

Deutsche Ausgabe

HANDBUCH



Schweizerischer Verband
für Personelle Entwicklungs-
zusammenarbeit

Rosenweg 25, CH-3007 Bern
info@unite-ch.org
www.unite-ch.org

Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit

Handbuch für das Qualitätsmanagement
der Unité-Mitgliedorganisationen





Dieses Handbuch wurde von der Unité-Qualitätssicherungskommission überarbeitet und am 10. April 2018 vom Vorstand genehmigt.

Bern, Ausgabe Nr. 1, 1. Juli 2018

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	7
2.	Definition der Personellen Entwicklungszusammenarbeit.....	7
3.	Einsatzformen.....	8
3.1	Drei PEZA-Modelle.....	9
3.1.1	Das "Development Model"	9
3.1.2	Das "Civil Society Strengthening Model"	9
3.1.3	Das "Learning Model"	9
3.2	Einsatzarten	10
3.3	Personaleinsätze im Rahmen der humanitären Hilfe	13
4.	Rahmenbedingungen.....	14
4.1	Wichtige Voraussetzungen	14
4.1.1	Allgemeine Grundwerte der EZA	14
4.1.2	Zusammenarbeit auf Augenhöhe	14
4.1.3	Universalität der Solidarität und Entwicklungszusammenarbeit	14
4.1.4	Eine offene und engagierte humanitäre Schweiz	15
4.2	Institutionelle Rahmenbedingungen.....	15
4.2.1	PEZA als zentrales Tätigkeitsfeld	15
4.2.2	Interne Verfasstheit.....	15
4.2.3	Rechnungslegung	15
4.2.4	Verankerung	15
4.2.5	Vernetzung.....	15
4.2.6	Professionelle Umsetzung der PEZA	16
4.2.7	Security Risk Management	16
4.2.8	Verhaltenskodex für Fachleute.....	16
4.2.9	Sensibilisierung.....	17
4.3	Grundsätze der Partnerschaft	17
4.3.1	Definition	18
4.3.2	Gemeinsame Wertebasis	18
4.3.3	Institutionelle Rahmenbedingungen der Partner	18
4.3.4	Offener Dialog.....	19
4.3.5	Gemeinsame strategische Orientierung.....	19
4.3.6	Nachhaltigkeit	19
4.3.7	Schriftliche Grundlage	19
5.	Minimalstandards für die PEZA	20
5.1	Programmatischer Ansatz	20
5.1.1	Strategische Ausrichtung	20

5.1.2	Relevanz eines Institutionsprogramms	20
5.1.3	Wirkungsorientierung.....	22
5.1.4	Monitoring und Evaluation	23
5.1.5	Sicherheitskonzept.....	24
5.2	Allgemeine Bestimmungen für die Durchführung von Personaleinsätzen	28
5.2.1	Fünf Phasen der Personaleinsätze	28
5.2.2	Projektbeschrieb	28
5.2.3	Auswahl	28
5.2.4	Vorbereitung	29
5.2.5	Vertrag und Pflichtenheft	29
5.2.6	Versicherungen für Einsatzleistende	30
5.2.7	Begleitung	31
5.2.8	Sensibilisierungsarbeit.....	31
5.2.9	Rückkehr	32
5.2.10	Personaleinsätze in der humanitären Hilfe.....	32
5.3	Spezifische Bestimmungen zu den verschiedenen Einsatzformen	32
6.	Bedingungen für die Mitfinanzierung durch die DEZA	32
6.1	Prinzip der Mitfinanzierung	32
6.1.1	Beiträge an Institutionsprogramme	32
6.1.2	Aufgaben von Unité	32
6.1.3	Verantwortung der Mitgliedorganisation	33
6.2	Vorgehen	33
6.2.1	Programmantrag	33
6.2.2	Programmbeurteilung	34
6.2.3	Vertrag	34
6.2.4	Jährliche Berichterstattung.....	34
6.2.5	Jahresrechnung.....	35
6.2.6	Jährliche Programmkonferenz	36
6.2.7	Institutionsanalysen.....	36
6.3	Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	37
6.3.1	Personaleinsätze	37
6.3.2	Projektunterstützung.....	37
6.3.3	Personaleinsätze in der humanitären Hilfe	37
6.3.4	Kommunikation	38
6.3.5	Administration / Personalaufwand	38
7.	Bibliographie von relevanten Wegleitungen und Studien	38
Anhang 1	– Factsheets: Spezifische Bestimmungen für die verschiedenen Einsatzformen	41
	Langzeiteinsätze	41
	Kurzzeiteinsätze	43
	Koordinationsstellen.....	44
	Zurückgekehrte Fachleute	45

Lokale Mitarbeitende	45
Nationale Fachleute (des Südens)	46
Süd-Süd-Einsätze	47
Süd-Nord-Einsätze	48
Süd-Süd-Austausche	49
Süd-Nord-Austausche	50
Workshops und Studien	50
Berufspraktika	51
Zivildiensteinsätze	51
Sensibilisierungspraktika	52
Workcamps	53
Sensibilisierungsreisen	53
Annexe 2 – Liste der durch das Handbuch ersetzten Unité-Reglemente und Richtlinien:.....	54

Verzeichnis separater Darstellungen

Abbildung 1: Synopsis der PEZA Modelle	8
Abbildung 2: Beispiel für einen Verhaltenskodex für Fachleute	17
Abbildung 3: Wirkungsmodell einer Einsatzfolge (nach Beuret, 2016: 32).....	22
Abbildung 4: Zwei Wirkungskreise in der PEZA (nach Egli, 2010: 16)	22
Abbildung 5: Inhalt eines Sicherheitskonzepts	25
Abbildung 6: Beispiel einer Zusammenstellung der minimalen Lohnsumme des jährlichen versicherungspflichtigen Einkommens (2018)	31
Abbildung 7: Beispiel für die Struktur eines Institutionsprogramms	33

Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
BFA	Brot für alle
BV	Berufsvorsorge
DAC	Development Assistance Committee - Ausschuss für Entwicklungshilfe der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
EO	Erwerbsersatzordnung
EZA	Entwicklungszusammenarbeit
IV	Invalidenversicherung
KOFF	Kompetenzzentrum Friedensförderung
KVG	Krankenversicherungsgesetz
NGO	Non-Governmental Organisation
OR	Obligationenrecht
PEZA	Personelle Entwicklungszusammenarbeit
QK	Qualitätskommission
SDG	Sustainable Development Goal
Swiss GAAP	Swiss Generally Accepted Accounting Practices, Fachempfehlungen zur Rechnungslegung
FER	
UNO	Vereinte Nationen
UNV	United Nations Volunteers - Freiwilligenprogramm der Vereinten Nationen
UVG	Unfallversicherung
ZEW0	Schweizerische Zertifizierungsstelle für gemeinnützige Spendensammelnde Organisationen

Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit

1. Einleitung

Als Verband und Kompetenzzentrum für Personelle Entwicklungszusammenarbeit (PEZA) engagiert sich Unité u.a. für die Weiterentwicklung der Strategien und Konzepte sowie für eine optimale Gestaltung der von den Mitgliedorganisationen durchgeführten Personaleinsätze. Im vorliegenden Handbuch werden die Einsatzformen, die Rahmenbedingungen und Mindeststandards für die PEZA sowie die Voraussetzungen für die Mitfinanzierung durch die DEZA (via Unité) verbindlich festgelegt. Im Anhang 1 sind die spezifischen Bestimmungen zu den verschiedenen Einsatzformen enthalten. Das Handbuch (inkl. Anhang 1) ersetzt die bisher für die PEZA geltenden Unité-Reglemente und Richtlinien (vgl. Liste im Anhang 2). Es ist vom Vorstand am 10. April 2018 genehmigt worden und tritt am 1. Juli 2018 in Kraft.

2. Definition der Personellen Entwicklungszusammenarbeit

Die Personelle Entwicklungszusammenarbeit ist eine eigenständige und komplementäre Form der internationalen Zusammenarbeit, bei der nicht Geld oder Technologie im Vordergrund stehen, sondern Begegnung, Austausch von Wissen und Fähigkeiten sowie gemeinsames Lernen (dialogischer Lern- und Veränderungsprozess) zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturen. Die PEZA leistet einen wirkungsvollen Beitrag zur Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, die in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen festgelegt sind (vgl. insbesondere die Ziele 4.7, 17.9, 17.16, 17.17). In den benachteiligten Regionen in Afrika, Asien und Lateinamerika unterstützt die PEZA die Bemühungen zur Armutsreduktion, zur Stärkung der sozialen Gerechtigkeit und der Respektierung der Menschenrechte sowie zum nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. Dabei geht es auch um die Förderung der Autonomiebestrebungen der Südpartner. Lokale Institutionen werden in ihrer Leistungsfähigkeit gestärkt und damit befähigt, selbständig Dienstleistungen zugunsten der benachteiligten Bevölkerung zu erbringen.

Die PEZA umfasst neben Nord-Süd- auch Süd-Nord- und Süd-Süd-Einsätze¹. Dadurch entsteht nicht nur eine Wirkung in den Ländern des Südens, sondern auch in der Schweiz, indem die PEZA die öffentliche Meinung und die politischen Organe sensibilisiert und zu einem besseren Verständnis zwischen den Kulturen beiträgt.

¹ Einige Unité-Mitgliedorganisationen führen zudem Personaleinsätze in Osteuropa durch. Diese werden im vorliegenden Handbuch den Einsätzen im Süden gleichgestellt.

Die Fachleute im Entwicklungseinsatz arbeiten zu einem Bedarfslohn und führen einen einfachen, den lokalen Verhältnissen mehr oder weniger entsprechenden Lebensstil. Der erwähnte Austausch von Wissen und Fähigkeiten erfolgt hauptsächlich auf drei Ebenen:

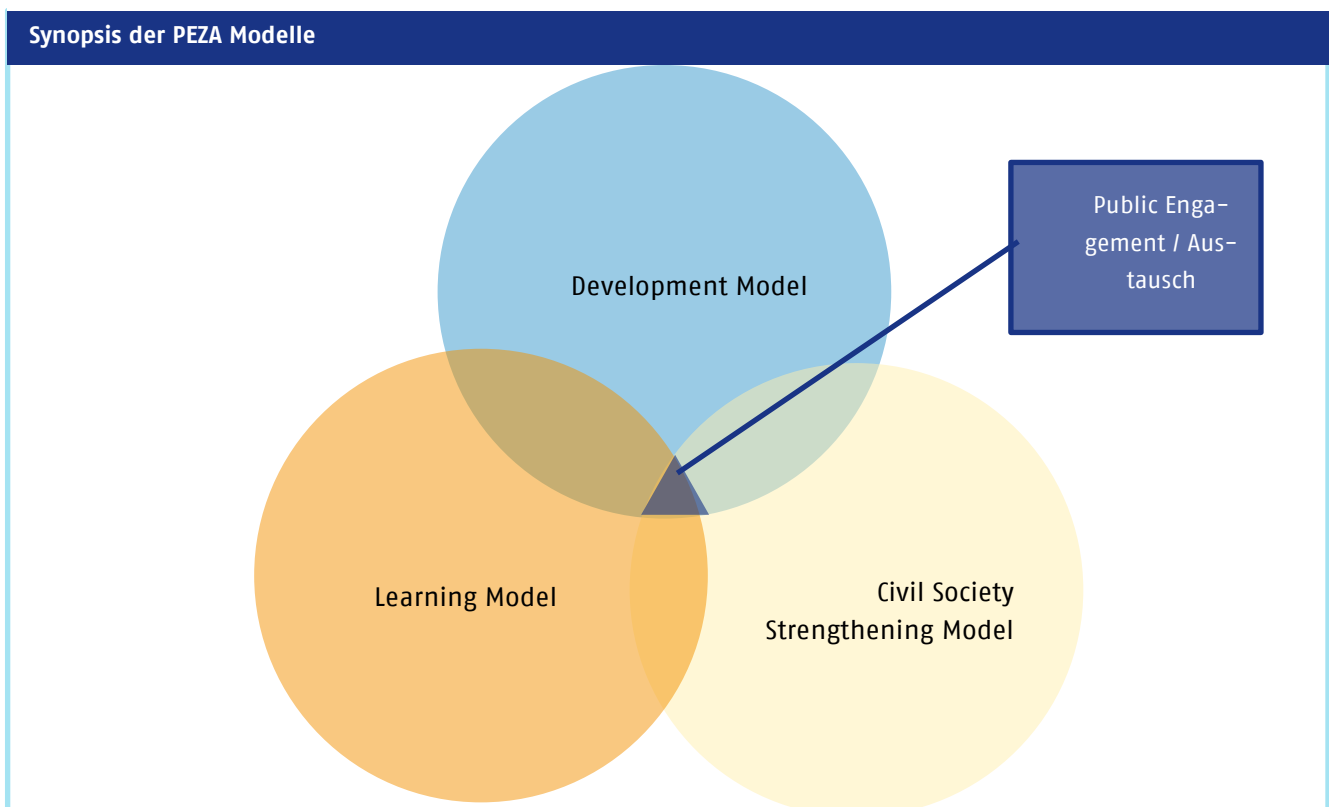
- interpersonell (zwischenmenschlich)
- interprofessionell (technische Fähigkeiten)
- interkulturell (Werte, Kultur, Religion).

Dies bedingt, dass die Fachleute grosses berufliches Know-how sowie hohe soziale, politische und interkulturelle Kompetenzen mitbringen, welche sie während ihres Einsatzes ergänzen und vertiefen.

3. Einsatzformen

In der PEZA gibt es je nach den spezifischen Bedürfnissen verschiedene Einsatzarten, die in drei sich überschneidende idealtypische Denkmodelle zusammengefasst werden können.

Abbildung 1: Synopsis der PEZA Modelle



3.1 Drei PEZA-Modelle

3.1.1 Das "Development Model"

Das "Development Model – a contribution to poverty reduction and social justice" legt den Schwerpunkt auf "Capacity Development" (individuelle Kompetenzerweiterung, Organisationsentwicklung, Vernetzung, Systementwicklung). Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit erhöhter Reziprozität in den institutionellen Beziehungen steigert die Wirksamkeit dieses Entwicklungsansatzes, der neben Armutsreduktion und Stärkung sozialer Gerechtigkeit auch Friedensarbeit und den Dialog zwischen Weltanschauungen beinhaltet. Durch die Stärkung der Partnerorganisationen ("Institution Building") tragen Fachleute mit ihrer Expertise zur Verbesserung der Lebensbedingungen der lokalen Bevölkerung bei.

3.1.2 Das "Civil Society Strengthening Model"

Für das "Civil Society Strengthening Model – building democratic capacity" steht die Förderung des kollektiven Bürgerbewusstseins durch internationalen Austausch und Solidarität ("Bridging Capital") im Vordergrund. Dabei sind nicht nur Nord-Süd-Synergien und -Vernetzungen tragende Elemente, sondern je länger desto mehr sind Netzwerke zwischen Süd-Akteuren (Süd-Süd) bedeutsam. Ziel sind positive soziale Veränderungen zur Stärkung der Zivilgesellschaften und deren Akteure (Institutionen, soziale und politische Systeme).

