

# Vor und nach dem Entwicklungsdienst: Das Engagement von (rückkehrenden) Fachkräften

**Dr. Gabi Waibel**

Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. (AGdD) | Geschäftsführerin  
Gabi.Waibel@agdd.de

**Dr. Felix Gaisbauer**

IMAP GmbH | Berater und Evaluator | info@imap-institut.de

**Dr. Thomas Schwedersky**

Freiberuflicher Berater für Prozessbegleitung & Evaluation | thomasschwedersky@gmail.com

## Zusammenfassung

Rund 32.000 Fachkräfte leisteten einen Entwicklungsdienst im Globalen Süden. Obwohl dies nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz „ohne Erwerbsabsicht“ stattfindet, wurde bislang nicht untersucht, inwiefern sich eine solche Tätigkeit und Engagement wechselseitig bedingen. Dieser Beitrag untersucht zwei Forschungsfragen: (1) Inwieweit ist Engagement-Bereitschaft ausschlaggebend für die Aufnahme eines Entwicklungsdienstes? (2) Inwieweit sind Fachkräfte vor und nach dem Entwicklungsdienst engagiert und wie verändert sich das Engagement durch den Dienst? Auf Basis einer quantitativen Studie lässt sich festhalten, dass (i) Engagement-Bereitschaft die entscheidende Motivation für den Entwicklungsdienst darstellt, (ii) die meisten Fachkräfte bereits vor ihrem Entwicklungsdienst engagiert waren, und (iii) der Entwicklungsdienst vor allem durch eine Vertiefung der Engagement-Bereitschaft und Verbreiterung von Engagement-Formen qualitativ nachwirkt. Diese Befunde werden vor dem Forschungsstand zu internationalen Freiwilligendiensten diskutiert.

**Schlagwörter:** Entwicklungsdienst; Engagement; Volunteering for Development (V4D); Entwicklungshelfer-Gesetz; Rückkehr

## Before and after development service: the engagement of (returning) professionals

### Abstract

*Around 32,000 professionals in development service worked in the Global South. Although this takes place “without the intention of gainful employment” according to the German Development Workers Act, the extent to which such an activity and social engagement are mutually dependent has not yet been investigated. This paper examines two questions: (1) To what extent is willingness to engage driving the motivation for taking up a development service? (2) To what extent are professionals engaged socially before and after development service and how does that engagement change through service? Based on a quantitative study, key findings are: (i) the willingness to engage in solidarity is the decisive motivation for a development service; (ii) most professionals are already socially engaged before their development service; (iii) the development service positively affects the willingness to engage and broadens the forms of engagement. These results are discussed compared to the social engagement of volunteers.*

**Keywords:** development service; engagement; Volunteering for Development (V4D); Development Workers Act; return

## Forschungsfragen

Seit Inkrafttreten des Entwicklungshelfer-Gesetzes (EhfG) im Jahr 1969 haben geschätzt rund 32.000 Personen mehrere Jahre ihres beruflichen und privaten Lebens im Globalen Süden verbracht, um dort einen Entwicklungsdienst zu leisten. In Anbetracht dieser hohen Zahl an entsendeten Personen überrascht die geringe Zahl an empirischen Studien über ehemalige Fachkräfte (die aktuellste ist von Koch/ Widmaier 2006). Während der Verbleib und das Rückkehrengagement nach internationalen Freiwilligendiensten wie Weltwärts relativ gut beforscht ist (Polak/Guffler/Scheinert 2017; Fischer/Haas 2018; Haas 2021; Müller 2020; Volunteering Matters et al. 2016), besteht hinsichtlich des entwicklungspolitischen Fachdienstes eine Forschungslücke. Dieser Aufsatz adressiert zwei Fragestellungen, um zur Schließung dieser Lücke beizutragen: (1) Inwieweit ist Engagement-Bereitschaft empirisch eine treibende Motivation für die Aufnahme eines Entwicklungsdienstes? (2) Inwieweit sind Fachkräfte vor und nach dem Entwicklungsdienst sozial bzw. gesellschaftlich engagiert – und wie verändert sich das Engagement durch den Dienst? Dazu wird zunächst der Entwicklungsdienst in seinen Grundzügen vorgestellt und anschließend vor bestehenden Engagement-Definitionen eingeordnet. Nach einer kurzen Herleitung der Forschungsfragen werden auf Grundlage einer aktuellen Umfrage unter Rückkehrer\*innen aus dem Entwicklungsdienst (AGdD 2021) die Fragen nach der Motivation und dem Engagement im Zeitverlauf empirisch bearbeitet. Abschließend betrachten wir diese Ergebnisse mit Blick auf die Erkenntnisse aus vergleichbaren Studien zu Freiwilligendiensten.

## 1. Einleitung

### 1.1 Was ist Entwicklungsdienst?

Im Entwicklungsdienst (inklusive Ziviler Friedensdienst) verpflichten sich berufserfahrene Fachkräfte für einen mindestens einjährigen Dienst im Globalen Süden. Die Rahmenbedingungen für den Dienstvertrag sowie die damit verbundenen sozialrechtlichen Leistungen (Unterhaltsgeld, Versicherungen, usw.) regelt das deutsche EhfG. Entwicklungsdienst wird vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert und von staatlich anerkannten, überwiegend zivilgesellschaftlichen, Trägern<sup>1</sup> im Rahmen von internationalen Partnerschaften gestaltet und umgesetzt. Er umfasst alle entwicklungspolitisch relevanten Handlungsfelder.

1 Die staatlich anerkannten Träger sind: AGIAMONDO e. V., Coworkers – Christliche Fachkräfte International e. V., Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH, Dienste in Übersee gGmbH, EIRENE – Internationaler Christlicher Friedensdienst e. V., Forum Ziviler Friedensdienst e. V. und Weltfriedensdienst e. V.

Im Rahmen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit ist Entwicklungsdienst ein (auch numerisch) bedeutsames Instrument der personellen Zusammenarbeit.<sup>2</sup> Die hauptsächliche Wirkung wird in den Projekten und Maßnahmen in den Partnerländern verortet (Roxin et al. 2015: vii). Besondere Stärken sind die Langzeitpräsenz vor Ort, die ‚produktive Fremdheit‘ sowie die Neutralität der Fachkräfte, insbesondere in Krisen- und Konfliktgebieten. Entwicklungsdienst setzt eine hohe fachliche Kompetenz voraus, ist aber – aus Perspektive der Träger – „ohne eine empathische, wie solidarische Grundhaltung nicht denkbar“ (AGdD 2019b: 3; Roxin et al. 2015: 34).

Ungleich der Freiwilligendienste ist Entwicklungsdienst kein ‚Lerndienst‘, d. h. das Lernen der Fachkräfte ist nicht Teil der Wirkungslogik. Gleichwohl liegen zu der Frage, ob und wie Fachkräfte im Entwicklungsdienst lernen, empirische Ergebnisse vor (AGdD 2017)<sup>3</sup>; dass „Entwicklungsdienst qualifiziert“ (so der Titel der Studie) wird unter anderem bei der Anwerbung von Fachkräften thematisiert.

