

Neun Empfehlungen für Ökumenische MitarbeiterInnen¹ in Afrika

1. Der zentralen Wertschätzung, welche AfrikanerInnen persönlichen Beziehungen entgegen bringen, große Beachtung schenken.

Vorfahren und ältere Menschen genießen bei den AfrikanerInnen hohe Achtung und Respekt. Die sozial "Jüngsten" haben schon etwas zu sagen, aber sie werden nicht prioritär behandelt und ihre Autorität ist kleiner. Die Verehrung dessen, was von den Älteren entschieden wurde, hindert die afrikanische Kultur aber nicht daran, offen zu sein für Veränderungen. Nur sollte die Neuerung nicht wie ein abrupter Bruch zur Vergangenheit erscheinen. Die Meinung der Jüngeren sollte die Vorrangstellung des Älteren stets beachten aber mit viel Takt und Geschick kann sogar eingebracht werden, dass ein Älterer sich getäuscht hat.

AfrikanerInnen haben ein ausgeprägtes Schamgefühl, insbesondere was den Ausdruck von Gefühlen der Liebe und sexuellen Beziehungen betrifft. Um dem Rechnung zu tragen ist es sinnvoll, in diesem Bereich beobachtende Zurückhaltung zu üben und Aktivitäten, die gegen dieses Schamgefühl verstoßen könnten, nicht zur Schau zu stellen. Aber deshalb afrikanische Intoleranz und Rückständigkeit anzuprangern ist nicht nur nutzlos, sondern ebenfalls anmaßend.

AfrikanerInnen haben ebenfalls einen ausgeprägten Sinn für Solidarität und Brüderlichkeit, was leider auch entarten kann zum Parasitentum. Es wäre wünschenswert, sich nicht sehr egoistisch zu zeigen aber auch nicht zum Bankautomaten zu werden für seine neuen "Brüder" und "Schwestern".

2. Aneignen von Informationen und Kenntnisse bezüglich afrikanischer Geschichte und Sprache, die hilfreich sind für die eigene Persönlichkeitsbildung sowie die kulturelle Einfügung in den afrikanischen Kontext.

Um Grundkenntnisse der lokalen Sprache zu lernen, geläufigste Ausdrücke und Redewendungen, reichen oft schon einige Stunden Unterricht pro Woche. Diese Kenntnisse erleichtern das Verständnis und die Wahrnehmung der afrikanischen Kultur.

Kenntnisse des historischen Hintergrundes sind ebenfalls hilfreich um die AfrikanerInnen besser zu verstehen und von Ihnen besser akzeptiert zu werden. Allgemein wird beispielsweise gedacht, dass Afrika Schied seines eigenen Schicksals ist, sich aber einfach nicht zu organisieren weiß wegen einer weitverbreiteten Mentalität und Brauch von Kontraproduktivität. In Wirklichkeit sind es Dirigenten und Herrscher Afrikas, die mehr ihre eigenen privaten Interessen als nationalen Interessen befriedigen, in Zusammenhang mit internationalen politischen und wirtschaftlichen Kräften oder unter deren Diktat. Nach mehr als einem halben Jahrhundert Abhängigkeit ist es nicht einfach, sich selbst zu entwickeln. Ebenfalls sind die schwierigen historischen Beziehungen mit Europa in den letzten Jahrhunderten zu nennen, deren aktuelles Gewicht häufig abgestritten wird unter dem Vorwand, dies sei doch alles bereits zu lange her. Zentral ist es auch zu wissen, dass die aktuelle Rückständigkeit Afrikas nicht immer so war. In der mittelalterlichen Vergangenheit waren Afrikas große Kaiserreiche und souveräne, mächtige Königreiche auf hohem kulturellem Niveau entsprechend den internationalen Kriterien der damaligen Epoche. Die aktuelle Lage entspricht einem Rückschritt in Folge der geschichtlichen Entwicklung, und nicht aufgrund von charakteristischen Eigenschaften der Leute.