3.1.3 Das "Learning Model"

Das "Learning Model - developing global citizenship" stellt das gemeinsame Lernen durch persönlichen, beruflichen und interkulturellen Austausch in den Mittelpunkt. Es richtet sich häufig an das Bevölkerungssegment der jungen Erwachsenen. Dank diesem Austausch können sie ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen ausbauen bzw. neue erwerben, um sie danach im Herkunftsland anzuwenden. Im Empfangsland entstehen Kenntnisse über die Herkunftsgesellschaft.

3.2 Einsatzarten

Im Rahmen der genannten PEZA-Modelle werden folgende Einsatzarten durchgeführt:

- Langzeiteinsätze** Auf Ersuchen einer oder mehrerer Partnerorganisationen leisten Fachleute mit mehrjähriger Berufserfahrung einen mindestens zwei, höchstens neun Jahre dauernden Einsatz, der einen grossen Anteil an Ausbildungs- und Beratungstätigkeit umfasst. Dieses "Capacity Development" (technisch, sozial, Organisationsentwicklung) beabsichtigt, die entsprechenden personellen Ressourcen im Süden zu stärken. Wichtig dabei ist auch der Informationsrückfluss der Fachleute in die Schweiz.
- Kurzzeiteinsätze** Auf maximal zwölf Monate begrenzte Kurzzeiteinsätze von Spezialisten gehen auf punktuelle Bedürfnisse (im methodologischen, pädagogischen, sektoriellen und organisatorischen Bereich) einer Organisation im Süden ein. Eine spezifische Form der Kurzzeiteinsätze sind die Senior Experts: Als – vorwiegend pensionierte – qualifizierte Fachleute mit langjähriger beruflicher Erfahrung, meist auch im Süden, beraten sie ehrenamtlich Partnerinstitutionen.
- Koordinationsstellen** Regionale Koordinationsstellen von Verbandsmitgliedern üben ihre Tätigkeit im Rahmen klar definierter Arbeitsprogramme und Funktionsbeschreibungen aus und sind von den Partnerorganisationen unabhängig. Zu den Grundfunktionen solcher Koordinationsstellen gehören u.a. die Förderung der Qualität, Synergie und Effizienz der Einsätze, deren Vorbereitung und Begleitung, die Beurteilung der Sicherheitslage und die Analyse der Risiken, die Unterstützung der Einsatzleistenden in Konfliktsituationen, die Weiterentwicklung einer konsistenten partnerschaftlich orientierten Einsatzpolitik sowie die institutionelle Repräsentation der betreffenden Mitgliedorganisation und die Beteiligung an deren Öffentlichkeitsarbeit. Hinzu kommen Kontakte und Koordination mit den relevanten NGOs, Basisorganisationen, kirchlichen und staatlichen Stellen sowie Abstimmung der Arbeit mit deren Planungen und Entwicklungsprogrammen.
- Zurückgekehrte Fachleute** Durch punktuelle Anstellungen (höchstens sechs Monate) werden die Süd-Erfahrungen zurückgekehrter Fachleute genutzt. Sie tragen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit und politischer Instanzen sowie zur Unterstützung bei der Mittelbeschaffung bei. Sie dienen zudem der Verbesserung der Vorbereitung von zukünftigen Einsatzleistenden und der Begleitung von Aktivitäten der PEZA sowie der institutionellen Stärkung und der Weiterentwicklung von Einsatzkonzepten und Arbeitsmethoden der betreffenden Unité-Mitgliedorganisation.

Lokale Mitarbeitende	Die Unterstützung von lokalem Personal, das bei einer Partnerorganisation unter Vertrag steht, erfolgt in Form eines auf maximal drei Jahre beschränkten Lohnbeitrags an die Partnerorganisation oder durch die Finanzierung einer Zusatzausbildung (Kurs/Praktikum) von höchstens sechs Monaten. Eine solche Unterstützung dient der Stärkung der operationellen und institutionellen Autonomie der Südinstitution, indem es dieser erleichtert wird, lokale qualifizierte Mitarbeitende für die Übernahme der Aufgaben und Verantwortungen von Schweizer Fachleuten einzusetzen.
Nationale Fachleute (des Südens)	Analog zu den Langzeiteinsätzen von Schweizer Fachleuten arbeiten nationale Fachleute mit spezifischem Profil, die mit dem nationalen Südkontext vertraut sind, im Rahmen des "Capacity Development" mindestens zwei, höchstens neun Jahre in einer Partnerorganisation des Südens. Sie haben einen Vertrag mit dem Nordpartner, sind in dessen Programm integriert und unterstützen diesen auch bei Tätigkeiten im Norden.
Süd-Süd-Einsätze	Während mindestens zwei, höchstens neun Jahren erhält die lokale Partnerorganisation im Rahmen des "Capacity Development" Unterstützung von Fachleuten mit spezifischem Profil aus anderen Regionen des globalen Südens. Dies hat den Vorteil der soziokulturellen Nähe. Die Süd-Süd-Fachleute haben einen Vertrag mit dem Nordpartner, sind in dessen Programm integriert und unterstützen diesen auch in Tätigkeiten im Norden.
Süd-Nord-Einsätze	In Süd-Nord-Einsätzen sind Fachleute von Südpartnern aufgrund spezieller Vereinbarungen mit Unité-Mitgliedorganisationen im Norden tätig (in Entwicklungsorganisationen, Kirchen, sozialen und wirtschaftlichen Institutionen etc.). Dies bedeutet eine Anerkennung und Wertschätzung der Kompetenzen der Südpartner im Rahmen des partnerschaftlichen Handelns auch im Norden. Die Einsatzleistenden aus dem Süden müssen für ihre Aufgaben gut vorbereitet sein und über ein breites Verständnis der Nord-Süd-Problematik, der Entwicklungszusammenarbeit und der Interkulturalität verfügen. Hinsichtlich der Dauer können solche Einsätze als Kurzzeit- oder Langzeiteinsätze konzipiert werden (höchstens zwölf Monate bzw. neun Jahre).
Süd-Süd-Austausche	Durch Süd-Süd-Austausche, d.h. durch einen Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Organisationen und Bewegungen im Süden, die sich mit ähnlichen oder sich ergänzenden Themen befassen und unter vergleichbaren Voraussetzungen arbeiten, werden die lokalen Kompetenzen im sektoriellen, methodischen und organisatorischen Bereich verstärkt sowie auch Vernetzungen und solidarische Beziehungen aufgebaut. Zudem kann in ethnischen und internationalen Konfliktsituationen gegenseitig Verständnis und Respekt gefördert werden.

Süd-Nord-Austausche	Süd-Nord-Austausche haben das Ziel, die Partnerschaft zwischen den Organisationen aus dem Süden und dem Norden zu stärken und die Kompetenzen des Südens auch im Norden einzubringen und nutzbar zu machen. Die Fachperson eines Südparters leistet in der Schweiz im Bereich der Diskussion um Entwicklungspolitik und internationale Zusammenarbeit, der Sensibilisierung der Öffentlichkeit und politischer Instanzen oder der Vorbereitung und Weiterbildung von Einsatzleistenden einen Beitrag zum Süd-Nord-Austausch.
Workshops und Studien	Durch Workshops und Studien zu spezifischen und globalen Themen sowie zur internationalen Zusammenarbeit werden die Weiterbildung und der Wissensaustausch von Personen gefördert, die im Rahmen einer Partnerschaft in der PEZA tätig sind.
Berufspraktika	Die Berufspraktika (sechs bis zwölf Monate) dienen der fachlichen Qualifizierung junger Menschen und bieten ihnen einen Einstieg ins Berufsfeld der Entwicklungszusammenarbeit. Die Aufgaben vor Ort stehen im Zusammenhang mit dem erlernten Beruf oder der abgeschlossenen Ausbildung der Praktikanten/Praktikantinnen. Diese vertiefen ihr Fachwissen, bauen interkulturelle Sozialkompetenz auf und erweitern ihr Verständnis für die Situation der Länder im Süden und deren lokalen Bevölkerung.
Zivildiensteinsätze	Der zivile Ersatzdienst zur Militärpflicht verlangt die gleichen persönlichen und beruflichen Anforderungen wie das Berufspraktikum. Die Vollzugsstelle Zivildienst des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung ist für die Rahmenbedingungen diese Einsätze verantwortlich. Die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Einsätze erfolgt durch die betreffenden Unité-Mitgliedorganisationen in Zusammenarbeit mit der Vollzugsstelle Zivildienst.
Sensibilisierungspraktika	Die Sensibilisierungspraktika ermöglichen jungen Menschen Einblicke in fremde Lebenswelten und Berufsalltage. Sie erleben einige soziale, kulturelle und religiöse Facetten des Gastlandes und übernehmen kleine Aufgaben in Projekten der Partnerinstitutionen. Durch dieses Miterleben und Mitarbeiten werden sie zu Themen der EZA und Nord-Süd-Fragen sensibilisiert.
Workcamps	Im Rahmen einer Gruppe junger Menschen werden Erfahrungen in einer anderen Kultur gesammelt. Von der Nord- und Süd-Gruppe wird gemeinsam die Verantwortung getragen und die Planung geleistet. Es werden spezifische Lernziele für beide Gruppen definiert. Workcamps sind interkulturelle Austauschprojekte und dienen der Sensibilisierung der Teilnehmenden.

Sensibilisierungsreisen

Diese meist zehn- bis vierzehntägigen Reisen, die von Unité-Mitgliedorganisationen veranstaltet werden, richten sich hauptsächlich an Personen im Umfeld der betreffenden Organisation sowie an Politiker/Politikerinnen, Journalisten/Journalistinnen und weitere Personen, die sich für Entwicklung und Nord-Süd-Fragen interessieren. Ziel ist es, spezifische Projekte im Rahmen des Landesprogramms der Organisation zu besuchen und das entsprechende Land mit seiner Entwicklungsproblematik, Kultur, Gesellschaft und Geographie kennenzulernen. Zu den Sensibilisierungsreisen gehören auch Reisen von Delegationen an Konferenzen sozialer Bewegungen wie das Weltsozialforum. Vor der Reise finden Informations- und Vorbereitungstreffen statt, nachher allenfalls ein Nachbereitungsanlass. Zudem werden die Teilnehmer/ Teilnehmerinnen in Sensibilisierungsaktivitäten in der Schweiz miteinbezogen.

3.3 Personaleinsätze im Rahmen der humanitären Hilfe

Insbesondere in sogenannten fragilen Staaten, deren Bevölkerung unter chronischer Armut, sich häufenden Naturkatastrophen, Korruption, gewaltsamen Auseinandersetzungen, behördlicher Willkür, Menschenrechtsverletzungen usw. leidet, muss die Durchführung längerfristiger Entwicklungsprogramme meist mit humanitärer Hilfe gekoppelt werden. Dadurch werden auch die Bedingungen und Anforderungen bezüglich der Personaleinsätze tangiert.

Humanitäre Hilfe wird in folgenden Situationen geleistet:

- Katastrophen (Naturkatastrophen wie Erdbeben, Überschwemmungen, Dürre; technologische Katastrophen; Epidemien u.a.)
- Konflikte (Kriege, bürgerkriegsähnliche Auseinandersetzungen)
- Krisen (Zerfall staatlicher Ordnungen und mangelnde soziale Auffangnetze)

Die humanitäre Hilfe konzentriert sich auf drei Bereiche:

- Not- und Katastrophenhilfe
- Wiederaufbau sowie soziale und wirtschaftliche Rehabilitation
- Katastrophenvorsorge (Verminderung von Katastrophenrisiken)

Von den beschriebenen Einsatzarten stehen in der Not- und Katastrophenhilfe naturgemäss die Kurzeinsätze Nord-Süd im Vordergrund. Für Prävention sowie Wiederaufbau und Rehabilitation kommen zudem Langzeiteinsätze Nord-Süd sowie Süd-Süd-Einsätze und Einsätze von einheimischem Personal bei Partnerorganisationen in Frage. Je nach Grösse der Programme sind auch regionale Koordinationsstellen notwendig. Die Berücksichtigung der speziellen Verhältnisse in der humanitären Hilfe erfordert je nach Situation eine adaptierte Anwendung der geltenden Bestimmungen für Personaleinsätze.

4. Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel werden die für die PEZA geltenden Rahmenbedingungen dargelegt. Sie gelten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zielsetzungen und Arbeitsmethoden auch für Personaleinsätze in der humanitären Hilfe.

4.1 Wichtige Voraussetzungen

Unité und ihre Mitglieder anerkennen die folgenden gemeinsamen Prinzipien der PEZA. Diese dienen insbesondere als Orientierung bei der Umsetzung der PEZA und stellen sicher, dass die Programme und Projekte anerkannten ethischen Kriterien entsprechen. Sie werden im Leitbild der Organisationen aufgeführt und in der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt.

4.1.1 Allgemeine Grundwerte der EZA

Zu den zentralen Grundwerten der Entwicklungszusammenarbeit gehören Menschenrechte und Demokratie, soziale, globale und Gender-Gerechtigkeit, Frieden und lebenswerte Umwelt sowie Gleichwertigkeit der Kulturen und Weltanschauungen im Sinne von gegenseitigem Respekt und Dialog auf gleicher Ebene.

4.1.2 Zusammenarbeit auf Augenhöhe

Durch die PEZA soll der partnerschaftliche Dialog zwischen Kulturen, Institutionen und Menschen gefördert werden. Eine direkte und von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägte Beziehung zwischen den Fachleuten und den lokalen Partnern ermöglicht eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

4.1.3 Universalität der Solidarität und Entwicklungszusammenarbeit

Die PEZA wird primär von den Bedürfnissen der Begünstigten geleitet und kommt der Bevölkerung der Einsatzregion unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht oder politischer Ausrichtung zugute. Die (P)EZA darf nicht für parteipolitische oder religiöse Zwecke instrumentalisiert werden und ist auf die Schaffung von "bridging social capital" ausgerichtet. Ein wichtiger Aspekt ist ihre Integration in lokale und nationale Entwicklungsplanungen.

4.1.4 Eine offene und engagierte humanitäre Schweiz

Einsatzleistende aus der Schweiz sind gewissermassen Botschafter/Botschafterinnen für eine offene und engagierte humanitäre Schweiz. Einerseits erwerben sie im Süden fachliche und interkulturelle Fähigkeiten, die sie nach ihrer Rückkehr im Rahmen eines neuen beruflichen oder gesellschaftlichen Engagements anwenden. Andererseits können sie in verschiedenen Personenkreisen über ihre vielfältigen Erfahrungen berichten und damit die Wahrnehmung und das Verständnis bezüglich der Süd-Nord-Beziehungen fördern.