Aktuell sind ca. 1.000 Fach- und Friedensfachkräfte in über 80 Ländern weltweit im Einsatz; davon ist etwa die Hälfte älter als 40 Jahre. Gut 40 % reisen mit Familienangehörigen aus. 71 % der Fachkräfte sind Deutsche, 29 % haben eine andere EU- oder Schweizer Staatsangehörigkeit.<sup>4</sup>

Ein Entwicklungsdienst umfasst i. d. R. mehrere Lebens- und Berufsjahre; aktuell liegt die durchschnittliche Dienstzeit bei 33 Monaten (AGdD 2021) und gliedert sich in drei Phasen: die Vorbereitungszeit, den Dienst selbst sowie die Rückkehr. International betrachtet wird diese letzte Phase von Trägern der Fach- und Freiwilligendienste (zusammengefasst unter dem Begriff *Volunteering*) tendenziell vernachlässigt (King 2018: 3) und auch in Deutschland stehen dafür oft kaum Ressourcen zur Verfügung.<sup>5</sup>

## 1.2 Das Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte

Die Rückkehr nach einem mehrjährigen Entwicklungsdienst ist ein Prozess, der entsandte Fachkräfte und ihre Familien vor vielfältige Herausforderungen stellen

2 Laut Roxin et al. (2015: ii) stellen Fachkräfte im Entwicklungsdienst „etwa ein Viertel aller im Rahmen der staatlichen und nichtstaatlichen deutschen EZ entsandten Fachkräfte“.

3 Die Studie hatte zum Ziel, Ansatzpunkte für die Erfassung und ‚Übersetzung‘ des informellen Lernens und der besonderen Arbeitserfahrung von Fachkräften zu identifizieren. Auf Empfehlung der Studie wurde in 2019 der ProfilPASS Entwicklungsdienst/Ziviler Friedensdienst (ein Instrument zur individuellen Kompetenzbilanz) in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung entwickelt.

4 Die AGdD erhebt jährlich eine online verfügbare Fachkräfte-Statistik (AGdD 2022d).

5 Ein Studientag des AKLHÜ (17./18.01.2020) hat hierzu ergeben: Drei Viertel der 40 befragten Mitgliedsorganisationen haben keine bzw. kaum Personalressourcen für Rückkehrarbeit; der beruflichen Orientierung nach dem Dienst widmen sich nur wenige Träger.

kann. Für sie ist das Förderungswerk der AGdD die zentrale Anlaufstelle.<sup>6</sup> Das Förderungswerk bietet:

- Informationen zu den beruflichen Rahmenbedingungen der Rückkehr und zum Arbeitsmarkt,
- Individuelle Beratung und Seminare/Webinare zur beruflichen Neuorientierung, Kompetenzbilanz, u. a. m.,
- Veranstaltungen, Fachaustausch und Netzwerke, Kontakt-Datenbank,
- ‚Zeitschrift für rückkehrende Fachkräfte‘ *transfer* mit Berichten (ehemaliger) Fachkräfte über ihren Entwicklungsdienst und die Zeit danach.

Die AGdD -Förderungswerk hat mehrfach quantitative Befragungen in Auftrag gegeben, mit dem Ziel, fundierte Einblicke zur beruflichen (und sozialen) Reintegration von Rückkehrer\*innen zu gewinnen (Waniorek 1986; Leitner 1995; Rosenkranz 1983; Koch/Widmaier 2006). Eine aktuelle Verbleibstudie, deren Datenmaterial die Grundlage für diesen Beitrag ist, wurde im Jahr 2021 von der IMAP GmbH durchgeführt (AGdD 2021).

## 2. Entwicklungsdienst und Engagement

### 2.1 Ist Entwicklungsdienst Engagement?

Zur Überlegung, inwiefern sich der Entwicklungsdienst als Engagementform verstehen lässt, kann zunächst die Engagement-Definition der Enquete-Kommission herangezogen werden. Hiernach ist kennzeichnend für bürgerschaftliches Engagement (Enquete-Kommission 2002: 38), dass es (i) freiwillig, (ii) nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, (iii) gemeinwohlorientiert, (iv) öffentlich bzw. im öffentlichen Raum, sowie (v) in der Regel gemeinschaftlich ausgeübt wird. In der Anwendung und Erweiterung dieser Definition ist bürgerschaftliches Engagement dann *entwicklungspolitisch*, wenn es sich „explizit oder implizit am Leitbild der nachhaltigen Entwicklung orientiert und sich für eine Verbesserung der Situation von Menschen in Entwicklungsländern einsetzt“ (Blome/Priller 2013: 29–30). Folgerichtig sind sowohl Freiwilligendienste als auch der Entwicklungsdienst als besondere Formen des entwicklungspolitischen bürgerschaftlichen Engagements einzuordnen (Blome/Priller 2013; Priller 2014). Gleichwohl ist diese Einordnung insofern umstritten, als bei Fachkräften des Entwicklungsdienstes

6 Als die ersten Entwicklungshelfer\*innen Ende der 1960er Jahre aus dem Ausland zurückkamen, zeigte sich, dass vielen der berufliche Anschluss auf dem damaligen deutschen Arbeitsmarkt schwerfiel. Die Träger der Entwicklungsdienste etablierten daraufhin das Förderungswerk, das ab 1968 Bildungsberatung durchführte, Stipendien für Fortbildungen vergab und ein Seminarprogramm schuf, das auf die rückkehrenden Fachkräfte zugeschnitten war. Denn: Wer Entwicklungsdienst leistet, sollte keine beruflichen Nachteile haben. Diese Fördermaßnahmen wurden 1969 im Entwicklungshelfer-Gesetz (§12) verankert und, ab 1970, durch das BMZ finanziell unterstützt. 2002 übernahm die AGdD die Trägerschaft.

ein Unterhaltsgeld gewährt wird, das den Hauptteil des Einkommens darstellt (Blome/Priller 2013: 30). Daher ist die definitorische Anforderung der fehlenden Ausrichtung auf Gewinn (ii) genauer zu betrachten.

Aus Sicht des Gesetzgebers und der Träger ist der Entwicklungsdienst ein solidarisches Engagement auf Zeit – eng verknüpft mit der Idee von gleichberechtigter Partnerschaft<sup>7</sup>. Entwicklungsdienst erfolgt deshalb – so regelt es das Gesetz von 1969 – „ohne Erwerbsabsicht“ (EhFG §1, Abs. 1). Das Unterhaltsgeld stellt zwar auch ein monetäres Einkommen dar – und liegt oft höher als der lokale Lohn-durchschnitt –, jedoch bemisst es sich ausdrücklich *nicht* an den jeweiligen fachlichen Qualifikationen. Das Unterhaltsgeld ist vielmehr als finanzielle Absicherung zu verstehen; eine Gewinnerorientierung lässt sich nicht erkennen. Dass sich Fachkräfte für i. d. R. mehrere Jahre Arbeitszeit auf den Bezug eines solchen Unterhaltsgelds einlassen, kann nach Blome und Priller (2013: 24) vielmehr als „Zeitspende“ gefasst werden. Neben dem Aspekt der Vergütung kann ein Entwicklungsdienst auch mit beruflichen Risiken verbunden sein: Eine längere Abwesenheit vom deutschen bzw. europäischen Arbeitsmarkt, in einem grundsätzlich befristeten Vertragsverhältnis ohne klare Anschlussperspektiven, könnte sich auch (nicht nur finanziell) nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken.