¹ Der Begriff "Ökumenischen MitarbeiterInnen" (OeMa) wurde aus dem französischen "Coopérant" (franz.) frei übersetzt und so dem Kontext des Arbeitsfeldes der **mission 21** angepasst

3. Erkennen des gerechten und partnerschaftlichen Sinnes der Mission als OeMa und Beachtung und Respekt des Anderen

Es geht darum, die Mission als OeMa nicht als Aufopferung einer entwickelten Person für rückständige, und deshalb rangtiefere Menschen zu betrachten, sondern diese Zusammenarbeit als eine Partnerschaft von Menschen und Kulturen von gleichwertiger Würde zu verstehen. Das bedeutet, dass der OeMa sich die Mühe macht, nicht als ein weiterentwickeltes Wesen aufzutreten, das sich auf erobertem Terrain befindet und in der Lage ist, Befehle und Lektionen zu erteilen. Ein OeMa sollte sich zurück nehmen können und mit Bescheidenheit sowie einer realen Selbstkritik auftreten. Es gilt, sich davon zu überzeugen, dass AfrikanerInnen Qualitäten, Fähigkeiten, Ressourcen und Kompetenzen haben, welche durch die Zusammenarbeit mit dem OeMa wertgeschätzt und hervorgehoben werden, und zwar in einer Beziehung von gegenseitigem Respekt.

4. Sich einfügen und integrieren und dabei sich selbst zu bleiben

Es kann gewissen OeMa's passieren, in sich selbst eine "afrikanische" Seite zu entdecken und die eigene Persönlichkeit auszuwechseln zu wollen. Sich afrikanisieren kann für sie bspw. bedeuten, natürlich, fröhlich und offen zu sein. Diese "freie" Interpretation der afrikanischen Kultur kann zu Ungezwungenheit und künstlicher Familiarität mit allen veranlassen. Dies wiederum kann sehr peinlich sein für das afrikanische Umfeld. Die Mission als OeMa ist jedoch kein Spielfeld für persönliche, psychologische Experimente, sondern ein professioneller, humanistischer Auftrag.

5. Wissen mit seiner persönlichen Freiheit umzugehen und seine Privatsphäre zu schützen.

In Afrika sind die meisten OeMa's aus dem Westen. AfrikanerInnen denken oft, dass eines der größten Prinzipien des westlichen Lebens die Affirmation der persönlichen Freiheit und der Schutz der Individualität ist. In der Mission als OeMa geht es nicht darum, diese zentrale Werte fallen zu lassen. Was zählt ist diese Werte in Berücksichtigung auf den jeweiligen Kontext einzubringen. Beispielsweise kann es schlecht aufgenommen werden, wenn man nicht an Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit mit seinen Kollegen oder der Gastgemeinschaft teilnimmt, weil man sich auf seine persönliche Wahl- und Entscheidungsfreiheit beruft. Auch jemand, der keine Gäste empfängt, nur weil er an der Bewahrung seiner Intimität festhält, kann ernsthafte Probleme kriegen. Die afrikanische Kultur ist generell typisch gemeinschaftlich. Es ist deshalb wichtig, sich in dieser Hinsicht etwas anzustrengen und einige ausgeprägt liberale und autonome Gewohnheiten zu überdenken und anzupassen.

6. Eine Position entsprechend seinem hierarchischen Rang einnehmen ohne sich unpassend herabzusetzen oder hervorzuheben

Ein OeMa kann sich, häufig inspiriert durch die Pflicht der Arbeit für die Armen und gegen Armut in Afrika, hingezogen fühlen sich professionell bevorzugt mit AfrikanerInnen aus sozial tiefen Schichten abzugeben. Hingegen erwarten Kollegen vom selben hierarchischen Niveau, dass er sich mit ihnen abgibt entsprechend der formalen Parallelität in der Arbeitshierarchie.