4.2 Institutionelle Rahmenbedingungen

4.2.1 PEZA als zentrales Tätigkeitsfeld

Unité-Mitgliedorganisationen weisen eine kohärente Gesamtstrategie und ein klares Profil auf, worin die PEZA ein zentrales Tätigkeitsfeld darstellt. Insbesondere ist die PEZA ein integraler Bestandteil in den Statuten, Programmen und Strategien der Mitgliedorganisationen. Im Profil und in der Berichterstattung der Mitgliedorganisationen erscheint die PEZA als Tätigkeitsbereich mit eigener Relevanz.

4.2.2 Interne Verfasstheit

Die Unité-Mitgliedorganisationen entsprechen den Anforderungen der "Corporate Governance". Sie besitzen transparente und demokratische Entscheidungsstrukturen und eine klare Regelung der Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen (Geschäftsordnung, Organigramm, Kontrollmechanismen u.a.).

4.2.3 Rechnungslegung

Die Unité-Mitgliedorganisationen weisen eine transparente Rechnungslegung auf. Diese muss im Rahmen einer eingeschränkten Revision (vgl. Art. 727 ff. OR) nach den Standards von Swiss GAAP FER 21 für gemeinnützige Organisationen von einer unabhängigen Revisionsstelle geprüft werden, welche die Vorschriften des schweizerischen Revisionsaufsichtsgesetzes erfüllt.

4.2.4 Verankerung

Die Unité-Mitgliedorganisationen sind in der Schweiz verankert und anerkannt. Sie haben mindestens eine 10-jährige Existenz, Filialen internationaler Netzwerke mindestens eine 10-jährige Präsenz. Sie verfügen über eigene Strukturen (unabhängige Rechtspersönlichkeit) in der Schweiz, haben eigene Kompetenzen bezüglich Planung, Steuerung, Monitoring und Evaluation ihres Programms sowie ihrer Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit.

4.2.5 Vernetzung

Die Unité-Mitgliedorganisationen sind über die eigene Glaubensgemeinschaft bzw. das parteipolitische Credo hinaus national und international vernetzt. Sie beteiligen sich aktiv an entwicklungspolitischen Schweizer Netzwerken und – via Südpartner – an entwicklungsbezogenen Arbeitsgemeinschaften von Organisationen in den Einsatzländern.

4.2.6 Professionelle Umsetzung der PEZA

Die Unité-Mitgliedorganisationen arbeiten auf der operativen Ebene professionell und programmorientiert. Sie haben insbesondere ein geregeltes Auswahlverfahren für Fachleute und führen eine angemessene Einsatzvorbereitung durch. Zudem verfügen sie über methodische Kompetenzen zur Einsatzbegleitung.

4.2.7 Security Risk Management

Die Unité-Mitgliedorganisationen besitzen klare Regelungen bezüglich Sicherheit und Risikoeinschätzung. Mögliche Ereignisse sind beispielsweise Verkehrsunfall, Veruntreuung, Raubüberfall, Vergewaltigung, Entführung, Lösegeldforderung, soziale und politische Unruhen, bewaffnete Auseinandersetzungen etc.). Die Mitgliedorganisationen treffen insbesondere Massnahmen, die den gesetzlichen Bestimmungen betreffend Fürsorgepflicht entsprechen. Das Security Risk Management ist ein permanenter Prozess und betrifft die gesamte Organisation.

4.2.8 Verhaltenskodex für Fachleute

Einsatzleistende der PEZA sind primär in der Rolle von Gästen in einem Einsatzland und pflegen den partnerschaftlichen Dialog zwischen Kulturen, Institutionen und Menschen. Um die PEZA-Einsätze menschlich wie beruflich wirkungsvoll und nachhaltig gestalten zu können, besitzen Unité-Mitgliedorganisationen einen Verhaltenskodex, der von allen Einsatzleistenden mit einer Verpflichtungserklärung vor der Abreise zu unterzeichnen ist.

Abbildung 2: Beispiel für einen Verhaltenskodex für Fachleute

<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Fachleute zeigen Respekt und Wertschätzung gegenüber der lokalen Bevölkerung und den Institutionen, deren Brauchtum, Glauben und Traditionen (ausser sie widersprechen den durch die UNO deklarierten Menschenrechten). Damit anerkennen sie die Gleichwertigkeit der Kulturen und Weltanschauungen im Sinne von gegenseitigem Respekt und Dialog auf gleicher Ebene. 2. Die Fachleute respektieren die Gesetzgebung und die Behörden des Gastlandes. 3. Die Fachleute schenken der persönlichen Sicherheit sowie der körperlichen und mentalen Gesundheit gebührend Beachtung. Die diesbezüglichen Richtlinien, Weisungen und Empfehlungen der Entsendeorganisation wie auch des Südpartners sind einzuhalten, denn verfehltes Verhalten der Fachleute kann auch Sicherheit und Gesundheit der lokalen Partner beeinträchtigen. 4. Die Fachleute verstehen sich als Vertreter/innen einer weltoffenen, dem interkulturellen Dialog und der Solidarität verpflichteten Schweiz. Einerseits vermitteln sie im Gastland ein differenziertes Bild unseres Landes und dessen EZA. Andererseits geben sie im Süden gewonnene Erfahrungen und Wissen der Schweizer Gesellschaft weiter. Dazu dienen der Kontakt mit den Medien sowie die Publikation von Print- oder elektronischen Erzeugnissen. 5. Die Fachleute werden in den Gastländern bei der Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen (berufliches wie persönliches Verhalten) jeweils genau beobachtet und auf Glaubwürdigkeit hin bewertet. Sie zeichnen sich durch Anpassungsfähigkeit und professionelles Engagement aus. Dies bedeutet insbesondere ein zuvorkommendes Verhalten, ein den sozioökonomischen Verhältnissen des Arbeits- und Lebensumfeldes angepasster Lebensstil und ein Auftreten, welches einem positiven persönlichen wie auch institutionellen Image förderlich ist. Zu vermeiden sind deshalb u.a. aggressives Auftreten, rassistisches Verhalten, Trunkenheit, Drogenmissbrauch, Waffenbesitz, Verletzung von kulturellen Normen im Bereich der Sexualität, Aufenthalt im Prostitutionsmilieu, sexuelle Beziehungen mit Minderjährigen, Bestechung, aktive oder passive Beteiligung an Korruption. 6. Die Fachleute achten auf eine gebührende Einsatzvorbereitung (soziale, interkulturelle und fachliche Kompetenzen). Dies beinhaltet insbesondere den Besuch von Vorbereitungskursen sowie die eigenständige Informationsbeschaffung zu relevanten Themen, die für ihren Einsatz relevant sind. Zudem wird eine eingehende Beschäftigung mit der ökologischen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und religiösen Situation in der Einsatzregion vorausgesetzt. 7. Während des Einsatzes verpflichten sich die Fachleute zu einem loyalen Dialog mit dem Südpartner, der Entsendeorganisation und gegebenenfalls der Koordinationsstelle. Dabei streben sie ein Einsatzengagement an, welches zur Verbesserung der Lebenssituation der Benachteiligten führt <p>Ich verpflichte mich, die Bestimmungen dieses Code of Conduct während meines Einsatzes einzuhalten.</p> <p>Ort / Datum Unterschrift</p>

4.2.9

Sensibilisierung

Im Rahmen ihrer PEZA führen die Unité-Mitgliedorganisationen eine professionelle Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit durch, welche sich auch mit Themen wie Menschenrechte, interkultureller Austausch u.a. befasst. Zudem engagieren sie sich insbesondere für die Auswertung und Rückvermittlung der Erfahrungen ihrer Fachpersonen. Die Öffentlichkeitsarbeit findet auch ausserhalb des Fundraisings der Organisation statt und richtet sich an einen möglichst grossen Adressatenkreis.

4.3 Grundsätze der Partnerschaft

Die professionelle PEZA beruht auf dem Prinzip einer offenen und respektvollen Nord-Süd-Partnerschaft.

4.3.1 Definition

Im Rahmen der PEZA wird Partnerschaft folgendermassen verstanden:

- Eine durch verschiedene Akteure aufgebaute institutionelle Beziehung mit gemeinsamen Werten, Motivationen und Visionen, klar definierten und anerkannten Zielen sowie gemeinsam geplanten und durchgeführten Aktivitäten.
- Eine wechselseitig-dynamische Beziehung mittels Kreativität, Wertschätzung jedes Partners sowie Komplementarität der Beiträge zwecks beidseitigem Vorteil.
- Respekt der Unterschiedlichkeiten, gegenseitiges Vertrauen und geteilte Verantwortlichkeit in Dialog und konstruktiver Kritik.
- Auf Repräsentativität der Partner in der Bevölkerung beruhende gemeinsame Wirksamkeit.
- Streben nach Sensibilisierung, Verständnis zwischen den Kulturen und soziale Mobilisierung.

4.3.2 Gemeinsame Wertebasis

Eine Partnerschaft basiert auf folgenden «ethischen Werten»:

- Gegenseitigkeit in Bezug auf Vertrauen, Respekt, Dialog, Kenntnisse
- Gleichwertigkeit
- Komplementarität
- verantwortungsvoller Umgang mit Machtstellungen
- Teilen von Verantwortlichkeiten (zur Sicherstellung der notwendigen Ressourcen, Begleitung der in Austausch involvierten Personen etc.).

Zudem teilen die Nord- und Süd-Partner gemeinsame Grundwerte: Menschenrechte – Demokratie, soziale, globale und Gender-Gerechtigkeit, Frieden (Gewaltfreiheit, Konfliktsensitivität), lebenswerte Umwelt, Gleichwertigkeit der Kulturen und Weltanschauungen im Sinne von gegenseitigem Respekt und Dialog auf gleicher Ebene, Grundhaltung von "innovation and learning", "active global citizenship", "capacity development", "institution building", "empowerment", "advocacy", "SDG relevance", "sustainability", insbesondere eine entwicklungspolitische Agenda zugunsten Benachteiligter (gesellschaftliche Relevanz).

4.3.3 Institutionelle Rahmenbedingungen der Partner

Unité-Mitgliedorganisationen arbeiten mit rechtlich anerkannten und zuverlässigen, die Grundwerte und Menschenrechte respektierenden Partnerorganisationen in den Einsatzgebieten zusammen. Auf beiden Seiten der Partner besteht zudem eine klare Verankerung in der lokalen Gesellschaft (Legitimation über eigene Sozialgruppe hinaus). Die Partner verfügen über eine ausgewiesene Allianzfähigkeit („bridging potential“) und sind offen für inter-religiösen Austausch im Sinne eines brückenbildenden

Dialogs. Sie eröffnen sich Zugänge zu Netzwerken und tragen damit zu einer globalen Zivilgesellschaft bei.

4.3.4 Offener Dialog

Die Unité-Mitgliedorganisationen und ihre Südpartner pflegen den Informationsaustausch und verpflichten sich dem gegenseitigen Lernen. Über ihre Beziehung verbessern die Partner das gegenseitige Kulturverständnis und nutzen dieses sowohl für den Know-how-Austausch als auch für Sensibilisierungstätigkeiten.

4.3.5 Gemeinsame strategische Orientierung

Die Unité-Mitgliedorganisationen und ihre Südpartner nehmen gemeinsam eine Interpretation des developmentpolitischen Umfeldes vor. Sie sind sich einig in der Bestimmung klar definierter und anerkannter Entwicklungsziele. Leitbilder, Programme und Strategien werden gegenseitig offengelegt und diskutiert bzw. gemeinsam erarbeitet. Die Optimierung der Wirksamkeit des Entwicklungsbeitrags über die eigene Sozialgruppe hinaus ist für beide Partner Bedingung.

4.3.6 Nachhaltigkeit

Die Unité-Mitgliedorganisationen und ihre Südpartner entwickeln gemeinsame Tätigkeiten auch über den Einsatz von Fachpersonen hinaus. Diese betreffen zum Beispiel developmentpolitische Advocacy-Arbeit, Kampagnen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, Stellungnahmen zu internationalen Entwicklungsfragen, Aktionen im Rahmen von Netzwerken, Förderung von inter-religiösem Austausch, Aktivitäten im Bildungsbereich und im Fundraising etc.

4.3.7 Schriftliche Grundlage

Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedorganisationen und deren Partnerorganisationen in den Einsatzgebieten ist in einem "Partnership Agreement" und allenfalls in weiteren Vereinbarungen vertraglich geregelt. Dabei geht es um die Festlegung der Ziele und der Gestaltung der Partnerschaft, um die Strategie und die organisatorische Einbindung der Fachpersonen, um Verfahren zur konstruktiven Konfliktbearbeitung etc.

5. Minimalstandards für die PEZA

5.1 Programmatischer Ansatz

5.1.1 Strategische Ausrichtung

Die Unité-Mitgliedorganisationen führen ihre Entwicklungstätigkeiten auf der Grundlage eines Programmansatzes durch. Die konkreten Rahmenbedingungen werden jeweils für eine Dauer von etwa drei bis fünf Jahren definiert. Sie gelten für thematische und geographische Wirkungsfelder, Beteiligte/Partner (Stakeholder), Mittel und Ressourcen, Strategien und Methoden, Einzelaktionen und die Auswahl von Projekten. Dabei enthält ein Programm mehr als die Summe der Einzelprojekte. Es umfasst insbesondere:

- eine Süd-Strategie,
- eine Nord-Strategie und
- eine Strategie zur Institutionellen Entwicklung.