Wenngleich das EhFG einen Dienst „ohne Erwerbsabsicht“ vorsieht, können individuelle Intentionen schwerlich per Gesetz verordnet werden. Mit welchen Motivationen sich Menschen (heute) für einen Entwicklungsdienst entscheiden, ist eine empirische Fragestellung, die in diesem Beitrag bearbeitet wird.

## 2.2 Engagement nach dem Entwicklungsdienst

Neben dem Anliegen, mit Entwicklungsdienst vor Ort entwicklungspolitische Ziele zu erreichen, war von Anfang an intendiert, dass die Früchte dieser Solidarität auch hier in Deutschland ankommen sollten. So äußerte sich der damalige Minister des BMZ, Hans-Jürgen Wischnewski, bei einer Lesung zum EhFG Gesetzesentwurf im Bundestag am 29.03.1968: „Was wir für die Entwicklungsdienste tun, ist eine Investition in unsere eigene Gesellschaft“ (WDR 1969). Auch sein Nachfolger, Minister Erhard Eppler, äußerte sich 2019 rückblickend wie folgt: „Das sind prächtige Menschen, die da zurückkehren [...]. Die haben etwas gelernt und verstanden, die schauen mit anderen Augen auf die Welt und eben auch auf ihr eigenes Land. Und es sind Menschen, die wissen, was Solidarität ist. Damit haben diese Entwicklungshelfer\*innen unserer deutschen Gesellschaft mindestens ebenso viel geholfen wie den Gesellschaften des Globalen Südens“ (AGdD 2019a: 18–19).

7 Dadurch unterscheidet sich Entwicklungsdienst von anderen Personalentsendungen in der Entwicklungszusammenarbeit. Vgl. zum Aspekt der ‚Solidarität‘ Waibel und Gieseke (2020).

Ob und wie zurückgekehrte Fachkräfte ihre Erfahrungen in Deutschland (bzw. ihrer Herkunftsgesellschaft) einbringen (können), wurde bislang allerdings nicht systematisch erfasst. In der Evaluierung von Roxin et al. (2015) zur Wirksamkeit von Fachkräften des Entwicklungsdienstes, deren Schwerpunkt auf der Wirkung des Dienstes im Einsatzland lag, wurden erstmals auch Fragen zu Art, Umfang sowie Motivation für gesellschaftliches Engagement gestellt. Der zentrale Befund war, dass der Entwicklungsdienst kein Initialerlebnis für Engagement darstellt, sondern dass dieses eher auf bereits vorhandenem Engagement aufbaut. Die Autor\*innen machten deutlich: „Eine weitergehende Untersuchung und kritische Bestandsaufnahme“ zu diesen Fragen stehe noch aus (Roxin et al. 2015: ix). So ist insbesondere die Frage, inwieweit ein Dienst (bereits vorhandenes) Engagement befördert und ggfs. verändert, bisher nur in Bezug auf entwicklungspolitische Freiwilligendienste ausführlicher untersucht worden (Fischer/Haas 2018; Haas 2021; Müller 2020).

### 3. Methodik

#### 3.1 Datengrundlage

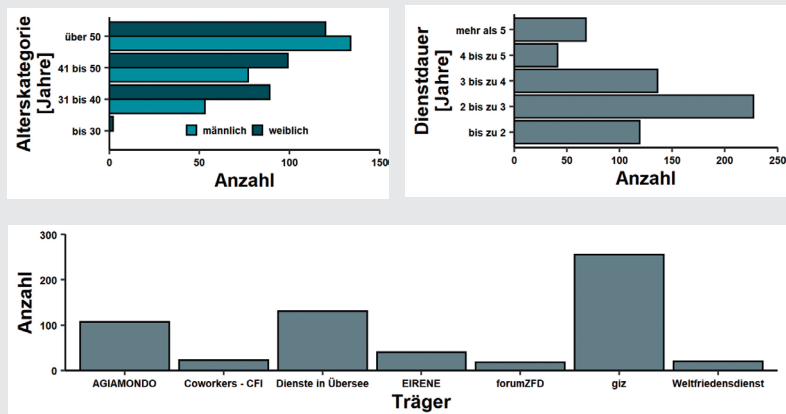
Die Untersuchung beruht auf den Daten einer Verbleibstudie von Rückkehrer\*innen der AGdD (AGdD 2021), die als Online-Querschnittsbefragung auf Deutsch und Englisch angelegt war. Als Rückkehrer\*innen wurden definiert: Alle Personen, die (1) über einen der sieben anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes, (2) mindestens einmal als Entwicklungshelfer\*in oder Friedensfachkraft nach EhfG, (3) mit einer vertraglich vorgesehenen Laufzeit von (ursprünglich) mindestens 12 Monaten entsendet wurden, (4) und im Zeitraum zwischen dem 01.01.2011 und 31.12.2020 mindestens einen Vertrag nach EhfG *beendet* haben. Die Versendung der Umfrage erfolgte an die jeweiligen Rückkehrenden-Verteiler der AGdD und der Träger. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da kein zentrales Adressregister (ehemaliger) Entwicklungshelfer\*innen existiert. Insofern kann die Grundgesamtheit für die Umfrage nicht genau beziffert werden. Als Anhaltspunkt dient die Hochrechnung der AGdD: rund 3.800 Verträge wurden im Untersuchungszeitraum geschlossen. Da Mehrfachentsendungen nicht separat erfasst werden, muss diese Zahl als oberer Schrankenwert interpretiert werden. Nach Datenbereinigung betrug die Netto-Ausschöpfung der Verbleibstudie 594 Personen. Umgelegt auf die etwa 3.800 Entsendungen entspricht dies rund 16 Prozent der Entsendungen im Zeitraum von 2011 bis 2020.

Als ergänzende qualitative Methode wurden Intensivinterviews mit 15 Teilnehmenden der Verbleibstudie zu ihrem Entwicklungsdienst und Engagement geführt (AGdD 2022a). Ferner wurden Berichte von Rückkehrer\*innen in bestehenden AGdD-Publikationen genutzt.