Auch das Gegenteil ist möglich, dass ein OeMa es verpasst auf seinem realen hierarchischen Platz zu bleiben und sich hoch hieven will auf ein höheres Niveau, das nicht dem seinen entspricht und sich in selbst an die Spitze der Hierarchie oder in die höchsten gesellschaftlichen Ränge setzt. Was auch immer die guten

Absichten eines solchen Verhaltens sein mögen, es birgt großes Risiko, offiziell und zu Recht als störend wahrgenommen zu werden.

7. Seine Gefährten bewusst wählen und Beziehungen pflegen

In Afrika zirkuliert stets eine große Menschenzahl um die OeMa's. Ein Grossteil davon ist motiviert durch verschiedenartigste Eigeninteressen, welche nicht von Freundschaft und Loyalität inspiriert sind. Für den Umgang und die Auswahl von "Freunden" ist deshalb eine große Portion an Vorsicht notwendig. Es ist zu empfehlen, das zu Hause und die Familie der Personen kennen zu lernen, mit denen man im Privaten zu tun hat und sich zu versichern, dass diese zuverlässig sind (Hausangestellte, Mechaniker etc.). Es ist ebenfalls aus Sicherheitsgründen ratsam, sich nicht zu schnell auf eine Beziehung einzulassen, sondern sich Zeit zu lassen und sich aus unterschiedlichen Quellen über die Person zu informieren. Es ist dabei gut, sich immer mit mindestens zwei sehr unterschiedlichen Vertrauenspersonen abzusprechen, um so ein möglichst differenziertes Bild zu erhalten.

8. Treffen von Vorsichtsmassnahmen für das tägliche Leben, um böse Überraschungen zu vermeiden.

Wegen des ärmlichen Umfeldes der afrikanischen Länder im Entwicklungskontext (und nicht aufgrund der afrikanischen Kultur!) sind Aggressionen, Betrug und Diebstahl geläufig in Häusern, Taxis und sogar als Fußgänger auf offener Strasse. Die Busbahnhöfe, Taxistationen wie auch Märkte, Läden und Verkaufsstände sind bevorzugte Orte für Kleinkriminalität. Auch in öffentlichen Dienstleistungen, wo Trinkgeld offiziell festgelegt wird, ist man von missbräuchlichen Erhöhungen der Preise, Schmiergeld und Bestechung nicht gefeilt. Die Polizei, die Justiz und der Zoll sind ausgezeichnet geübt in Erpressung von Geldern durch Korruption. Ohne ein Psychose vor möglichen Aggressionen oder Vertrauensmissbrauch zu entwickeln kann man mit Diplomatie, Prävention und Geschick mit diesen konkreten Situationen umgehen. Es ist möglichst zu vermeiden sich bereits im Vorherein für jeglichen Dialog zu verschließen.

9. Mitwirken an der transparenten und konstruktiven Prävention von Konflikten und der Regelung von Spannungen in der Kooperation

Der OeMa und die direkten afrikanischen Mitarbeiter sitzen an der Schnittstelle zwischen den beteiligten Organisationen, welche sich von der Kooperationsbeziehung und dem OeMa viel erhoffen. Wenn Leute vor Ort ihre Fähigkeit nutzen um offizielle Beziehungen zu erleichtern zwischen den Institutionen, und an der Verbesserung der Verständigung zwischen den involvierten Institutionen und dem Personal arbeiten, ist die Kooperation vorteilhaft für alle Beteiligten. Offenheit, Geduld und Toleranz scheinen den Schlüssel zum Erfolg zu sein, wenn auch Erfolg nie definitiv sein kann. Der OeMa ist zu einem konstanten, stetigen und konstruktivem Bemühen "verurteilt", um Misserfolge zu überwinden und die Partnerschaft laufend zu verbessern, mit der Hoffnung auf afrikanischen Fortschritt und Freundschaft zwischen den Völkern.

Nsame Mbongo, 2008
Für die mission 21 (Basel)