5.1.2 Relevanz eines Institutionsprogramms

Im Rahmen der PEZA orientieren sich Institutionsprogramme an folgenden Relevanzkriterien:

- a) **Profil und Orientierung**
 - baut realistisch auf Erfahrungen
 - zeigt komparative Stärken und Spezifitäten
 - leitet sich aus übergeordneten Zielsetzungen und entwicklungspolitischen Überlegungen ab
 - definiert thematische und geografische Fokussierung
- b) **Kohärenz**
 - strebt Interaktion und Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen und Akteuren an
 - bildet Kohärenz und Synergien zwischen den Einzelprojekten und Sektoren
 - zeigt Wirkung auf der Mikro-, Meso- und Makroebene
 - ist in die Gesamtstrategie der Organisation eingebunden
- c) **Umsetzung**
 - stützt sich auf Kontextanalyse
 - gebraucht Fach- und Methodenkompetenz
 - wendet Qualitätsmanagement-Instrumente an
 - achtet auf Risiken
 - besitzt Kohärenz zwischen operationellen Tätigkeiten und Finanzplanung

- d) **Resultatorien-
tierung**
 - strebt fachliche und institutionelle Ergebnisse an
 - bemüht sich um "Systemwirkung" durch Politikdialog und Vernetzung

- e) **Wirkungsorien-
tierung**
 - baut auf Wirkungshypothesen
 - identifiziert Dynamiken und Spannungsfelder
 - ermöglicht Innovation und Multiplikatoreffekt
 - dokumentiert Veränderungen

- f) **Armutsorientie-
rung**
 - setzt Focus auf Benachteiligte (soziale Partizipation)
 - wendet Capacity Development als Grundkonzept der PEZA an
 - ist kultur- und konfliktsensitiv

- g) **Partnerbezug**
 - betreibt eine kriteriengestützte Partnerauswahl
 - achtet auf Transparenz und Gouvernanz
 - fördert die institutionelle Entwicklung
 - zielt auf die Ermächtigung, Stärkung und Vernetzung der Zivilgesellschaft (empowerment)

- h) **Projektmanage-
ment**
 - benutzt ein systematisches Projekt-/Programmzyklusmanagement (PCM): Planung, Monitoring und Berichterstattung, operative Steuerung, Evaluation, Phasenplanung
 - betreibt professionelle Planung und Steuerung der Personaleinsätze
 - trägt der Auswahl, Vorbereitung und Begleitung der Einsatzleistenden im Hinblick auf deren Aufgaben und Verantwortung Rechnung

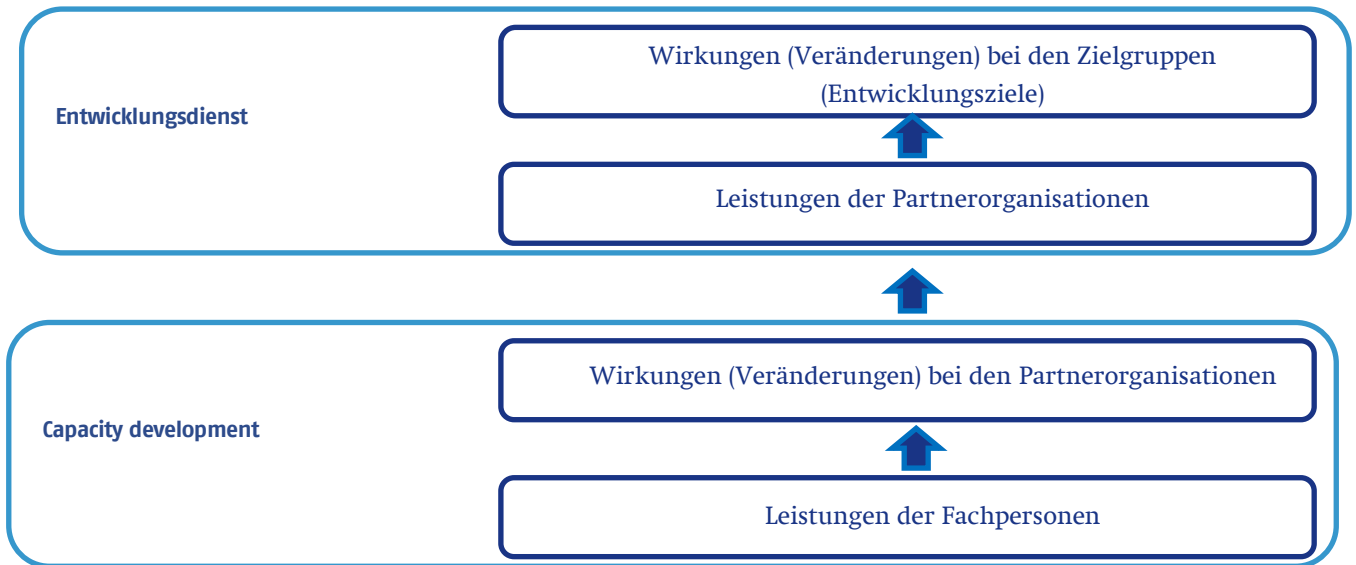
- i) **Wissensmanage-
ment und Offen-
heit**
 - betreibt eigenes Wissensmanagement
 - besitzt Rollenklarheit
 - geht Kooperation zwecks Kompetenzstärkung ein
 - setzt auf Komplementaritäten, Synergien und Vernetzung

- j) **Information,
Bildung, Sensi-
bilisierung**
 - verwertet die Erfahrungen mit eigenem Profil und Akzent in Entwicklungspolitik und Öffentlichkeit
 - betreibt Informations- und Bildungsarbeit

5.1.3 Wirkungsorientierung

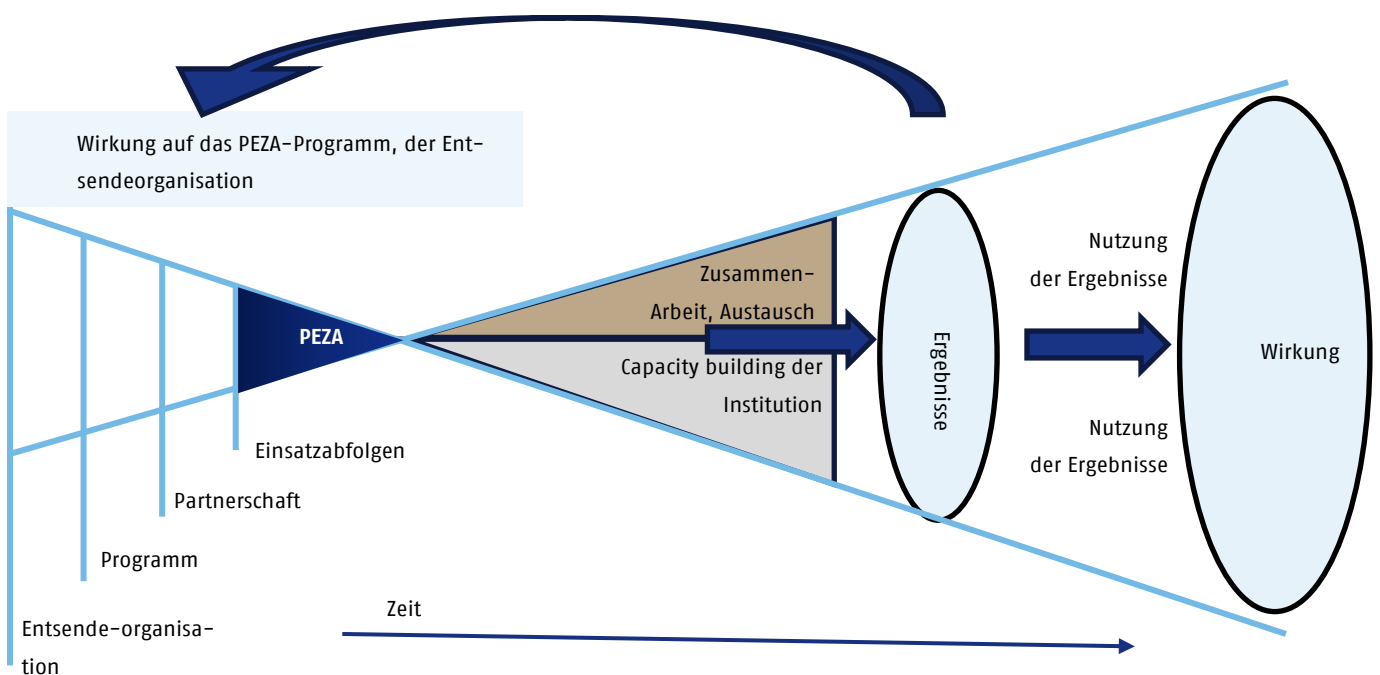
Die Unité-Mitgliedorganisationen arbeiten auf der Grundlage eines zweistufigen Wirkungsmodells: PEZA-Einsätze entfalten zunächst eine Wirkung bei den Partnerorganisationen (Capacity Development) und daraufhin bei den Begünstigten.

Abbildung 3: Zwei Wirkungskreise in der PEZA (nach Egli, 2010: 16)



Dieses Zweistufenmodell wird auch auf der Ebene einer Partnerschaft bzw. einer Einsatzsequenz angewandt:

Abbildung 4: Wirkungsmodell einer Einsatzfolge (nach Beuret, 2016: 32)



Mit der PEZA wird im Süden eine Verbesserung der Lebensbedingungen benachteiligter Menschen angestrebt. Gleichzeitig bemühen sich die Unité-Mitgliedorganisationen, auch in der Schweiz eine positive Wirkung zu erzielen. Durch eine vielfältige Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit stärken sie bei der Bevölkerung sowie bei staatlichen Organen und privaten Institutionen das Bewusstsein für die entwicklungspolitischen Anliegen und die gesellschaftliche Akzeptanz der EZA. Zudem können die zurückgekehrten Fachleute die während ihrer Einsätze erworbenen professionellen und sozialen Kompetenzen in verschiedenen sozio-ökonomischen Bereichen, insbesondere auch in interkultureller Hinsicht (Migration, Integration, weltanschaulicher Dialog), einbringen. In diesem Sinn kommt der PEZA auch im Norden eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu.

5.1.4 Monitoring und Evaluation

Zwischen Monitoring und Evaluation wird folgendermassen unterschieden:

- Monitoring**
- das laufende Beobachten der Implementierung und Erfassen der Wirksamkeit zum Zwecke der operativen Steuerung
 - (üblicherweise) im halb- und/oder Jahresrhythmus
 - liefert Grundlagen für operative Jahresplanung und Reporting
- Evaluation**
- mehr oder weniger umfassende Beurteilung eines Vorhabens in Bezug auf Relevanz, Impact, Wirksamkeit, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit (DAC Kriterien)
 - üblicherweise im Mehrjahresrhythmus
 - liefert Grundlagen für operative und strategische Entscheide

Folgende Evaluationskriterien stehen im Vordergrund:

- Wirksamkeit** Die Massnahmen sind geeignet, die angestrebten Veränderungen zu bewirken.
- Effizienz** Die Massnahmen sind, im Vergleich mit andern Optionen, kostengünstig.
- Impact** Die durch die Massnahmen erzielten Wirkungen leisten einen Beitrag zu langfristigen, strukturellen Veränderungen.
- Relevanz** Die durch die Massnahmen erzielten Veränderungen sind, gemessen an den institutionellen Zielsetzungen der verantwortlichen Akteure und an der allgemeinen Entwicklungsproblematik, relevant.
- Kohärenz** Die Programmelemente sind komplementär und ergeben Synergien.
- Nachhaltigkeit** Die durch die Massnahmen bewirkten Veränderungen lassen sich langfristig und auch nach Abschluss der externen Einflussnahme aufrechterhalten.

Die Programmdurchführung und Institutionsentwicklung der Unité-Mitgliedorganisationen werden alle vier Jahre durch eine unabhängige Analyse begutachtet. Zudem sind die Organisationen selbst um eine möglichst genaue Wirkungserfassung besorgt,

wobei die Programmwirkung und nicht die Wirkung einzelner Einsätze und Projekte im Vordergrund steht.

Gebräuchliche Ansätze zur Wirkungserfassung sind:

- logframe,
- outcome mapping,
- most significant change / story telling,
- (Qualitative) Participatory Methodology for Assessing the Impact of Volunteering for Development (auf Grundlage der United Nations Volunteers, UNV).

Im Rahmen der PEZA wird das Schwergewicht auf qualitative Wirkungserfassungsansätze gelegt. Wichtig ist dabei die frühzeitige Bestimmung einer "Baseline". Ein besonderes Augenmerk muss bei der Wirkungserfassung auf den "attribution gap" gelegt werden.

5.1.5 Sicherheitskonzept

Zur Umsetzung einer professionellen PEZA ist die Erstellung eines umfassenden Sicherheitskonzepts unabdingbar. Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht, die mehr ist als eine moralische Verpflichtung. Sie ist eine Rechtspflicht, die einen Grundstein der Personalpolitik einer Organisation bildet. Die Entsendeorganisation ist als Arbeitgeberin gemäss Art. 328 OR verpflichtet, Schutz, Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten (international, national). Daraus ergeben sich spezifische Anforderungen, die in einem Sicherheitskonzept einzubeziehen sind.

Abbildung 3: Inhalt eines Sicherheitskonzepts

1. Anforderungen an die Entsendeorganisation: Strategische Aspekte	
Führungsstruktur zu Sicherheit mit Richtlinien und Konzept	Dies beinhaltet eine umfassende Risikoanalyse, die Auswahl der geeigneten Massnahmen, deren Umsetzung und Überwachung sowie die Fähigkeit im Ereignisfall angemessen zu reagieren.
Anlaufstelle für die Umsetzung	Eine verantwortliche Person ist als Sicherheitsbeauftragte für den Südbereich bestimmt, und darüber ist die gesamte Organisation orientiert.
Festlegung von Verantwortungsbereichen auf allen Ebenen, im Hauptsitz und vor Ort	Die Entsendeorganisation muss in der Lage sein zu beweisen, dass sie verantwortlich handelt, d.h. dass sie alle Massnahmen zum Schutz des Lebens und der Integrität von Einsatzleistenden getroffen hat. Damit werden das Haftungsrisiko und gerichtlich geltend gemachte Schadenersatzforderungen minimiert. Eine gültige, schriftlich abgefasste Kompetenzregelung wird allen Einsatzleistenden und Süd-Partnerorganisationen abgegeben. Darin sind die Verantwortlichen und deren Verantwortungsbereiche sowie die Aufsicht und Kontrolle festgelegt.
Massnahmen für Schadenersatz	Für die Vergütung von Schäden, die ein Einsatzleistende oder deren Angehörige erlitten haben, sind Wiedergutmachungsmassnahmen vorzusehen. Deshalb ist eine angepasste und ausreichende Versicherungsdeckung notwendig.
Sicherheitsbezogene Schulung zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden	Solche Schulungen sind in regelmässigen Abständen zu wiederholen.
2. Anforderungen an die Entsendeorganisation: Institutionelle Aspekte	
Verantwortungen und Aufgaben der zuständigen Personen aller Ebenen, im Hauptsitz und vor Ort	Dies beinhaltet auch Kontrollpflicht der Entsendeorganisation von Einsatzleistenden bezüglich Einhalten der risikomindernden Massnahmen, Mahnung bei Vergehen und Entscheid über Sanktionen.
Risikomanagementplan	Entsprechend der Art und Schwere der Risiken bzw. Ereignisse ist ein detaillierter Notfallplan zu erstellen.
Kompetenz und Funktionsweise des Krisenstabs	Die Vorgehensweise für die Bewältigung von Krisensituationen ist im Notfallplan festzulegen (Zusammensetzung und Einberufung des Krisenstabs, Führungs- und Entscheidungsprozesse).

3. Anforderungen an die Entsendeorganisation: Operationelle Aspekte

Vor Vertragsabschluss Beschaffung eines Strafregisterauszugs

Sog. Privatauszug sowie allenfalls sog. Sonderprivatauszug für Tätigkeiten mit regelmässigem Kontakt zu Minderjährigen oder besonders schutzbedürftigen Personen.

Analyse des Tätigkeitsumfelds und des Kontexts.

Bei der Einsatzabklärung sind das lokale Tätigkeitsumfeld zu analysieren (Kontext-, Risikoanalyse) und die damit verbundenen Gefahren einzuschätzen.

Risikoanalyse hinsichtlich der Mitarbeitenden, der Infrastruktur, des Vermögens und der Aktivitäten

Risikoanalysen sollen routinemässig erfolgen und sich nicht auf den Beginn der Tätigkeiten oder des Programms beschränken. Die Süd-Partnerorganisationen werden mit ihren vertieften Kenntnissen und Erfahrungen in die Risikoanalyse und das Konzept verpflichtend eingebunden. Falls vorhanden, sind die Sicherheitskonzepte der Süd-Partnerorganisationen zu berücksichtigen.