### 3.2 Beschreibung der realisierten Stichprobe

Die Befragten waren zum Zeitpunkt ihrer Rückkehr im Mittel rund 50 Jahre alt (Standardabweichung: 10,85 Jahre) und hatten sich größtenteils eher in der Mitte des Erwerbslebens für einen Entwicklungsdienst entschieden. Insgesamt besaßen die Befragten 17 verschiedene Staatsangehörigkeiten; 85 Prozent waren Deutsche. Für die Beantwortung der Forschungsfragen dieses Artikels werden nachfolgend die Merkmale Geschlecht, Entsendedauer und Träger der Entsendung als Variablen herangezogen (Abbildung 1). Bezüglich des Ausbildungsniveaus dominieren mit rund 92 Prozent Fachhochschul- oder universitäre Abschlüsse. In der letzten Studie mit Rückkehrer\*innen waren es noch 79 Prozent (Koch/Widmaier 2006). Dies lässt den Schluss einer zunehmenden Akademisierung des Fachkräfteeinsatzes zu.

Abbildung 1: Beschreibung der Stichprobe



Altersverteilung nach Geschlecht (oben links), Dienstdauer der Befragten (oben rechts) und Träger der Entsendung (unten). Quelle: eigene Darstellung

Durch die Anlage als Verbleibstudie ohne Vorliegen eines zentralen Adressregisters ist eine grundsätzliche Generalisierbarkeit der Stichprobe auf die Grundgesamtheit aller Entsendeten im Untersuchungszeitraum nicht *a priori* gegeben. Es konnten jedoch Daten der jährlichen AGdD Entsende-Statistiken des gesamten Untersuchungszeitraums herangezogen und mit der Demographie der Befragten der Verbleibstudie verglichen werden. Auch wenn der Vergleich von Ausreisenden mit Rückkehrenden eine Vergrößerung darstellt, kann diese Analyse Hinweise auf etwaige Verzerrungen der Stichprobe liefern. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es keine systematischen Unterschiede zwischen den Verteilungen nach Träger ( $\chi^2 = 42$ ,  $df = 36$ ,  $p = .23$ ), Geschlecht ( $\chi^2 = 0$ ,  $df = 1$ ,  $p = 1$ ) und Alter ( $\chi^2 = 12$ ,  $df = 9$ ,  $p = .21$ ) zwischen den beiden Gruppen gibt.

### 3.3 Faktorenanalyse zur Identifikation von Motivationen für die Fachkrafttätigkeit

Zur Beantwortung der Forschungsfrage „Inwieweit ist Engagement-Bereitschaft empirisch eine treibende Motivation (ehemaliger) Fachkräfte für die Aufnahme eines Entwicklungsdienstes?“ wurde eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Dabei handelt es sich um ein statistisches Verfahren zur Datenreduktion, bei dem von mehreren gemessenen Variablen (hier: Fragebogen-Items) auf wenige zugrundeliegende latente Variablen („Faktoren“) geschlossen wird. Dabei können die Items nach ihren Korrelationen in wenige, voneinander unabhängige Itemgruppen eingeteilt werden, die jeweils ähnliche Informationen erfassen (Bortz 1993).

### 3.4 Vergleich des Engagements vor Ausreise und nach Rückkehr

Der Vergleich des sozialen Engagements vor Ausreise und nach Rückkehr stützt sich auf deskriptiv-statistische Auswertungen der Ergebnisse der Verbleibstudie. Soziales Engagement vor der Ausreise wurde mit der Frage „Haben Sie sich bereits vor Ausreise zu Ihrer zuletzt abgeschlossenen Entsendung als Fachkraft im Entwicklungsdienst sozial engagiert?“ erfasst (Antwortkategorien: „Ja“, „Nein“, „keine Angabe“). Für die Erfassung von sozialem Engagement nach der Rückkehr wurde den Befragten die folgende Frage gestellt: „Haben Sie sich nach Ihrer Rückkehr in einem oder mehreren der folgenden Bereiche sozial engagiert?“. Insgesamt wurden 12 Engagementformen und -bereiche (mit der Möglichkeit der Mehrfachnennung) vorgelegt; ergänzend gab es die Option „Sonstiges“ mit Freitextfeld und die Antwort „Nichts von dem Genannten“. Personen, die „Nichts von dem Genannten“ ausgewählt hatten, wurden als nicht engagiert gewertet.

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Motivationen für die Fachkrafttätigkeit

Der Entwicklungsdienst unterscheidet sich grundsätzlich vom Freiwilligendienst dadurch, dass er als Fachdienst fachliche Qualifikationen und damit verbundene Berufserfahrungen erfordert und folglich andere Ziel- und Altersgruppen anspricht bzw. rekrutiert. Die Motivation für den Fachdienst, so die Annahme der Autoren der Verbleibstudie, bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen solidarischem Handeln und individuellen, berufs- und karriereorientierten Beweggründen. Es wurden insgesamt 11 Gründe (Items) identifiziert. Die in der Analyse verwendeten Variablen erfassen Wichtigkeitseinschätzungen auf einer sechsstufigen Likert-Skala von „sehr unwichtig“ bis „sehr wichtig“ (Tabelle 1).



**Tabelle 1: Faktorladungen und Kommunalitäten für die Varimax-rotierte 3-Faktoren-Lösung der 11 Items (N = 528)**

Item: Man kann sich aus vielen Gründen für eine Tätigkeit als Fachkraft entscheiden. Wie wichtig waren Ihnen die folgenden Aspekte?	Faktorladung <sup>8</sup>			Kommunalität <sup>9</sup>
	1	2	3	
einen Beitrag zu Gerechtigkeit und Frieden zu leisten	0,75	0,04	0,11	0,57
in Solidarität mit Menschen im Globalen Süden zu handeln	0,70	0,13	0,02	0,51
eine sinnstiftende Tätigkeit ausüben	0,58	0,27	0,08	0,42
mit Menschen partnerschaftlich an Lösungen zusammenzuarbeiten	0,55	0,19	0,06	0,35
sich mit anderen Kulturen auseinanderzusetzen	0,33	0,64	-0,02	0,51
im Ausland zu arbeiten	0,12	0,51	0,16	0,30
eine persönliche Herausforderung zu suchen	0,14	0,50	0,20	0,31
Berufserfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit	-0,01	0,23	0,59	0,40
eine qualifikationsgerechte Bezahlung zu erhalten	0,08	-0,03	0,57	0,33
bisherige Fachkenntnisse und Arbeitserfahrungen erweitern zu können	0,16	0,27	0,52	0,37
bisherige Fachkenntnisse und Arbeitserfahrungen einbringen zu können	0,24	0,17	0,10	0,09

<sup>8</sup> Die Faktorladung gibt an, wie stark ein Faktor eine bestimmte Variable bzw. ein Item erklärt.

<sup>9</sup> Die Kommunalität gibt an, welcher Anteil der Varianz dieser Variable durch alle Faktoren insgesamt abgebildet werden kann.

Quelle: eigene Darstellung

Die Faktorenanalyse ergab, dass drei latente Faktoren eine angemessene Beschreibung der Motivation für die Aufnahme einer Tätigkeit als Fachkraft gewährleisten. Inhaltlich lassen sich diese wie folgt interpretieren:

Faktor 1 umfasst Items zur „Gemeinwohlorientierung“, bei welcher der Einsatz für Gerechtigkeit und Frieden, das solidarische Handeln, die Suche nach einer

sinnstiftenden Tätigkeit sowie die Bedeutung partnerschaftlicher Zusammenarbeit als Motivationen im Vordergrund stehen.

