich der Perspektiven für die „Generation 55plus“ im Berufsfeld der Entwicklungszusammenarbeit recht kontroverse Sichtweisen vorherrschten.

Während mehrere OrganisationsvertreterInnen und Angehörige dieser Generation eine diesbezügliche Problematik nicht beobachteten, wurde andererseits deutlich, dass es Betroffene gab, die selbst oder in ihrem persönlichen Umfeld negative Erfahrungen gemacht hatten, die sie auf fortschreitendes Alter zurückführten.

Im gemeinsamen Gespräch wurde deutlich, dass zahlreiche Möglichkeiten bestehen, wie ältere KollegInnen ihre Fachqualifikationen aktualisieren und damit berufliche Perspektiven verbessern können. Als Kernvoraussetzungen hierfür wurden Offenheit hinsichtlich der Auseinandersetzung mit Neuem, anhaltende Lernbereitschaft und Eigeninitiative identifiziert – Haltungen und Eigenschaften, die in gleicher Form auch jüngeren Fachkräften abverlangt werden.

Beruflichen Zusammenschlüssen, Foren und Netzwerken wurde allseits ein hoher Stellenwert hinsichtlich Austausch, Fortbildung und Vermittlungsmöglichkeiten beigemessen.

Auch hinsichtlich der Bedeutung von Wissenserhalt und Erfahrungsweitergabe herrschte weitgehende Übereinstimmung. Es wurde deutlich, dass neben dem Wissenstransfer in Schriftform eine **Weitergabe im persönlichen Austausch unerlässlich** ist. Erfahrungsgemäß eignen sich hierzu sowohl spezielle Einzelveranstaltungen als auch institutionalisierte Zusammenkünfte in unterschiedlicher Form und auf verschiedenen Ebenen.

Weiterhin wurde die Schaffung bzw. der Erhaltung von Bedingungen gefordert, die sowohl innerhalb der Organisationen (z.B. aktives Diversity Management) als auch bei der Vergabe von Aufträgen (z.B. altersgemischte Teams), einen Austausch „on the job“ ermöglichen. Auch wurde empfohlen, die Verantwortung für den Themenbereich Wissensmanagement nicht ausschließlich an jüngere, unerfahrenere Kollegen zu delegieren.

3.2 Fazit

Die Ergebnisse der Diskussionsveranstaltung machten deutlich, dass den Angehörigen der „**Generation 55plus**“ trotz einiger negativer Erfahrungen und Strukturveränderungen in der EZ zahlreiche Optionen offen stehen, um für sich positive Perspektiven im Berufsfeld der Entwicklungszusammenarbeit zu erhalten bzw. zu entwickeln.

Hierzu tragen auch die aktuellen Rahmenbedingungen bei: Sowohl die demographische Entwicklung als auch der aktuelle Wachstumstrend in der EZ-Branche führen zu erweiterten Möglichkeiten für ältere KollegInnen, sich neue Beschäftigungsfelder innerhalb der EZ zu erschließen.

3.3 Ausblick

Die Ergebnisse der Veranstaltung wurden von den anwesenden Organisationsvertretern als Anstoß gesehen, eine Fortführung und Vertiefung der Diskussion, auch innerhalb der Organisationen, anzuregen.

Anlage 1: Programm

Beginn: 13.00 Uhr

Begrüßung und Eröffnung:	Frau Dr. Hannelore Börgel
Zusammenfassende Präsentation von Ergebnissen des Gutachtens:	Frau Anja Kühn
Vorstellung der Diskussions-Leitfragen:	Frau Anja Kühn
Kurze Eingangs-Statements:	Vertreter verschiedener EZ-Organisationen

Kaffeepause: 14.45-15.15 Uhr

Moderierte Diskussionsrunde, Moderation:	Herr Christian Berg
Zusammenfassung und Schlussworte:	Frau Dr. Hannelore Börgel

Ende: 17.00 Uhr

Anlage 2: TeilnehmerInnen-Liste

1. Renate Dismuke, Senior-Expert-Service (SES), Regionalbüro Berlin
2. Irmgart Hettich-Sherchan
3. Dr. Gerald Rathert, Finanzvorstand SLE - Förderverein
4. Dr. Peter Neunhäuser, SLE- Förderverein
5. Dr. Detlef Rausch
6. Herbert Jenrich, SLE- Förderverein
7. Dr. Wolfgang Fischer, freier Gutachter
8. Prof. Dr. Peter von Blanckenburg, „Generation 85plus“
9. Berthold Kuhn, Consultant, PD FV Berlin
10. Prof. Dr. Theo Rauch, SLE- Förderverein
11. Carola Jacobi-Sambou, Leiterin des SLE
12. Rainer Uckeley, Rückkehrerforum GGRG
13. Paul Soemer, GTZ, Abteilungsleiter Personal
14. Fred Kastenholz, DED, Personalauswahl/ In-& Ausland/Festangestellte
15. Susanne Gentges, DED, Personalauswahl Entwicklungshelfer
16. Anja-Katrin Fleig, freie Gutachterin, SLE-Absolventin
17. Anja Kühn, freie Mitarbeiterin SLE
18. Christian Berg, freier Gutachter, Vorstand SLE- Förderverein
19. Dr. Hannelore Börgel, entwicklungspolitische Gutachterin & Beraterin,
Vorsitzende SLE-Förderverein
20. Klaus von Freyhold, AGEG
21. Gabriele Kahnert, DIE, Verwaltungsleiterin
22. Gesa Grundmann, SLE
23. Dagmar Kunze, beurlaubt von FAO
24. Christine Martins, freie Gutachterin
25. Prof. Dr. Claudia von Braunmühl
26. Dr. Alexander Proehl, SLE
27. Jürgen Hopp, ehem. DED, stellv. Vorsitzender des SLE- Förderverein
28. Dr. Manfred Metz, Gutachter