Massnahmen zur Risikominimierung (Vorsorge und Vorbeugung).

Es sind Massnahmen festzulegen, mit welchen die Risiken eliminiert oder reduziert werden können. Für geeignete Sicherheitsmassnahmen werden Ressourcen bereitgestellt.

Risikomanagementplan (Reaktion, operationelle Aktivitäten)

Die Wirksamkeit des Planes und der Checklisten steigt, wenn man sie jedes Jahr in einer praktischen Übung testet.

Regelmässige Überprüfung der Sicherheitslage (qualitative Evaluation)

Notwendig sind ein kontinuierliches Monitoring der Sicherheitslage, verbunden mit einer Überprüfung der Risikoanalysen, Massnahmen und Notfallpläne und wenn nötig deren Anpassung an die Gegebenheiten.

Berichterstattung und Analyse von (beinahe) kritischen Vorfällen (Fakten)

Sicherheitsvorfälle sollen dokumentiert und analysiert werden. Anschliessend sind die nötigen Lehren aus den Vorkommnissen zu ziehen.

Adäquate Dokumentation des Sicherheits- und Notfalldispositivs (elektronisch und auf Papier).

Es muss sichergestellt werden, dass der Zugang zu diesen Unterlagen jederzeit gewährleistet ist (z.B. Telefonliste auch für Wochenenden).

Debriefing nach Krisenbewältigung

Zur Unterstützung betroffener Personen sind allfällige Folgemassnahmen einzuleiten. Lessons learnt zur Optimierung der Prozesse sollen möglichst rasch umgesetzt werden.

4. Anforderungen an die Einsatzleistenden

Bewusstsein der Selbstverantwortung

Einsatzleistende haben sich mit dem sicherheitsrelevanten Kontext aktiv auseinandergesetzt, da ihr Verhalten enormen Einfluss auf Sicherheit und Risiko hat.

Vertrautheit mit dem Sicherheitskonzept der Entsendeorganisation

Die Einsatzleistenden und die Mitarbeitende des Hauptsitzes haben schriftlich zu bestätigen, dass sie das Sicherheitskonzept zur Kenntnis genommen haben und die entsprechenden Verpflichtungen einhalten werden.

Risikominderungsmassnahmen und individuelle Risikoanalyse

Die individuelle Risikoanalyse wird durch Einsatzleistende im lokalen Umfeld erstellt und periodisch überprüft.

Informationspflicht gegenüber der Entsendeorganisation

Einsatzleistende sind nicht als Privatpersonen vor Ort, sondern als Delegierte der Entsendeorganisation. Deshalb haben sie aus Sicherheitsgründen eine Informationspflicht, die sich auch auf Ferienabwesenheiten erstreckt.

5.2 Allgemeine Bestimmungen für die Durchführung von Personaleinsätzen

5.2.1 Fünf Phasen der Personaleinsätze

Für die Durchführung eines Personaleinsatzes können fünf Phasen unterschieden werden:

1. Die **Kick-off-Phase** entspricht der Beschreibung des Einsatzprojektes, welche die Eingliederung des Projekts in die mehrjährige Planung der Organisation sicherstellt.
2. Die **Vorbereitungsphase** erfolgt nach der Entscheidung, einen Einsatz durchzuführen, und umfasst die genaue Beschreibung des Einsatzprojektes auf kurze und lange Sicht. Das Einsatzprojekt wird "personalisiert". Die Ziele und die erwarteten Resultate sowie die logistischen und terminlichen Aspekte werden festgehalten. Dazu gehört auch die Planung einer allfälligen Übernahme von Aufgaben und Verantwortungen durch den Südpartner. Mit den verschiedenen Akteuren/Akteurinnen werden Verträge ausgehandelt und unterschrieben. Dies ist ein partizipativer und transparenter Prozess. Der Einsatz kann beginnen.
3. Die **Umsetzungsphase** betrifft die konkrete Durchführung des Einsatzes.
4. Die **Abschlussphase** ist geprägt von Berichten und Evaluierungen, welche die verschiedenen involvierten Parteien zu verfassen haben. Das mündliche Debriefing zwischen dem/der Einsatzleistenden und der Partnerorganisation bezieht sich auf den Bericht des/der Einsatzleistende.
5. Die **Nachprojektphase** umfasst die Auswertung der Ergebnisse sowohl durch die Entsendeorganisation als auch die Partnerorganisation. Diese Phase kann sich über mehrere Monate erstrecken. Die Nachbearbeitungsstrategie, welche bereits während der Vorbereitungsphase skizziert worden ist, wird jetzt angewendet. Die Umsetzung wird nachverfolgt und ausgewertet.

5.2.2 Projektbeschreibung

Zusammengefasst beinhaltet der Projektbeschreibung den Kontext, die Problemstellung, die Analyse der Kompetenzen innerhalb der Organisation und die Bedürfnisse, welche einen Personaleinsatz rechtfertigen. Zudem werden im Projektbeschreibung die (kurz- und langfristigen) Ziele sowie eine Strategie für die Nachbereitung festgelegt. Bei Nord-Süd-Einsätzen sind der Südpartner und dessen Anliegen "Auslöser" eines Einsatzes.

5.2.3 Auswahl

Auf der Grundlage des Projektbeschriebs wird eine geeignete Person für den Einsatz ausgewählt. Zu den wichtigsten Auswahlkriterien gehören neben fachlichen unbedingt auch persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie eine tragfähige Einsatzmotivation. Diesbezüglich können allfällige Erfahrungen früherer Auslandsaufenthalte, bisherige soziale und entwicklungspolitische Engagements in der Schweiz sowie religiöse oder spirituelle Grundhaltungen relevante Einschätzungshinweise geben. Die Entsendeorganisation setzt spezifische Auswahlkriterien fest. Neben der Eignungsabklärung und Motivationsprüfung sind auch ein Strafregisterauszug

(sog. Privatauszug und für Tätigkeiten mit regelmässigem Kontakt zu Minderjährigen und besonders schutzbedürftigen Personen ein sog. Sonderprivatauszug) sowie Referenzen erforderlich.

5.2.4 Vorbereitung

Anlässlich der konkreten Vorbereitung des Einsatzes werden ein genauer zeitlicher Ablauf sowie das Budget und die Finanzierung festgelegt. Ausserdem wird für die Betreuung des/der Einsatzleistenden eine Bezugsperson bestimmt.

Die Entsendeorganisationen müssen für die Einsatzleistenden über ein Vorbereitungs-konzept verfügen, das u.a. die Rahmenbedingungen der Vorbereitungszeit festlegt (Dauer, allfällige Entschädigung, Versicherungen, administrative Erfordernisse u.a.). Während dieser Phase ermöglichen sie den Einsatzleistenden eine dem jeweiligen Einsatz angemessene Vorbereitung und Weiterbildung. Dabei kommt der Förderung der interkulturellen Kompetenz und der Befähigung zur Organisationsentwicklung sowie zur Informations- und Sensibilisierungsarbeit in der Schweiz besonderes Gewicht zu. In Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen müssen die Entsendeorganisationen zudem für die rechtzeitige Beschaffung der notwendigen Visa und der Arbeitsbewilligungen in den Einsatzländern besorgt sein. Zur Vorbereitung gehören auch eine ärztliche Untersuchung der Einsatzleistenden und der Begleitpersonen (inkl. Kinder) und die erforderlichen Impfungen.

Die Entsendeorganisation ist dafür verantwortlich, dass jede Fachperson nach Ankunft in ihrem Einsatzgebiet eine adäquate Einführung bezüglich Einsatzland, Partnerorganisation, Lebens- und Arbeitsbereich erhält. Dafür sind vor Ort die lokale Koordinationsstelle für die Fachleute (wenn nicht vorhanden: der/die Programmverantwortliche der Entsendeorganisation) und die Partnerorganisation zuständig. Die Einführung umfasst allenfalls auch Kurzpraktika und Besuche in andern Projekten sowie Sprachkurse. Die Aufgaben der verschiedenen Stellen bei der Einführung der Einsatzleistenden vor Ort müssen von der betreffenden Entsendeorganisation klar festgelegt werden.

5.2.5 Vertrag und Pflichtenheft

Für die meisten Personaleinsätze muss zwischen der Entsendeorganisation und dem/der Einsatzleistenden ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Abgesehen von Vertragsbeginn und Vertragsdauer, Arbeitsort, Funktion, Arbeitspensum und Einsatzentschädigung können die Zusammenstellung der entsprechenden Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen sowie die allgemeinen Regelungen der Mitgliedorganisation betreffend Rechte und Pflichten, Sozialleistungen, medizinische Vorsorge und Versicherungen, Reisen, Weiterbildung, Code of Conduct u.a. dem Arbeitsvertrag als integrierende Bestandteile beigefügt werden. Das Pflichtenheft wird von der Entsende- und der Partnerorganisation nach einer Anfangsphase überprüft und wenn nötig angepasst.

Für einige Einsatzformen sind jedoch besondere Verträge notwendig, die den Anforderungen der jeweiligen Vertragsparteien und den spezifischen Zielsetzungen entsprechen.

5.2.6 Versicherungen für Einsatzleistende

Wenn Schweizer Einsatzleistende und gegebenenfalls die sie begleitenden Personen im Einsatzgebiet nicht oder ungenügend gegen Krankheit und Unfall versichert sind, müssen die betreffenden Mitgliedorganisationen bei Krankheit oder Unfall jene Leistungen erbringen, die der in der Schweiz obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung entsprechen. In einem medizinischen Notfall haben sie die Repatriierung zu garantieren. Für die Sozialversicherungen AHV, IV, EO, ALV und BV (Berufliche Vorsorge) entrichtet jede Mitgliedorganisation als Arbeitgeberin die gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge und Prämien und bezahlt auch die entsprechenden Anteile der Einsatzleistenden.

Falls eine ausländische Person aus rechtlichen Gründen von den schweizerischen Sozialversicherungen nicht aufgenommen werden kann, muss für die Zeit ihres Einsatzes unbedingt eine andere geeignete Versicherungslösung gefunden werden.

Das für die Sozialversicherungen massgebende Einkommen besteht aus verschiedenen Komponenten. Es darf folgende Beträge nicht unterschreiten:

- Fr. 30'000.- bei Einzelverträgen
- Fr. 43'000.- bei Paarverträgen
- zuzüglich Fr. 7'800.- pro Kind

In diesen Minimalbeträgen sind Pauschalen für Unterkunft und Verpflegung enthalten, und zwar (basierend auf Art. 11 der Verordnung über die AHV, Stand 5.9.2017)

- Fr. 990.- pro Monat bzw. Fr. 11'900.- pro Jahr (Einzelverträge)
- Fr. 1'333.- pro Monat bzw. Fr. 16'000.- pro Jahr (Paarverträge)
- zuzüglich für jedes Kind Fr. 333.- pro Monat bzw. Fr. 4'000.- pro Jahr.

Gemäss Art. 7p der Verordnung über die AHV gehören auch die von den Mitgliedorganisationen erbrachten Leistungen, die in der Übernahme der Beiträge der Mitarbeitenden für AHV, IV, EO und ALV bestehen, zu den Lohnbestandteilen. Ausserdem sind die ebenfalls von den Mitgliedorganisationen bezahlten Prämien der Mitarbeitenden für die berufliche Vorsorge sowie für Kranken- und andere Versicherungen in die Lohnberechnung einzubeziehen.

Die Wiedereingliederungsunterstützung beträgt Fr. 500.- pro Monat für eine Fachperson bzw. Fr. 820.- pro Monat für ein Paar. Bei Kurzzeiteinsätzen entfällt die Wiedereingliederungsunterstützung.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die verschiedenen Bestandteile des versicherungspflichtigen Einkommens von Einsatzleistenden. Es handelt sich dabei um approximative Ansätze; das Total des versicherungspflichtigen Einkommens darf jedoch von den Mitgliedorganisationen nicht unterschritten werden.

Abbildung 4: Beispiel einer Zusammenstellung der minimalen Lohnsumme des jährlichen versicherungspflichtigen Einkommens (2018)

Lohnbestandteile	Einzelvertrag	Paarvertrag	Kind
Lebenskosten im Einsatzland: Pauschale für Unterkunft und Verpflegung	11'900.-	16'000.-	4'000.-
Übrige Lebenskosten im Einsatzland	3'900.-	5'000.-	1'100.-
AHV, IV, EO, ALV und berufliche Vorsorge (2. Säule): Beitrag Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin (von Arbeitgeber bezahlt)	4'000.-	5'500.-	---
Prämien für Kranken- und andere Versicherungen (vom Arbeitgeber bezahlt)	2'800.-	5'200.-	1'100.-
Diverse Leistungen des Arbeitgebers (z.B. für Einrichtung im Einsatzland u.a.)	1'400.-	1'400.-	400.-
Schulskosten pro Kind	---	---	1'200.-
Wiedereingliederungsunterstützung	6'000.-	9'900.-	---
Total versicherungspflichtiges Einkommen pro Jahr	30'000.-	43'000.-	7'800.-

5.2.7 Begleitung

Die Mitgliedorganisationen haben eine regelmässige Begleitung der Einsatzleistenden und eine periodische Überprüfung der Arbeitsbedingungen vor Ort zu gewährleisten, und zwar in Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen und den regionalen Koordinationsstellen sowie durch eigene Kontakte und durch Besuche im Einsatzland (mindestens alle zwei Jahre). Die Begleitung beinhaltet sowohl ein Monitoring des Einsatzes (Umsetzung der Aufgaben, erreichte Resultate) wie auch der persönlichen Entwicklung und Wohlbefindens.

5.2.8 Sensibilisierungsarbeit

Grundsätzlich sind Personaleinsätze mit Öffentlichkeitsarbeit in der Schweiz verbunden. Die entsprechenden Aktivitäten in Form von Interviews, Beiträgen für Publikationen, Teilnahme an Veranstaltungen usw. werden von der entsprechenden Mitgliedorganisation koordiniert.

5.2.9 Rückkehr

Mit jeder Fachperson soll nach Beendigung ihres Einsatzes von der Entsendeorganisation ein internes Debriefing durchgeführt werden. Der Einsatz sollte jeweils auch auf Ebene des/der Einsatzleistenden bzw. der Entsendeorganisation evaluiert werden. Zudem sind die zurückgekehrten Fachleute und deren Begleitpersonen (inkl. Kinder) zu einer ärztlichen Untersuchung zu verpflichten.