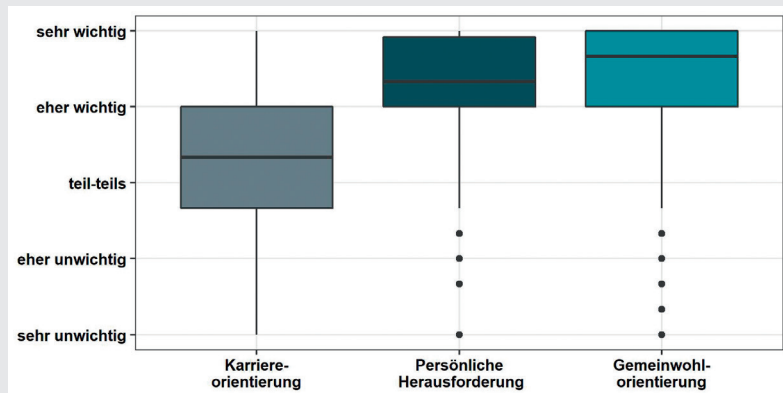
Faktor 2 umfasst Items zur „*persönlichen Herausforderung*“, bei welcher die Auseinandersetzung mit anderen Kulturen bzw. das Leben mit fremden Kulturen sowie die Tätigkeit im Ausland als Motivationen im Vordergrund stehen.

Faktor 3 umfasst Items zur „*Karriereorientierung*“, bei welcher die Sammlung von Berufserfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit, die qualifikationsgerechte Bezahlung sowie die Erweiterung von Fachkenntnissen als Motivation im Vordergrund stehen.

Für die weitere Auswertung wurde für jede Person zu jeder Aussagengruppe eine mittlere Wichtigkeitseinschätzung berechnet. Betrachtet man die Ausprägungen zu den drei Aussagengruppen im Vergleich (Abbildung 2), zeigen sich in einer Varianzanalyse (ANOVA) signifikante Unterschiede ( $F(2, 1060) = 414.18, p < .001, \eta^2_{\text{gen}} = .28$ ): Die „Gemeinwohlorientierung“ ist der wichtigste Faktor bei der Entscheidung für einen Entwicklungsdienst (Median: 4,67 auf einer Skala von 1 bis 5;  $M = 4,35$ ;  $SD = 0,77$ ). Die „Karriereorientierung“ hat eine deutliche geringere Bedeutung (Median: 3,33;  $M = 3,33$ ;  $SD = 0,85$ ). Die „Persönliche Herausforderung“ rangiert zwischen diesen beiden Aspekten (Median: 4,33;  $M = 4,28$ ;  $SD = 0,69$ ). Weitere ANOVAs zeigen, dass diese Rangordnung der Motivationsaspekte für zurückgekehrte Fachkräfte aller Entsendedienste zutrifft ( $F(2, 1075) = 398.08, p < .001, \eta^2_{\text{gen}} = .27$ ), bei nur geringen Abweichungen je Dienst ( $F(6, 530) = 4.76, p < .001, \eta^2_{\text{gen}} = .03$ ).<sup>10</sup> Unterschiede nach Geschlecht sind vernachlässigbar ( $F(1, 523) = 23.39, p < .001, \eta^2_{\text{gen}} = .02$ ), ebenso ist die Dauer der Entsendung(en) nicht entscheidend ( $F(4, 261) = 1.22, p = .30, \eta^2_{\text{gen}} = .01$ ).

<sup>10</sup> Angesichts der großen Stichprobe erfolgte die inhaltliche Interpretation entlang der generalisierten Effektstärkemaße und nicht nach  $p$ -Werten.

Abbildung 2: Verteilung der individuellen Mittelwerte für die Subskalen „Karriereorientierung“, „Persönliche Herausforderung“ und „Gemeinwohlorientierung“ als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit



N = 522. Quelle: eigene Darstellung

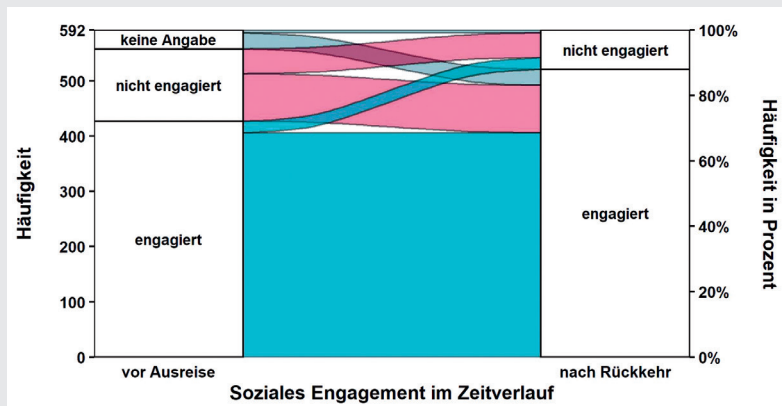
## 4.2 Engagement davor und danach – Entwicklungsdienst als Transformationserlebnis

Wenn der Entwicklungsdienst von den Fachkräften vor allem als solidarisches Engagement verstanden wird, ist es naheliegend anzunehmen, dass das soziale Engagement<sup>11</sup> nach der Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst besonders ausgeprägt ist. Die Ergebnisse der Umfrage bestätigen diese Annahme: 70 Prozent der Befragten gaben an, sich bereits vor ihrer letzten Entsendung sozial engagiert zu haben ( $n = 592$ ), wohingegen 90 Prozent nach ihrem Dienst sozial engagiert waren bzw. sind ( $n = 585$ ), sodass ein quantitativer Anstieg der Anzahl engagierter Personen erfolgt ist.<sup>12</sup> Die „Wanderungen“ beim Engagement zeigt Abbildung 3. Gleichwohl können berufliche und familiäre Belastungen die Engagement-Bereitschaft (zumindest temporär) auch bremsen. So nannten über 20 Prozent ‚Schwierigkeiten nach dem Vertragsende‘ als Hürde für die praktische Umsetzung von Engagement.

11 In der Verbleibstudie wurde der Begriff ‚soziales Engagement‘ verwendet, den wir auch hier nutzen. Der Begriff transportiert keine Fokussierung von Engagement auf bestimmte, als ‚sozial‘ angesehene Aktivitäten. Vielmehr ist das Verständnis von ‚Engagement‘ ein breites, so dass alternativ auch von ‚gesellschaftlichem‘, ‚solidarischem‘ oder ‚bürgerschaftlichem‘ Engagement gesprochen werden könnte.

12 Ein McNemar-Veränderungstest ergab, dass mehr Personen nach der Rückkehr ein Engagement aufgenommen haben ( $\chi^2 = 39.49$ ,  $df = 1$ ,  $N = 557$ ,  $p < 0.001$ ).