5.2.10 Personaleinsätze in der humanitären Hilfe

Die beschriebenen Verpflichtungen der Mitgliedorganisationen gelten auch im Zusammenhang mit Personaleinsätzen in der humanitären Hilfe. Allerdings sind im Hinblick auf die Unterschiede der Zielsetzungen, der zeitlichen Verhältnisse, der fachlichen und persönlichen Anforderungen usw. in der humanitären Hilfe etliche Bestimmungen in adaptierter Weise anzuwenden. Dies trifft vor allem auf die Selektion und die Vorbereitung der Fachleute zu sowie auf deren Unterstützung während ihres Einsatzes durch eine Koordination vor Ort. Dabei ist einer regelmässigen Risikoabschätzung und Sicherheitsüberprüfung besonderes Gewicht beizumessen. Nach Ende des Einsatzes sollte in jedem Fall mit den Fachleuten ein professionelles Debriefing durchgeführt werden.

5.3 Spezifische Bestimmungen zu den verschiedenen Einsatzformen

Vgl. die Factsheets im Anhang 1.

6. Bedingungen für die Mitfinanzierung durch die DEZA

6.1 Prinzip der Mitfinanzierung

6.1.1 Beiträge an Institutionsprogramme

Die Mitfinanzierung von PEZA-Aktivitäten der Unité-Mitgliedorganisationen durch die DEZA erfolgt ausschliesslich gestützt auf ein Institutionsprogramm. Ein solches Dokument umfasst u.a. die Programme für die PEZA/EZA sowie für die einzelnen Länder und Sektoren der betreffenden Mitgliedorganisationen (vgl. 6.2.1).

6.1.2 Aufgaben von Unité

Unité ist gegenüber der DEZA und anderen Geldgebern für die Verwaltung der entsprechenden Mittel zuständig. Die Qualitätskommission von Unité (QK) prüft die Programmanträge der Mitgliedorganisationen und entscheidet über die Bewilligung von Beiträgen. Zudem gewährleistet sie die Sicherstellung der Qualität der Programme und deren Umsetzung sowie die Einhaltung der anerkannten Standards der PEZA.

6.1.3 Verantwortung der Mitgliedorganisation

Mitgliedorganisationen, die im Rahmen ihrer Institutionsprogramme für ihre Personaleinsätze Beiträge erhalten, sind für deren korrekte und zielkonforme Verwendung Unité gegenüber verantwortlich. Neben ihrem Anteil an Eigenmitteln müssen sie über ausreichende finanzielle Reserven verfügen, um allenfalls auf unvorhergesehene Situationen reagieren zu können.

6.2 Vorgehen

6.2.1 Programmantrag

Die Institutionsprogramme, die von den Mitgliedorganisationen der QK vorgelegt werden, müssen bezüglich Form und Inhalt den Vorgaben von Unité entsprechen. Dabei sind auch die Empfehlungen zu berücksichtigen, die aufgrund von Evaluationen und Studien sowie der von Unité alle vier Jahre durchzuführenden Nord-Süd-Institutionsanalysen gemacht werden. Zudem muss in den Institutionsprogrammen gewährleistet werden, dass die von Unité festgelegten Bestimmungen für die Durchführung von Personaleinsätzen eingehalten werden.

Abbildung 5: Beispiel für die Struktur eines Institutionsprogramms

Zusammenfassung
1. Einleitung: Prozess der Programmentwicklung
2. Institutionsbeschreibung – Werte
3. Allgemeine Spannungsfelder und Herausforderungen
4. Bilanz – Lessons learnt der vergangenen Programmphase
5. Strategische Orientierung und Ziele
6. Operationelle Ziele
6.1 Süd
6.2 Nord
6.3 Institutionelle Entwicklung
7. Qualitätsmanagement
8. Risikomanagement
9. Finanzen

6.2.2 Programmeurteilung

Die QK prüft die eingereichten Programmanträge, insbesondere auch die vorgesehenen PEZA-Einsätze.

Bewilligt die QK ein Institutionsprogramm, erstellt sie zuhanden der betreffenden Mitgliedorganisation ein sog. Factsheet, in welchem sie die Resultate der Programmeurteilung zusammenfasst und allenfalls noch notwendige Beilagen oder Verbesserungen einfordert. Ausserdem werden im Factsheet Themen aufgeführt, die im Verlauf der Programmphase (eventuell auch anlässlich einer Nord-Süd-Institutionsanalyse) speziell zu behandeln sind.

Lehnt die QK einen Programmantrag ab, so hat sie diesen negativen Entscheid zu begründen. Die Mitgliedorganisation kann der QK einen überarbeiteten Programmantrag und ein Wiedererwägungsgesuch vorlegen. Die QK fällt danach einen definitiven Entscheid. Ein Rekurs an den Vorstand von Unité ist nicht möglich.

Für eine allfällige nahtlose Fortsetzung der Mitfinanzierung des Institutionsprogramms muss die Mitgliedorganisation vier Monate vor Ende des laufenden Institutionsprogramms Unité einen entsprechenden Antrag mit den erforderlichen Unterlagen einreichen.

6.2.3 Vertrag

Über die Beiträge der DEZA zur Mitfinanzierung der Institutionsprogramme werden zwischen Unité und den betreffenden Unité-Mitgliedorganisationen Verträge abgeschlossen, die neben Ziel, Zweck, Höhe und Auszahlungsmodalitäten der zur Verfügung gestellten Mittel die Verpflichtungen der Mitgliedorganisationen detailliert festlegen, insbesondere bezüglich Programmdurchführung, Berichterstattung und Abrechnung.

6.2.4 Jährliche Berichterstattung

Mitgliedorganisationen, die im Rahmen ihres Institutionsprogramms für ihre Personaleinsätze von der DEZA Beiträge erhalten, unterbreiten der QK jeweils per Ende April eine jährliche Berichterstattung. Innert vier Monaten nach Ablauf des mitfinanzierten Institutionsprogramms legen sie der QK zudem einen Schlussbericht und eine Schlussabrechnung vor.

Bestandteile der jährlichen Berichterstattung:

1. Veröffentlichter Jahresbericht der Organisation.
2. Vollständige Jahresrechnung nach Swiss GAAP FER 21 mit Kommentar-Anhang und vollständigem Revisionsbericht.
3. Bericht zum Monitoring des Programms gemäss den Bedürfnissen der Organisation. Dieser Bericht orientiert sich an den im Programm formulierten Zielen und gibt gestützt auf das Monitoring über die erreichten Fortschritte Rechenschaft.
4. Management Summaries und Management Responses allenfalls realisierter Evaluationen, Mid Term Reviews o.ä.

5. Bericht von gesamthaft höchstens vier Seiten mit folgendem Inhalt (bezieht sich auf das Gesamtprogramm und ist nicht Summe von Berichten über Teil- bzw. Landesprogrammen):
 - a) Kontextentwicklung: Wie hat sich der Kontext in Bezug auf die für das Programm relevanten Themen (z.B. Gesundheit, Bildung, Agroökologie etc.) entwickelt? Haben neue Entwicklungen auf sozioökonomischer, gesetzlicher, sozialer oder humanitärer Ebene Einfluss auf die Programmumsetzung gehabt? Wenn ja, welche?
 - b) Thematische Entwicklung: Hat sich das Programm in Bezug auf ein (oder mehrere) Schwerpunktthemen in einer relevanten Art (positiv oder negativ) entwickelt? Entsprechende Beobachtungen kurz darstellen.
 - c) Bedeutende Entwicklungen: Welche wichtigen positiven oder negativen Entwicklungen sind im abgelaufenen Jahr in Bezug zum Programm in Berichten, in Gesprächen mit Südpartnern oder während Feldbesuchen aufgefallen? Welche Bedeutung haben solche Entwicklungen für die Begünstigten und die Südpartner sowie für die Programmweiterentwicklung?
 - d) Partnerbeziehungen und Netzwerkarbeit: Wie hat sich die Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen entwickelt? Was wurde erreicht? Welche Herausforderungen wurden erkannt? Wurde im Programm mit weiteren Partnern (service providers, staatliche Akteure, nationale oder internationale Netzwerke) zusammengearbeitet? Mit welchen Ergebnissen und Erkenntnissen?
 - e) Programm- und PEZA-Management: Haben sich Instrumente oder Prozesse im Programm-Management und dem PEZA-Management (Selektion, Vorbereitung, Begleitung, Bilanzierung) besonders bewährt? Welche Elemente haben das Programm- und das PEZA-Management erleichtert bzw. erschwert?
 - f) Follow-up der Bemerkungen und Empfehlungen aus Factsheet und Dialogen mit der QK. Kann etwas Neues / Spezifisches in Bezug auf die Rückmeldung der QK zum Programm berichtet werden?
 - g) Fazit und lessons learnt.
6. Ausgefülltes Formular mit den Aggregierten Referenzindikatoren (ARI) von Unité.

6.2.5 Jahresrechnung

Wenn sich bei der Durchführung eines Institutionsprogramms signifikante Budgetabweichungen ergeben, müssen diese in den Erläuterungen zur Jahresrechnung begründet werden. Allenfalls ist für das Folgejahr eine Anpassung des Budgets vorzunehmen. In der Rechnungslegung sind allfällige Beiträge und die (eventuell in einer einzigen Position zusammengefassten) übrigen zweckbestimmten Beiträge sowie die Aufwendungen für folgende Bereiche separat aufzuführen:

1. Projekt- oder Dienstleistungsaufwand
 - a) Personaleinsätze (PEZA)
 - b) Aufwand Projektunterstützung (Sachaufwand für Projekte und Programme)

- c) Aufwand Kommunikation
- 2. Aufwand Mittelbeschaffung
- 3. Aufwand Administration / Personalaufwand

6.2.6 Jährliche Programmkonferenz

Jeweils im ersten Semester führt die QK mit jeder Mitgliedorganisation, die DEZA-Beiträge erhält, eine Jahreskonferenz durch, an der im Sinne einer Rechenschaftslegung seitens der Mitgliedorganisation deren Jahresbericht und Jahresrechnung besprochen wird. Dabei werden u.a. die strategischen, thematischen, organisatorischen und finanziellen Fragen des Institutionsprogramms sowie kontextbezogene und entwicklungspolitische Aspekte diskutiert. Andererseits dient die Programmkonferenz der kritischen Reflexion über die Umsetzung des Programms, über Fortschritte, Probleme, Verbesserungsmöglichkeiten usw. Dadurch soll in einem gemeinsamen Lernprozess die positive Wirkung der PEZA verstärkt werden. Einen Schwerpunkt bilden jene Themen, die im Factsheet eigens aufgelistet wurden und im Verlauf der Programmphase speziell zu behandeln sind. Je nach Bedarf wird das Factsheet dann durch die QK aktualisiert und dem Protokoll der Jahreskonferenz beigelegt.

6.2.7 Institutionsanalysen

Einmal pro vierjähriger Programmphase überprüft Unité die Einhaltung der Minimalstandards für die PEZA und die programmatische und institutionelle Qualitätsentwicklung jeder mitfinanzierten Mitgliedorganisationen durch Institutionsanalysen mit Einbezug von Süd-Programmen und/oder von spezifischen Aspekten gemäss gemeinsamer Bedarfsermittlung. Die Institutionsanalysen werden durch unabhängige Experten erarbeitet und zusammen mit den entsprechenden "Management Responses" der QK zugeleitet, die zu den Resultaten der Analyse abschliessend Stellung nimmt. Die folgenden Kriterien sind für Institutionsanalysen relevant:

- Überprüfung der Einhaltung der Unité-Minimalstandards für die PEZA;
- Erörterung der Stärken und Schwächen der untersuchten Organisation;
- Berücksichtigung der vorhergehenden Analysen und Beurteilung der erzielten Fortschritte;
- Abgabe von Empfehlungen zur institutionellen und programmatischen Entwicklung der Organisation;
- Herausarbeitung von Elementen, die zur Diskussion mit anderen Mitgliedorganisationen für ein gemeinsames Lernen geeignet sind.

6.3 Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité

6.3.1 Personaleinsätze

Personaleinsätze bilden einen integralen Bestandteil der Aktivitäten der Mitgliedorganisationen von Unité. Sie sind einschliesslich aller vor-, bei- und nachgelagerten Aktivitäten (wie Rekrutierungs- und Selektionsverfahren, Vorbereitungskurse, Koordination im Einsatz, Rückkehrkurse etc.) – von einigen Ausnahmen abgesehen – mitfinanzierbar. Bei Organisationen, welche auch religiöse und/oder innerkirchliche Tätigkeiten finanzieren, sind Personaleinsätze mit einem solchen Profil und deren vor-, bei- und nachgelagerten Aktivitäten nicht mitfinanzierbar.

Für die verschiedenen Einsatzformen sind die entsprechenden Regelungen bezüglich Mitfinanzierung im Anhang 1 enthalten. Sämtliche mitfinanzierte Aktionen sind unter "Personaleinsätze" zu verbuchen, nicht unter Projektunterstützung.

6.3.2 Projektunterstützung

Folgende Auflagen gelten für die Projektfinanzierung im Rahmen eines DEZA-mitfinanzierten Institutionsprogramms:

1. Mögliche mitfinanzierte Projekte werden im Rahmen des DEZA-mitfinanzierten Programms durchgeführt und unterstützen dessen Ziele und strategische Ausrichtung.
2. Mitfinanzierte Projekte stehen in einem direkten Zusammenhang mit mitfinanzierten Personaleinsätzen und bezwecken eine verstärkende Wirkung des Institutionsprogramms.
3. Die Ausführung der Projekte liegt bei einer lokalen Trägerschaft.
4. Projektfinanzierung ist integraler Teil der Vereinbarung zwischen Mitgliedorganisation und lokaler Trägerschaft.
5. Die Projektbegleitung wird durch die Koordinationsstelle und/oder der Zentrale der Mitgliedorganisation geleistet.
6. Die Projektumsetzung geschieht gemäss einem Project Cycle Management (mit Auswahlkriterien, Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation).
7. Die Projektfinanzierung erfolgt im Rahmen des Budgets des mitfinanzierten Institutionsprogramms und muss in der Jahresrechnung ausgewiesen werden.
8. Die übergeordnete Programmbegleitung durch Unité findet im Rahmen des ordentlichen jährlichen Programmdialogs statt. Die QK prüft die Wirkung des gesamten Institutionsprogramms der Mitgliedorganisationen.

6.3.3 Personaleinsätze in der humanitären Hilfe

Personaleinsätze in der humanitären Hilfe der Unité-Mitgliedorganisationen können im Rahmen von Institutionsprogrammen nach den gleichen Modalitäten wie jene in

der Entwicklungszusammenarbeit mitfinanziert werden. Wenn in einem Einsatzgebiet der PEZA eine aussergewöhnliche Lage entsteht, die eine erhebliche Änderung des Programms erfordert und rasche humanitäre Hilfe notwendig macht, muss die betreffende Mitgliedorganisation Unité so bald wie möglich informieren. Je nach konkreter Situation kann der Vertrag zwischen Unité und der Mitgliedorganisation eventuell modifiziert und eine Mitfinanzierung der humanitären Hilfe vereinbart werden.