Abbildung 3: Segment-Plot zum Engagement der Befragten vor und nach dem Dienst



Quelle: eigene Darstellung

Die Verbleibstudie hat gezeigt, dass das soziale Engagement ehemaliger Fachkräfte in ganz unterschiedlichen Bereichen stattfindet. Dies belegen auch die ‚Facetten der Rückkehr‘, eine Rubrik in der AGdD-Zeitschrift *transfer* (AGdD 2022c). Zurückgekehrte Fachkräfte berichten dort von der Gründung und Mitarbeit in Länder- und Solidaritätsgruppen ihrer ehemaligen Einsatzländer, von der Begleitung von Geflüchteten, von Puppentheater und Bildungsarbeit und anderem mehr (AGdD 2022b).

In der Umfrage wurden die Befragten auch um eine Selbsteinschätzung hinsichtlich des Einflusses des Entwicklungsdienstes auf ihr soziales Engagement gebeten (Mehrfachnennungen möglich; n = 522). Gut 60 % gaben an, dass in jedem Falle bzw. eher von einem Einfluss des Entwicklungsdienstes auf ihr soziales Engagement gesprochen werden kann. Für mehr als 40 % der Befragten waren das Kennenlernen der Lebensumstände in anderen Teilen der Welt und persönliche Kontakte die bedeutendsten Einflussfaktoren („trifft voll zu“); für weitere 35 % war dies auch relevant („trifft eher zu“), also insgesamt über 75 %. 30 % und 40 % (also um die 70 %, bei Berücksichtigung wiederum von beiden Kategorien) nannten folgende Einflussfaktoren: erhöhte Fachkompetenz, das Erkennen von globalen Zusammenhängen sowie erhöhtes inhaltliches Interesse an Themen. Insgesamt stimmten lediglich 18 % (der nach der Rückkehr Engagierten) der Aussage zu, dass die Entsendung *keinen* Einfluss auf ihr soziales Engagement gehabt habe. Insofern ist von einer qualitativen Intensivierung des Engagements auszugehen.

Dass dem Einflussfaktor ‚erhöhte Motivation‘ die vergleichsweise geringste Bedeutung eingeräumt wurde (70 Prozent der Befragten), lässt sich so einordnen, dass die Motivation für soziales Engagement schon vor der Entsendung hoch war.

Dieses Ergebnis räsoniert gut mit den Befunden zur Dominanz der Gemeinwohl-orientierung als Motivation für die Aufnahme einer Fachkrafttätigkeit.

Fallbeispiele aus den qualitativen Interviews illustrieren die Zusammenhänge. So berichtet eine zurückgekehrte Ärztin, die bereits vor dem Dienst Mitglied in medizinischen Fachnetzwerken war: „Ich engagiere mich nun auch [noch] für ein Netzwerk zum Thema ‚Genitalverstümmlung‘, das hier gerade in der Region aufgebaut wird. Und auch da bringe ich natürlich eine hohe Sensibilität und viel Hintergrundwissen aus meiner Zeit in Afrika mit.“ Eine andere Rückkehrerin, inzwischen im Ruhestand, erklärt, der Entwicklungsdienst habe ihr neue Impulse für Engagement gegeben, z. B.: „Seit einiger Zeit bin ich auch Mitglied im internationalen Rat der Stadt [...]. Auch hier kann ich meine Erfahrungen einbringen. Ich weiß selbst aus meiner Arbeit als Fachkraft, was es heißt, fremd in einem Land oder einer Kultur zu sein.“ Ein Landschaftsökologe wiederum fasst zusammen: „Mein soziales Engagement hat sich durch meine Zeit in Afrika nachhaltig verändert. [...] Und ich habe zusammen mit meiner Frau persönlichere und direktere Hebel für mein Engagement gefunden.“ Beide engagieren sich heute stärker in ihrem unmittelbaren Umfeld. Die eher anonyme Unterstützung (Mitgliedschaft, Spenden) von größeren Verbänden und gesellschaftlichen Initiativen, die ihm auch vor dem Dienst schon wichtig war, setzt er außerdem fort.

Schließlich gab es auch Aussagen ehemaliger Fachkräfte zu ihren beruflichen Entscheidungen. So stellt eine Rückkehrerin, die heute in einem international tätigen Verein arbeitet, beispielhaft fest: „[Ich] kann [...] berufliches und privates Engagement schlecht trennen. Ich denke, ich engagiere mich rund um die Arbeit.“ Ein Diplom-Betriebswirt, der in der humanitären Hilfe arbeitet, schildert: „Ich bin schon seit der Jugend immer zivilgesellschaftlich und ehrenamtlich aktiv gewesen – beispielsweise in Projekten für Zivilcourage und gegen Rassismus. [...] [Im] Auslandseinsatz [...] [habe ich] die Herausforderungen in Nicaragua intensiv kennengelernt, das ist ja ein sehr armes Land [...]. Das berührt einen und wirft viele Fragen auf – beispielsweise die nach Gerechtigkeit. Das hat mich auch darin bestärkt, mich weiter zu engagieren und mich auch beruflich [anders] zu orientieren.“

Die Verbleibstudie hat berufliche Entscheidungen nach dem Dienst im Zusammenhang mit der Frage nach dem sozialen Engagement nicht dezidiert untersucht. Gleichwohl vermitteln die Daten über die Branchen, in denen die Rückkehrer\*innen aus dem Entwicklungsdienst zur Zeit der Befragung tätig waren, ein recht klares Bild (n = 472): Über 46 % der Befragten waren in der Entwicklungszusammenarbeit im In- und Ausland tätig, knapp 12 % im Bereich Soziales/Gesundheit und über 10 % im Bildungsbereich.

Hieraus ergibt sich noch ein weiterer Aspekt: Die Entwicklungszusammenarbeit hat sich über die Jahrzehnte zu einem Arbeitsmarktsegment entwickelt, auf dem

spezifische Qualifikationen und Kompetenzen gefragt sind. Diese kann man (auch) im Entwicklungsdienst erwerben. So hat z. B. der Anteil derjenigen, die nach dem Dienst im entwicklungspolitischen Bereich bleiben, in den letzten Jahren noch zugenommen (Roxin et al. 2015: 112). Es wäre somit durchaus denkbar, dass ein größerer Teil der Fachkräfte vorrangig die eigene professionelle Entwicklung voranbringen möchte (Karriereorientierung). Genau das ist aber nicht der Fall: Die Bereitschaft, einen Entwicklungsdienst zu leisten, liegt primär in der Motivation zum solidarischen Engagement begründet.

## 5. Diskussion

Dieser Beitrag untersucht zwei Fragen: (1) Inwieweit ist Engagement-Bereitschaft eine treibende Motivation für die Aufnahme eines Entwicklungsdienstes? (2) Inwieweit sind Fachkräfte vor und nach dem Entwicklungsdienst engagiert – und wie verändert sich das Engagement durch den Dienst? Hierzu lassen sich als zentrale Befunde festhalten, dass (1) die Bereitschaft zum solidarischen Engagement die entscheidende Motivation für die Arbeit im Entwicklungsdienst darstellt, dass (2) die Fachkräfte weit überwiegend bereits vor ihrem Entwicklungsdienst sozial engagiert sind und dass (3) das Engagement sich durch den Dienst verändert: Der Anteil der Engagierten nimmt zu (quantitativ) und es führt zu neuen Inhalten und anderen praktischen Formen des Engagements (qualitativ).

Im Weiteren werden diese Ergebnisse in Bezug zu vorliegenden Untersuchungen zu Freiwilligendiensten diskutiert: Fachkräfte im Entwicklungsdienst gehören zum überdurchschnittlich engagierten Segment der deutschen Bevölkerung. 90 Prozent der Zurückgekehrten sind sozial engagiert, das sind doppelt so viele wie im Bevölkerungsdurchschnitt (Freiwilligensurvey 2019: 39). Das gilt auch für die vergleichsweise hohe Engagement-Quote vor der Ausreise (70 Prozent), die die Bereitschaft, einen Entwicklungsdienst zu leisten, begünstigt. Hier findet eine „Selbst-Selektion“ statt, d. h. Personen, die ohnehin stark motiviert und bereit sind sich zu engagieren, entscheiden sich eher für einen Entwicklungsdienst als andere, weniger motivierte Personen. Ähnliches gilt für Weltwärts-Freiwillige (Polak/Guffler/Scheinert 2017: 90; Freudenberg et al. 2017: 188).

Vergleicht man nun die Motivationslage für den Dienst, so ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen Fachkräften und den jüngeren Freiwilligen. So haben (beispielhaft) für Weltwärts-Freiwillige die persönliche Weiterentwicklung und freiwilliges Engagement eine vorrangige Bedeutung bei der Entscheidung für den Dienst, während das Interesse an entwicklungspolitischen Fragestellungen und die Motivation, etwas Neues zu erleben, nachrangig sind (Polak/Guffler/Scheinert 2017). Beim Fachdienst steht die Gemeinwohlorientierung an erster Stelle.

Blickt man auf das Engagement nach dem Dienst, so zeigen sich vielmehr vergleichbare Tendenzen. So gibt es empirische Evidenz, dass zurückgekehrte Freiwillige sich stärker als vor ihrem Einsatz im entwicklungspolitischen Bereich engagieren (Polak/Guffler/Scheinert 2017: 91). Fischer und Haas sprechen hier von einer Katalysatoren-Funktion des Freiwilligendienstes: „Es kommt vor allem zu einer qualitativen Verschiebung im Engagement sowie zu einer erhöhten Engagementintention. Für quantitative Zunahmen scheint hingegen wenig Raum zu sein – dafür waren die Freiwilligen schon vor dem Dienst einfach zu stark engagiert“ (2018: 52).

Hier lässt sich, wie bei den Fachkräften, eine Art „Deckeneffekt“ hinsichtlich der quantitativen Ausweitung des Engagements nach der Rückkehr beobachten. Zwar stellt die Verbleibstudie einen quantitativen Anstieg der Zahl Engagierter um 20 Prozentpunkte fest (Abbildung 3), jedoch wurde der Umfang des jeweiligen Engagements (z. B. gemessen in Zeit) nicht erfasst. Vor dem Hintergrund der im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ohnehin hohen Engagement-Bereitschaft (Simonsen et al. 2021) dürfte der qualitative Effekt des Entwicklungsdienstes jedoch entscheidender sein: Demnach kann vor allem von einer Vertiefung der Engagement-Bereitschaft und einer Verbreiterung von Engagement-Formen gesprochen werden.

Die praktische Umsetzung der Engagement-Bereitschaft hängt wiederum ab von Rahmenbedingungen und verfügbaren Ressourcen, die sich (nicht nur) in verschiedenen Lebensphasen immer wieder verändern. So gibt es Hürden für soziales Engagement: Der Freiwilligen-Survey nennt ‚fehlende Zeit‘ und macht geschlechts- und altersspezifische Unterschiede aus (Simonson et al. 2021: 112). Auch gibt er Hinweise, dass bestehendes Engagement (ggfs. vorübergehend) aus beruflichen Gründen beendet wird. Die DEval-Studie über Fachkräfte nennt ebenfalls ‚fehlende Zeit‘ (Roxin et al. 2015: 110) und präzisiert: Dabei spielen die beruflichen Belastungen im Vergleich zu den familiären Belastungen eine stärkere Rolle. Auch für Rückkehrende aus dem Entwicklungsdienst ist die Phase des Ankommens und der beruflichen Neuorientierung eine Zeit, in der sie sich mitunter nicht vollumfänglich engagieren (können) (AGdD 2021).

Die vorgestellten Ergebnisse gewähren neue Einblicke, werfen aber auch neue Fragen auf: Gibt es (post-)entwicklungsdienstspezifische Engagement-Formen?<sup>13</sup> Wie genau lässt sich die qualitative Transformation von Engagement fassen und beschreiben? Und welche Erfahrungen im Dienst begünstigen diese? Last but not least: Welche Wirkung entfaltet dieses Engagement (vor, im und nach dem Entwicklungsdienst) in unserer Gesellschaft? Diesen Fragen nachzugehen, wäre eine Aufgabe für Wissenschaft und Träger der Entwicklungsdienste gleichermaßen.

13 Tiessen et al. (2019: 9) haben beispielsweise 450 kanadische Rückkehrer\*innen befragt, von denen Zweifünftel auch noch 18 Monate nach ihrer Rückkehr und darüber hinaus ihre ehemalige Partnerorganisation oder -gemeinde unterstützen.