6.3.4 Kommunikation

Kommunikationstätigkeiten sind mitfinanzierbar, soweit sie in einem direkten Bezug zur EZA stehen. Nicht mitfinanzierbar sind Aufwände für kirchlich-religiöse Vorhaben sowie (entwicklungs-) politische Kampagnen. Letztere betreffen politische Manifestationen im Zusammenhang mit direktdemokratischen politischen Mitteln (Petitionen, Referenden, Initiativen) sowie Wahl- und Abstimmungskampagnen. Mitfinanzierbar sind jedoch entwicklungspolitische Kampagnen sowie Bildungsarbeit, die zu Bewusstseinsbildung und Verständnis für Zusammenhänge beiträgt und zu persönlichem Engagement motiviert. Die Mittelbeschaffung ist nicht mitfinanzierbar.

6.3.5 Administration / Personalaufwand

Unter "Administration" sind nicht mitfinanzierbar: Mitgliedschaftsbeiträge an Unité und an Interessenverbände und -gruppen (NGO-Plattform; kirchlich-religiöse und politische Plattformen) sowie religiöse und/oder innerkirchliche Tätigkeiten. Mitfinanzierbar sind aber Mitgliedschaften in Fachverbänden wie aidsfocus, KOFF, medicus mundi oder International Forum for Volunteering in Development. Sind substantielle Teile der operationellen Tätigkeit nicht mitfinanzierbar (religiöse und/oder innerkirchliche Tätigkeiten oder politische Kampagnen, Programm- und Projektfinanzierung ohne Bezug zu Personaleinsätzen), ist nur der proportionale Anteil der Administration von mitfinanzierbaren Aktivitäten selber mitfinanzierbar.

7. Bibliographie von relevanten Wegleitungen und Studien

BEURET, Jean-Eudes (2012): Baromètre du renforcement institutionnel et du partenariat. Berne: Unité. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/externe_barometrepartenariat.pdf

BEURET, Jean-Eudes (2016): Etude sur la mesure des effets de la coopération par l'échange de personnes: de l'analyse des effets de la coopération par l'échange de personnes à la proposition d'un outil d'évaluation adapté à une organisation de petite taille. Berne: Unité. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/4-2b_rapfin_etude_effets_eirene_1606.pdf

BROT FÜR ALLE (2013): BFA-Handbuch zum Programm-Management, Bern: BFA/mission21 <http://www.unite-ch.org/de/extranet-page/download/1088>

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG BMZ (2018): Agenda 2030: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung. Berlin http://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/17_ziele/index.html

CATTIN, Denis, SCHREIBER, Martin (2002): Partnerschaft zwischen Wunschdenken und Wirklichkeit, Basel: Unité. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/Deutsch/partnerschaft_zwischen_wunschdenken_und_wirklichkeit.pdf

DEUTSCHES EVALUIERUNGSINSTITUT DER ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT DEval (2015): Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer: Ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Bonn: DEval. https://deval.org/files/content/Dateien/Evaluierung/Berichte/2015_DEval_Evaluierung%20EntwicklungshelferInnen.pdf

DUC, Jean-Louis (2002): Avis de droit relatif au statut des volontaires, Château-d'Oex. <http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/duc-avis-droit.doc>

DUC, Jean-Louis (2002): Schéma pour les assurances sociales des volontaires, Château-d'Oex. <http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/duc-avis-droit-schema.doc>

DUC, Jean-Louis (2002): Marche à suivre en vue de l'affiliation des volontaires, Château-d'Oex. <http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/duc-avis-droit-marche-suivre.doc>

EGLI, Wirksamkeit und Wirkungserfassung in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit, Studie im Auftrag von Unité, Schweizerischer Verband für Personelle Entwicklungszusammenarbeit, Bern: Unité. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/PEZA/studie_unite_wirkungserfassung_02.pdf

ESTERMANN, Josef (2017): Nachhaltigkeit von Fach Einsätzen von Comundo im Rahmen der Personellen Entwicklungszusammenarbeit in Lateinamerika. Luzern/Bern: Comundo/Unité.

FINO, Daniele-Enrico (2015): Leitfaden für den Süd-Süd und Süd-Nord-Austausch in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (inkl. Instrumente), Neuchâtel, Bern: CEAS, Unité. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/Deutsch/leitfaden_fur_den_sud-sud_und_sud-nord_austausch_in_der_peza_0.zip

GMÜNDER, Reto (2017): Etude synthétique des analyses institutionnelles réalisées auprès des organisations membres d'Unité entre 2007 et 2016 / Synthetische Studie der zwischen 2007 und 2016 bei Unité-Mitgliedorganisationen durchgeführten Institutionenanalysen (Deutsche Zusammenfassung). Biel/Bern: Unité. <http://www.unite-ch.org/de/extranet-page/download/1250>

HORBATY, Elsbeth (2007): Begleiten und Fördern Ein praktisches Handbuch für Koordinatorinnen und Koordinatoren in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit, Bern: Unité http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Manuel/6_7_begleiten_und_fordern_praktisches_manual_fur_koordinatorinnen_in_der_personellen_eza.pdf

INTERTEAM (2016): Kompetenzmodell 2016 Kompetenzmodell für die Personalgewinnung und -entwicklung von INTERTEAM-Einsatzleistenden, Luzern: INTERTEAM. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/PEZA/2016_03_31_kompetenzmodell_2016_it.pdf

NORDMANN OLIVIER (2012): Etude sur la sensibilisation de la population suisse dans le cadre de la coopération internationale par l'échange de personnes. Lausanne/Berne: Unité <http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/sensibilisation-def.pdf>

STROBEL, Jérôme (2017): Quelle coopération par échange de personnes pour la paix dans les contextes fragiles? Kigali, Goma – Fort-de-France: Unité. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/PEZA/unite_rapport_fr_strobel_contexte_fragiles_web.pdf

UNITÉ (2007): 7 Beispiele gelebter Partnerschaft, Bern: Unité. <http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/Deutsch/7beispiele.pdf>

UNITÉ (2012):damit Personelle Entwicklungszusammenarbeit nachhaltig wirkt Gespräche mit Koordinatorinnen und Koordinatoren im Süden, Bern: Unité. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/Deutsch/gespraeche_mit_koordinatorinnen.pdf

UNITÉ (2015): Drei grundlegende Modelle in der internationalen personellen Entwicklungszusammenarbeit, Bern: Unité. http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/Publications/Deutsch/peza_modell_einsatz_brochure_def_de_a4.pdf

WENGER BERNHARD (2016): Voraussetzungen und Potenzial der Wirkungen der Personellen Entwicklungszusammenarbeit in der Schweiz (PEZA). Zürich/Bern: Unité http://www.unite-ch.org/sites/default/files/content/PEZA/160107_bericht_peza-wirkungen_in_der_ch_mit_antwort.pdf

Anhang 1 – Factsheets: Spezifische Bestimmungen für die verschiedenen Einsatzformen

Bei diesen Bestimmungen handelt es sich um eine Ergänzung und teilweise um eine Konkretisierung der allgemeinen Bestimmungen für die Durchführung von Personaleinsätzen und deren Mitfinanzierung durch die DEZA (vgl. Handbuch 3.2, 5.2 und 6.3).

Langzeiteinsätze

Einsatzdauer	Mindestens 2, höchstens 9 Jahre (im gleichen Projekt).
Anforderungen	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Fachliche Kompetenzen, die dem Einsatz bzw. den Bedürfnissen der Partnerorganisation entsprechen. Voraussetzung: geeignete Berufsausbildung bzw. abgeschlossenes Studium und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung (inkl. Praktika). – Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. – Sprachkenntnisse (Amts- und lokale Sprachen) gemäss den Vorgaben der Entsende- und der Partnerorganisation. Es ist verbindlich festzulegen, ob die notwendigen Sprachkenntnisse bereits bei der Auswahl der Fachleute vorhanden sein müssen oder während der Vorbereitungszeit oder der Einführung vor Ort noch erworben werden können.
Gesundheit und familiäre Situation	<ul style="list-style-type: none"> – Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen. – Familien- bzw. Paarsituation, die sich mit den speziellen Lebensbedingungen im Einsatzland (soziokulturelles Umfeld, Sicherheit, medizinische Infrastruktur, Schulungsmöglichkeiten für Kinder und Einsatzmöglichkeiten für erwachsene Begleitpersonen) vereinbaren lässt.
Einsatzvorbereitung	Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen.
Obligatorische Themenbereiche	<p>Bei der Vorbereitung der Fachleute sind neben den notwendigen administrativen Massnahmen, medizinischen Untersuchungen, Impfungen usw. auch folgende Themenbereiche unbedingt zu berücksichtigen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Vision, Policy, Struktur und Arbeitsweise der Entsendeorganisation b) Globale Trends in der Entwicklungspolitik und EZA c) Bedeutung und spezifische Merkmale der PEZA d) Funktion und Aufgaben der Fachperson in ihrem konkreten Umfeld e) Interkulturalität vor allem bezüglich Kommunikation, Konflikte, Religion und Spiritualität f) Gender-Erfordernisse in der EZA g) Arbeitsmethoden wie z.B. Projektmanagement, Institutionsentwicklung, Prozessbegleitung u.a. h) Öffentlichkeitsarbeit i) Alltag im Einsatz vor Ort: Gesundheit und Sicherheit, Umgang mit Stress, Korruption usw. <p>Sowohl die Personen, die für die Durchführung der Vorbereitungs- und Weiterbildungskurse verantwortlich sind, als auch die Referenten/Referentinnen müssen über die erforderlichen Sozial- und Fachkompetenzen verfügen. Im Hinblick auf die Vielfalt der Themen ist eine Zusammenarbeit sowohl zwischen den Unité-Mitgliedorganisationen als auch mit externen Anbietern von Vorbereitungs- und</p>

	<p>Weiterbildungskursen sinnvoll. Der zeitliche Aufwand für die Einsatzvorbereitung einer Fachperson beträgt in der Regel mindestens zehn Arbeitstage bzw. 80 Stunden.</p>
<p>Fakultative Ergänzungen</p>	<p>Je nach Bedarf sind die obligatorischen Themenbereiche mit weiteren Elementen bzw. Massnahmen zu ergänzen, wie z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Einführung bzw. Weiterbildung in Fair Trade b) HIV/AIDS c) Theologische Weiterbildung d) Individuelle Förderung besonderer Fach- und Sozialkompetenzen e) Praktische Übungen anhand konkreter Fallbeispiele f) Kurzpraktikum im interkulturellen Bereich im Norden g) Praktikum in einem südlichen Entwicklungsprojekt h) Besuch des für einen Langzeiteinsatz vorgesehenen Projekts i) Sprachkurse
<p>Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité</p>	<p>Langzeiteinsätze sind mitfinanzierbar. Voraussetzung bezüglich der Fachleute: Schweizerische Staatsangehörigkeit bzw. mehrjähriger Aufenthalt in der Schweiz oder besonders enge Beziehung zur Schweiz oder schweizerische Nationalität des Partners/der Partnerin.</p>

Kurzeiteinsätze

Einsatzdauer	Maximal 12 Monate.
Anforderungen	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Fachliche Kompetenzen, die dem Einsatz bzw. den Bedürfnissen der Partnerorganisation entsprechen. Voraussetzung: geeignete Berufsausbildung bzw. abgeschlossenes Studium und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung (inkl. Praktika), methodologische, pädagogische, sektorielle und/oder organisatorische Expertise. – Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. – Sprachkenntnisse (Amts- und lokale Sprachen) gemäss den Vorgaben der Entsende- und der Partnerorganisation.
Gesundheit und familiäre Situation	<ul style="list-style-type: none"> – Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen. – Familien- bzw. Paarsituation, die sich mit den speziellen Lebensbedingungen im Einsatzland (soziokulturelles Umfeld, Sicherheit, medizinische Infrastruktur, Schulungsmöglichkeiten für Kinder und Einsatzmöglichkeiten für erwachsene Begleitpersonen) vereinbaren lässt.
Einsatzvorbereitung	Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	<p>Kurzeiteinsätze sind mitfinanzierbar.</p> <p>Nord-Süd-Besuche von Vertretern/Vertreterinnen einer Mitgliedorganisation zur Kontaktpflege bzw. zu Austauschtreffen mit Einsatzleistenden und Partnerorganisationen, zur Abklärung neuer Einsatzmöglichkeiten oder im Interesse einer besseren Koordination gelten nicht als Kurzeiteinsätze und sind nicht mitfinanzierbar.</p>

Koordinationsstellen

Einsatzdauer	<ul style="list-style-type: none"> – Für Koordinatoren/Koordinatorinnen, die von Unité-Mitgliedorganisationen in Einsatzländer entsandt werden: mindestens 2, höchstens 9 Jahre. – Für lokale, in den Einsatzländern mit der Programmkoordination der Mitgliedorganisationen beauftragte Personen wird die Einsatzdauer in der Regel durch befristete Arbeits- oder Mandatsverträge festgelegt, die verlängert werden können.
Anforderungen	
Kompetenzen	<p>Die Ausübung der verschiedenen Funktionen der Koordinationsstellen (vgl. Handbuch 3.2) setzt voraus, dass die Koordinatoren/Koordinatorinnen über die entsprechenden fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie über eine mehrjährige Berufserfahrung in der EZA mit NGOs und Basisorganisationen verfügen.</p> <p>Notwendig sind insbesondere auch</p> <ul style="list-style-type: none"> – gute Kenntnisse der Schweizer EZA/PEZA und der Verhältnisse im Einsatzland, – Erfahrung in Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation, – kommunikative Fähigkeiten und Verhandlungsgeschick, – Erfahrung in Personalbegleitung und Personalführung, – soziale und interkulturelle Sensibilität, – Erfahrung mit Planung, Umsetzung, Monitoring und Evaluation von Projekten und Programmen. <p>Sprachkenntnisse (Amts- und lokale Sprachen) gemäss den Vorgaben der Entsendeorganisation, die verbindlich festlegt, ob die notwendigen Sprachkenntnisse bereits bei der Auswahl der Koordinatoren/Koordinatorinnen vorhanden sein müssen oder während der Vorbereitungszeit oder der Einführung vor Ort noch erworben werden können.</p>
Gesundheit und familiäre Situation	<p>Für Koordinatoren/Koordinatorinnen, die von Unité-Mitgliedorganisationen in Einsatzländer entsandt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen. – Familien- bzw. Paarsituation, die sich mit den speziellen Lebensbedingungen im Einsatzland (soziokulturelles Umfeld, Sicherheit, medizinische Infrastruktur, Schulungsmöglichkeiten für Kinder und Einsatzmöglichkeiten für erwachsene Begleitpersonen) vereinbaren lässt.
Einsatzvorbereitung	Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Koordinationsstellen sind mitfinanzierbar. Voraussetzung ist, dass es sich um Koordinationsstellen handelt, die von Partnerorganisationen unabhängig sind und die ihre Tätigkeit im Rahmen klar definierter Funktionsbeschreibungen und Arbeitsprogramme ausüben.

Zurückgekehrte Fachleute

Einsatzdauer	Maximal 6 Monate.
Anforderungen	Im Hinblick auf die konkreten Aufgaben während der sechsmonatigen Anstellung bei der betreffenden Mitgliedorganisation müssen die Kompetenzen und die Einsatzerfahrungen der zurückgekehrten Fachleute ausreichend und zweckdienlich sein.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Nach Beendigung DEZA-mitfinanzierter Einsätze (Langzeit, Kurzzeit, Koordination) besteht die Möglichkeit, dass auch die Erfahrungsauswertung solcher Einsätze in der Schweiz mitfinanziert werden kann. Dies gilt für Mitgliedorganisationen, die zurückgekehrte Fachleute anstellen, welche ihren Einsatz vor nicht mehr als sechs Monaten abgeschlossen haben. Ein Beitrag ist bei einer 100%-Anstellung auf maximal sechs Monate befristet. Bei Teilzeitanstellungen erstreckt sich die Beitragszeit proportional.

Lokale Mitarbeitende

Einsatzdauer	Die finanzielle Unterstützung einer Partnerorganisation ist für lokale Mitarbeitende auf eine Übergangszeit von maximal 3 Jahren begrenzt oder für eine Weiterbildung von höchstens 6 Monaten.
Anforderungen	Die erforderlichen Kompetenzen der lokalen Mitarbeitenden für die Übernahme der Aufgaben und Verantwortungen von Schweizer Fachleuten werden in einer Vereinbarung zwischen der Unité-Mitgliedorganisation und der Partnerorganisation im Süden festgelegt. Die Koordinationsstelle steht der Partnerorganisation bzw. den betreffenden lokalen Mitarbeitenden während der Übergangsphase beratend zur Seite und führt ein regelmässiges Monitoring durch.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Die Beiträge an die Partnerorganisation sind im erwähnten zeitlichen Rahmen mitfinanzierbar.

Nationale Fachleute (des Südens)

Einsatzdauer	Mindestens 2, höchstens 9 Jahre (im gleichen Projekt).
Anforderungen	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Die fachlichen Kompetenzen, die dem Einsatz bzw. den Bedürfnissen der Partnerorganisation entsprechen, werden in der Vereinbarung zwischen der Unité-Mitgliedorganisation und der Partnerorganisation im Süden klar definiert. Voraussetzung: geeignete Berufsausbildung bzw. abgeschlossenes Studium und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung (inkl. Praktika). – Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. – In der Vereinbarung mit der Partnerorganisation sind auch die Anforderungen bezüglich Sprachkenntnisse (Amts- und lokale Sprachen) enthalten.
Gesundheit	Physische und psychische Gesundheit.
Einsatzvorbereitung	Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Einsätze von nationalen Fachleuten des Südens sind mitfinanzierbar.

Süd-Süd-Einsätze

Einsatzdauer	Mindestens 2, höchstens 9 Jahre (im gleichen Projekt).
Anforderungen	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Die fachlichen Kompetenzen, die dem Einsatz bzw. den Bedürfnissen der Partnerorganisation entsprechen, werden in der Vereinbarung zwischen der Unité-Mitgliedorganisation und der Partnerorganisation im Süden klar definiert. Voraussetzung: geeignete Berufsausbildung bzw. abgeschlossenes Studium und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung (inkl. Praktika). – Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. – In der Vereinbarung mit der Partnerorganisation sind auch die Anforderungen bezüglich Sprachkenntnisse (Amts- und lokale Sprachen) enthalten. Ausserdem ist verbindlich festzulegen, ob die notwendigen Sprachkenntnisse bereits bei der Auswahl der Fachleute vorhanden sein müssen oder während der Vorbereitungszeit oder der Einführung vor Ort noch erworben werden können.
Gesundheit und familiäre Situation	<ul style="list-style-type: none"> – Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen. – Familien- bzw. Paarsituation, die sich mit den speziellen Lebensbedingungen im Einsatzland (soziokulturelles Umfeld, Sicherheit, medizinische Infrastruktur, Schulungsmöglichkeiten für Kinder und Einsatzmöglichkeiten für erwachsene Begleitpersonen) vereinbaren lässt.
Einsatzvorbereitung	Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Süd-Süd-Einsätze sind mitfinanzierbar.

Süd-Nord-Einsätze

Einsatzdauer	Analog zu Kurzzeiteinsätzen: höchstens 12 Monate. Analog zu Langzeiteinsätzen: höchstens 9 Jahre.
Anforderungen	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Die fachlichen Kompetenzen, die für den Einsatz im Norden erforderlich sind, werden in der Vereinbarung zwischen der Unité-Mitgliedorganisation und der Partnerorganisation im Süden klar definiert. Voraussetzung: geeignete Berufsausbildung bzw. abgeschlossenes Studium und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung (inkl. Praktika). – Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. – In der Vereinbarung mit der Partnerorganisation sind auch die Anforderungen bezüglich Sprachkenntnisse enthalten. Ausserdem ist verbindlich festzulegen, ob die notwendigen Sprachkenntnisse bereits bei der Auswahl der Fachleute vorhanden sein müssen oder während der Vorbereitungszeit oder der Einführung in der Schweiz noch erworben werden können.
Gesundheit und familiäre Situation	Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen.
Einsatzvorbereitung	<p>Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen.</p> <p>Im Hinblick auf die grossen Unterschiede der Lebenshaltungskosten zwischen der Schweiz und dem Herkunftsland des/der Einsatzleistenden erfordern die finanziellen Aspekte des Einsatzes in der Schweiz (inkl. Versicherungen) und die Festlegung eines angemessenen Lohns besondere Beachtung.</p>
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Süd-Nord-Einsätze sind mitfinanzierbar. Die Beiträge sind jedoch auf maximal drei Jahre beschränkt.

Süd-Süd-Austausche

Dauer	Maximal 3 Monate.
Anforderungen	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Die fachlichen Kompetenzen, die für einen Süd-Süd-Austausch erforderlich sind, werden in der Vereinbarung zwischen der Unité-Mitgliedorganisation und der Partnerorganisation im Süden klar definiert. Voraussetzung: geeignete Berufsausbildung bzw. abgeschlossenes Studium und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung (inkl. Praktika). – Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. – In der Vereinbarung mit der Partnerorganisation sind auch die Anforderungen bezüglich Sprachkenntnisse enthalten. <p>Der Zweck, das inhaltliche Programm, die Zeitplanung, die Kosten, die Finanzierung u.a. müssen in einer Vereinbarung zwischen den beteiligten Süd-Organisationen geregelt sein.</p>
Gesundheit	Physische und psychische Gesundheit.
Einsatzvorbereitung	Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Sofern eine Partnerorganisation eines Unité-Mitglieds an einem Süd-Süd-Austausch beteiligt ist, kann dieser mitfinanziert werden. Die betreffenden Süd-Organisationen haben jedoch einen substanziellen Eigenbeitrag zu leisten.

Süd-Nord-Austausche

Dauer	Maximal 3 Monate.
Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> – Die fachlichen Kompetenzen, die für den Süd-Nord-Austausch erforderlich sind, werden in der Vereinbarung zwischen der Unité-Mitgliedorganisation und der Partnerorganisation im Süden klar definiert. Voraussetzung: geeignete Berufsausbildung bzw. abgeschlossenes Studium und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung (inkl. Praktika). – Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. – In der Vereinbarung mit der Partnerorganisation sind auch die Anforderungen bezüglich Sprachkenntnisse enthalten.
Einsatzvorbereitung	<p>Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen.</p> <p>Im Hinblick auf die grossen Unterschiede der Lebenshaltungskosten zwischen der Schweiz und dem Herkunftsland des/der Einsatzleistenden erfordern die finanziellen Aspekte des Einsatzes in der Schweiz (inkl. Versicherungen) und die Festlegung eines angemessenen Lohns besondere Beachtung.</p>
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Süd-Nord-Austausche sind mitfinanzierbar.

Workshops und Studien

Anforderungen	Bezüglich Kontext, Programmrelevanz, Zweck, Inhalt, Zeitplan, Kosten und Finanzierung sind klare Angaben notwendig.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Workshops und Studien sind mitfinanzierbar.

Berufspraktika

Dauer	6 bis 12 Monate.
Anforderungen	
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Fachliche Kompetenzen, die den im individuellen Pflichtenheft für das Praktikum vorgesehenen Aufgaben entsprechen. Voraussetzung: erst kürzlich erworbenes Hochschuldiplom oder Lehrabschlussprüfung und weniger als zwei Jahren Berufserfahrung. – Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen. – Sprachkenntnisse gemäss den Vorgaben der Entsendeorganisation.
Gesundheit	Physische und psychische Gesundheit.
Vorbereitung	Etwa zwei Monate dauernde Vorbereitungsphase, davon mindestens die Hälfte in der Schweiz. Einführungsprogramm zu den Themen EZA und Nord-Süd-Fragen, Nachhaltigkeit, interkultureller Kontext, Situation im Einsatzland, Sicherheit, persönliches Verhalten u.a.
Begleitung	Angemessene Praktikumsbegleitung (pädagogisch und fachlich) vor Ort durch beauftragte Bezugsperson (Fachperson, Koordinator/Koordinatorin oder Mitarbeiter/Mitarbeiterin der Partnerorganisation).
Auswertung	Praktikumsbericht. Eventuell Rückkehrwochenende (Feedback und Nachbehandlung der Themen des Einführungsprogramms).
Kosten	Die Praktikanten/Praktikantinnen leisten einen finanziellen Beitrag an die Kosten der Vorbereitung, der Reise und des Aufenthalts im Einsatzland.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Berufspraktika sind mitfinanzierbar.

Zivildiensteinsätze

Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Zivildiensteinsätze sind nicht mitfinanzierbar.
--	---

Sensibilisierungspraktika

Dauer	3 bis 12 Monate (bei Aufgabenschwerpunkt mit Kindern mindestens 6 Monate).
Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> – Mindestalter: 18 Jahre. – Abgeschlossene Schulausbildung (Matura) oder Berufsausbildung. – Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen. – Sprachkenntnisse gemäss den Vorgaben der Entsendeorganisation. – Physische und psychische Gesundheit.
Vorbereitung	Etwa zwei Monate dauernde Vorbereitungsphase, davon mindestens die Hälfte in der Schweiz. Einführungsprogramm zu den Themen EZA und Nord-Süd-Fragen, Nachhaltigkeit, interkultureller Kontext, Situation im Einsatzland, Sicherheit, persönliches Verhalten u.a.
Begleitung	Angemessene Praktikumsbegleitung (pädagogisch und fachlich) vor Ort durch beauftragte Bezugsperson (Fachperson, Koordinator/Koordinatorin oder Mitarbeiter/Mitarbeiterin der Partnerorganisation).
Auswertung	Praktikumsbericht. Eventuell Rückkehrwochenende (Feedback und Nachbehandlung der Themen des Einführungsprogramms). Bereitschaft zur Beteiligung an Sensibilisierungsarbeit in der Schweiz.
Kosten	Die Teilnehmenden an Sensibilisierungspraktika tragen die Kosten der Vorbereitung, der Reise und des Aufenthalts im Einsatzland.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Sensibilisierungspraktika sind nicht mitfinanzierbar.

Workcamps

Dauer	Mindestens 2 Wochen.
Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> – Mindestalter: 16 Jahre. – Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen. – Sprachkenntnisse: Sprachübersetzung wird durch Begleitperson gewährleistet. – physische und psychische Gesundheit. – Gemeinsame Planung und Durchführung des Workcamps mit lokaler Jugendgruppe im Einsatzland.
Vorbereitung	Mindestens ein Vorbereitungstreffen (mit spezifischen Nord-Süd-Themen).
Begleitung	Mitreisende Fachperson mit Kenntnis des Kontexts: interkulturelle Vermittlung. Einbezug der Süd-Organisation.
Auswertung	Rückkehrtreffen (Schwerpunkt: interkulturelle Erfahrung). Bereitschaft zur Beteiligung an Sensibilisierungsarbeit in der Schweiz.
Kosten	Die Teilnehmenden an Workcamps tragen die Kosten der Vorbereitung, der Reise und des Aufenthalts im Einsatzland.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Workcamps sind nicht mitfinanzierbar.

Sensibilisierungsreisen

Dauer	Meist 10 bis 14 Tage.
Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> – Mindestalter: 16 Jahre. – Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen. – Sprachkenntnisse: Sprachübersetzung wird durch Begleitperson gewährleistet. – physische und psychische Gesundheit.
Vorbereitung	Mindestens ein Vorbereitungstreffen (mit spezifischen Nord-Süd-Themen).
Begleitung	Reiseleiter/Reiseleiterin mit Kenntnis des Kontexts: interkulturelle Vermittlung. Einbezug der Süd-Organisation.
Auswertung	Rückkehrtreffen (Schwerpunkt: interkulturelle Erfahrung).
Kosten	Die Teilnehmenden tragen die Kosten der Vorbereitung, der Reise und des Aufenthalts im Einsatzland.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Sensibilisierungsreisen sind nicht mitfinanzierbar.

Annexe 2 – Liste der durch das Handbuch ersetzten Unité-Reglemente und Richtlinien:

- Reglement für Personaleinsätze (11.11.2015)
- Minimalstandards und Empfehlungen zur Auswahl, Vorbereitung und Unterstützung der Fachleute im Langzeiteinsatz (01.03.2010)
- Security Risk Management (24.08.2016)
- Code of Conduct für Fachleute im Freiwilligenstatus (16.12.2008)
- Reglement für den Dialog über Institutionsprogramme von Mitgliedorganisationen (01.01.2014)
- Leitfaden für die Berichterstattung der Organisationen, die via Unité einen Beitrag an ihr Gesamtprogramm oder ein Teilprogramm erhalten (28.08.2013)
- Leitfaden und Standards für die programmatische Orientierung der PEZA (15.11.2011)
- Richtlinien für die Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA (13.09.2016)
- Richtlinien zum PEZA-Einsatz von jungen Erwachsenen (November 2014)
- Richtlinien für Personaleinsätze an der Schnittstelle zwischen Entwicklungszusammenarbeit und humanitärer Hilfe (März 2015)
- Terms of Reference für Institutionsanalysen bei Mitgliedorganisationen (August 2013)

Verbindlich ist die deutsche Originalfassung.

Verfügbar auf:

www.unite-ch.org

© Aug-18

Unité
Schweizerischer Verband für
Personelle Entwicklungszusammenarbeit

Rosenweg 25, CH-3007 Bern
info@unite-ch.org
www.unite-ch.org

Alle Rechte vorbehalten.



Über uns

Seit fünfzig Jahren setzt sich Unité, der Schweizer Verband für Personelle Entwicklungszusammenarbeit, für die Verbesserung der Qualität der Facheinsätze im Freiwilligenstatus durch Standardsetzung, Evaluationen, Studien sowie Unterstützung und Weiterbildung ein. Er besteht aus zwanzig Mitgliedorganisationen. In Partnerschaft mit der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) engagiert sich der Verband für eine wirksame, nachhaltige und gerechte Zusammenarbeit mit den Südpartnern.

Unité
Schweizerischer Verband für
Personelle Entwicklungszusammenarbeit

Rosenweg 25, CH-3007 Bern
info@unite-ch.org
www.unite-ch.org

www.unite-ch.org