## Literaturverzeichnis

- AGdD – Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (2022a): Die Welt im Gepäck. Zurückgekehrte Fachkräfte aus dem Entwicklungsdienst der Jahre 2011-2020. [https://www.agdd.de/fileadmin/user\\_upload/Service/Publicationen\\_und\\_Downloads/AGdD\\_Infomaterialien/AGdD\\_Die-Welt-im-Gepaeck\\_2022.pdf](https://www.agdd.de/fileadmin/user_upload/Service/Publicationen_und_Downloads/AGdD_Infomaterialien/AGdD_Die-Welt-im-Gepaeck_2022.pdf) (22.8.2022).
- AGdD – Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (2022b): Engagement nach der Rückkehr. [www.agdd.de/engagement-rueckkehr](http://www.agdd.de/engagement-rueckkehr) (15.6.2022).
- AGdD – Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (2022c): Staying involved after returning home. <https://www.agdd.de/en/after/staying-involved-after-returning-home> (20.9.2022).
- AGdD – Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (2022d): Zahlen und Fakten. Entwicklungsdienst in Zahlen. <https://www.agdd.de/statistik-einsatzlaender> (15.6.2022).
- AGdD – Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (2019a): 50 Jahre Entwicklungshelfer-Gesetz. [www.agdd.de/jubilaeumsheft-50-jahre-ehfg](http://www.agdd.de/jubilaeumsheft-50-jahre-ehfg) (19.10.2021).
- AGdD – Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (2019b): Entwicklungsdienst. Gemeinsam Handeln. [www.agdd.de/dachverband](http://www.agdd.de/dachverband) (19.10.2021).
- AGdD – Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (2017): Entwicklungsdienst qualifiziert. Wie Fachkräfte lernen und ihre Kompetenzen entwickeln. [www.agdd.de/entwicklungsdienst-qualifiziert](http://www.agdd.de/entwicklungsdienst-qualifiziert) (19.10.2021).
- Blome, Christine; Priller, Eckhard (2013): Entwicklungspolitisches bürgerschaftliches Engagement: Ein Beitrag zur Schärfung der Definition. <http://hdl.handle.net/10419/89788> (21.6.2022).
- Bortz, Jürgen (1993): Statistik für Sozialwissenschaftler. 4. Auflage. Berlin.
- Enquete-Kommission (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Bundestagsdrucksache 14/8900. <https://dserv.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf> (21.6.2022).
- Fischer, Jörn; Haas, Benjamin (2018): „Prägende Erfahrungen“ – und dann? Internationale Freiwilligendienste und das Engagement danach. In: Sozial Extra, Heft 2, S. 51–54, <https://doi.org/10.1007/s12054-018-0023-5>.
- Freudenberg, Nora; Gläser, Sophia; Kohlruss, Julian; Ohr, Pius; Singer, Louisa-Madeline (2017): Das Engagement danach – Einflussfaktoren aus dem Freiwilligendienst am Beispiel von Weltwärts. In: Voluntaris, 5. Jg., Heft 2, S. 172–190, <https://doi.org/10.5771/2196-3886-2017-2-172>.
- Haas, Benjamin (2021): Die Multiplikationserwartung: Gesellschaftliche Wirkungen entwicklungspolitischer Freiwilligendienste und Austauschprogramme. In: Jugendarbeit, IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. und Forschung und Praxis im Dialog – Internationale Jugendarbeit (Hrsg.): Reader „Internationaler Jugendaustausch wirkt. Forschungsergebnisse und Analysen im Überblick“. Bonn/Köln, S. 312–323.
- King, Dervla (2018): Active citizenship, civic engagement and global citizenship. [https://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/AKLHUE\\_Relaunch/IVCO-2018-Resource-Paper.pdf](https://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/AKLHUE_Relaunch/IVCO-2018-Resource-Paper.pdf) (21.6.2022).
- Koch, Jens; Widmaier, Christa (2006): Untersuchung zur beruflichen und sozialen Reintegration ehemaliger Entwicklungshelfer und Entwicklungshelferinnen. Studie im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD). <https://www.agdd.de>



- entwicklungsdienst.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen\_AK/AGdD\_Rk\_Studie\_06.pdf (21.6.2022).
- Leitner, Klaus (1995): Umfrage zur beruflichen und sozialen Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern der anerkannten Entwicklungsdienste (1990 bis 1993). Berlin.
- Müller, Franziska (2020): Zur subjektiven Bedeutung von internationalem freiwilligen Engagement aus der Sicht ehemaliger Freiwilliger: Ein Literaturüberblick im Forschungsfeld. In: Bonus, Stefanie et al. (Hrsg.): Entwicklungspolitische Freiwilligendienste im Fokus der Forschung. Sonderband *Voluntaris*, S. 52–62, <https://doi.org/10.5771/9783748903932-53>.
- Polak, Jan Tobias; Guffler, Kerstin; Scheinert, Laura (2017): Weltwärts-Freiwillige und ihr Engagement in Deutschland. [https://www.deval.org/fileadmin/Redaktion/PDF/05-Publikationen/Berichte/2017\\_Weltwaerts\\_Freiwillige\\_und\\_ihr\\_Engagement/DEval\\_Weltwaerts\\_2017\\_DEpdf.pdf](https://www.deval.org/fileadmin/Redaktion/PDF/05-Publikationen/Berichte/2017_Weltwaerts_Freiwillige_und_ihr_Engagement/DEval_Weltwaerts_2017_DEpdf.pdf) (21.6.2022).
- Priller, Eckhard (2014): Entwicklungspolitisches Engagement: Definition und Tätigkeit gemeinnütziger Organisationen. [https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05\\_Newsletter/02\\_Europa\\_Newsletter/2014/enl\\_7\\_Gastbeitrag\\_Priller.pdf](https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05_Newsletter/02_Europa_Newsletter/2014/enl_7_Gastbeitrag_Priller.pdf) (21.6.2022).
- Rosenkranz, Gerd (1983): Rückkehrbefragung zur beruflichen Wiedereingliederung 1980–1982. Stuttgart.
- Roxin, Helge; Schwedersky, Thomas; Polak, Jan Tobias; Vorwerk, Kirsten; Gaisbauer, Felix (2015): Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer. Ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. [https://www.deval.org/fileadmin/Redaktion/PDF/05-Publikationen/Berichte/2015\\_Entwicklungshelfer\\_und\\_Entwicklungshelferinnen/DEval\\_Evaluierung\\_EntwicklungshelferInnen\\_2015\\_DE.pdf](https://www.deval.org/fileadmin/Redaktion/PDF/05-Publikationen/Berichte/2015_Entwicklungshelfer_und_Entwicklungshelferinnen/DEval_Evaluierung_EntwicklungshelferInnen_2015_DE.pdf) (21.6.2022).
- Simonson, Julia; et al. (2021): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec-8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf> (21.6.2022).
- Tiessen, Rebecca; Cassin, Katelyn; Lough, Benjamin (2019): Making a world of difference at home and abroad: Prosocial activities and aspirations of returned international volunteers. <https://forum-ids.org/wp-content/uploads/2020/03/Prosocial-ARNOVA-conference-paper-.pdf> (21.6.2022).
- Volunteering Matters, Comhlámh, finep, INEX-SDA (2016): Engaging returned volunteers in active citizenship. Research, learning, and best practice from four countries. [https://finep.org/media/active-citizen-survey\\_final.pdf](https://finep.org/media/active-citizen-survey_final.pdf) (21.6.2022).
- Waibel, Gabi; Gieseke, Christian (2020): Solidarität und Partnerschaft. Der Entwicklungsdienst als Beitrag zum Zusammenhalt der (Welt-)Gesellschaft. In: AKLHÜ e. V. (Hrsg.): Auf den Menschen kommt es an! Von der Stärke der Personellen Zusammenarbeit. Dossier zu Welt-Sichten, Ausgabe 12-2019/01-2020, S. 10–11.
- Waniorek, Karsten (1986): Untersuchung über die berufliche Reintegration ehemaliger Entwicklungshelfer der Rückkehrjahrgänge 1982 bis 1984. Berlin.
- WDR (1969): Die Verkehrung eines Gesetzes. Wie Entwicklungshelfer abgeschreckt statt ermutigt werden (13.1.1969).