

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

November 2022





Dieses Handbuch wurde von der Unité-Qualitätssicherungskommission am 13. 09. 2022 und vom Vorstand am 14. 11. 2022 genehmigt.

Es tritt am 01. 12. 2022 in Kraft.

Bern, Ausgabe 2022

Inhaltsverzeichnis

Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit	1
Inhaltsverzeichnis	3
Verzeichnis separater Darstellungen	6
Abkürzungsverzeichnis	6
1. Einleitung.....	8
2. Definition der Personellen Entwicklungszusammenarbeit	8
3. Einsatzformen	10
3.1 Drei PEZA-Modelle.....	10
3.1.1 Das "Development Model"	10
3.1.2 Das "Civil Society Strengthening Model"	11
3.1.3 Das "Learning Model"	11
3.2 Einsatzarten	11
3.3 Personaleinsätze im Rahmen der humanitären Hilfe	13
3.4 Fragile Kontexte und Dreifach-Nexus	14
4. Rahmenbedingungen	16
4.1 Wichtige Voraussetzungen	16
4.1.1 Allgemeine Grundwerte der EZA	16
4.1.2 Zusammenarbeit auf Augenhöhe.....	16
4.1.3 Universalität der Solidarität und Entwicklungszusammenarbeit	16
4.1.4 Eine offene und engagierte humanitäre Schweiz	16
4.1.5 Gendergerechtigkeit	17
4.2 Institutionelle Rahmenbedingungen	17
4.2.1 PEZA als zentrales Tätigkeitsfeld	17
4.2.2 Interne Verfasstheit.....	17
4.2.3 Rechnungslegung	17
4.2.4 Verankerung	17
4.2.5 Vernetzung.....	18
4.2.6 Professionelle Umsetzung der (P)EZA	18
4.2.7 Security Risk Management	18
4.2.8 Erfüllung von institutionellen Verhaltenskriterien	18
4.2.9 Verhaltenskodex für Einsatzleistende	18
4.2.10 Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung	21
4.2.11 Sensibilisierung	21
4.3 Grundsätze der Partnerschaft	21
4.3.1 Definition.....	21
4.3.2 Gemeinsame Wertebasis.....	22

4.3.3	Institutionelle Rahmenbedingungen der Partner	22
4.3.4	Offener Dialog	22
4.3.5	Gemeinsame strategische Orientierung.....	22
4.3.6	Nachhaltigkeit	23
4.3.7	Schriftliche Grundlage	23
5.	Minimalstandards für die PEZA.....	24
5.1	Programmatistischer Ansatz	24
5.1.1	Strategische Ausrichtung	24
5.1.2	Qualitätskriterien eines Institutionsprogramms	24
5.1.3	Wirkungsorientierung	26
5.1.4	Monitoring und Evaluation	28
5.1.5	Sicherheitskonzept.....	29
5.1.6	Überprüfung der PEZA-Standards durch Unité	32
5.2	Allgemeine Bestimmungen für die Durchführung von Personaleinsätzen	33
5.2.1	Fünf Phasen der Personaleinsätze	33
5.2.2	Projektbeschreibung.....	33
5.2.3	Auswahl.....	34
5.2.4	Vorbereitung.....	34
5.2.5	Vertrag und Pflichtenheft	34
5.2.6	Versicherungen für Einsatzleistende.....	35
5.2.7	Begleitung	36
5.2.8	Sensibilisierungsarbeit.....	36
5.2.9	Rückkehr.....	36
5.2.10	Personaleinsätze in der humanitären Hilfe.....	37
5.3	Spezifische Bestimmungen zu den verschiedenen Einsatzformen	37
6.	Bedingungen für die Mitfinanzierung durch die DEZA via Unité.....	38
6.1	Prinzip der Mitfinanzierung	38
6.1.1	Beiträge an Institutionsprogramme	38
6.1.2	Aufgaben von Unité.....	38
6.1.3	Verantwortung der Mitgliedorganisation.....	38
6.2	Vorgehen	39
6.2.1	Programmantrag	39
6.2.2	Programmbeurteilung.....	39
6.2.3	Vertrag	40
6.2.4	Jährliche Berichterstattung	40
6.2.5	Jahresrechnung: Zwei Berichterstattungsformate.....	41
6.2.6	Jährlicher Programmdialog	42
6.2.7	Analysen: Qualitative und quantitative Wirkungserfassung sowie Institutionsentwicklung	43

6.2.8	Benachrichtigung bei ausserordentlichen Situationen	43
6.3	Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	44
6.3.1	Personaleinsätze.....	44
6.3.2	Projektunterstützung.....	44
6.3.3	Humanitäre Hilfe	45
6.3.4	Kommunikation.....	45
6.3.5	Administration / Personalaufwand	46
7.	Bibliographie von relevanten Wegleitungen und Studien.....	47
Anhang – Factsheets: Spezifische Bestimmungen für die verschiedenen Einsatzformen.....		50
	Nord-Süd-Langzeiteinsätze.....	50
	Nord-Süd-Kurzzeiteinsätze	51
	Koordinationsstellen.....	52
	Zurückgekehrte Fachleute	52
	Lokale Mitarbeitende	53
	Nationale Fachleute (des Südens)	53
	Süd-Süd-Einsätze	54
	Süd-Nord-Einsätze	55
	Süd-Süd-Austausche	56
	Süd-Nord-Austausche	56
	Workshops und Studien	57
	Berufspraktika	57
	Zivildiensteinsätze.....	57
	Sensibilisierungspraktika	58
	Workcamps	58
	Sensibilisierungsreisen	59

Verzeichnis separater Darstellungen

Abbildung 1: Synopsis der PEZA Modelle	10
Abbildung 2: Fragilität in sechs Dimensionen.....	15
Abbildung 3: Beispiel für einen Verhaltenskodex für Einsatzleistende	20
Abbildung 4: Qualitätskriterien von Unité	24
Abbildung 5: Drei Wirkungskreise in der PEZA im Süden	26
Abbildung 6: Wirkungsmodell einer Einsatzfolge im Süden	27
Abbildung 7: Wirkungsmodell der PEZA im Norden	28
Abbildung 8: Inhalt eines Sicherheitskonzepts	30
Abbildung 9: Beispiel einer Zusammenstellung der minimalen Lohnsumme des jährlichen versicherungspflichtigen Einkommens.....	36
Abbildung 10: Beispiel für die Struktur eines Institutionsprogramms	39

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
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
EO	Erwerbsersatzordnung
EZA	Entwicklungszusammenarbeit
IV	Invalidenversicherung
KOFF	Kompetenzzentrum Friedensförderung
KVG	Krankenversicherungsgesetz
MSC	Most significant change
NGO	Non-Governmental Organisation
OR	Obligationenrecht
PCM	Programme Cycle Management
PEZA	Personelle Entwicklungszusammenarbeit
PSEAH	Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Sexual Harassment
QK	Qualitätssicherungskommission von Unité
SDG	Sustainable Development Goals

SEPO	Succès – échecs – potentiels – obstacles
SWOT	Strengths – weaknesses – opportunities – threats
Swiss GAAP FER	Swiss Generally Accepted Accounting Practices, Fachempfehlungen zur Rechnungslegung
UNO	Vereinte Nationen
UNV	United Nations Volunteers - Freiwilligenprogramm der Vereinten Nationen
UVG	Unfallversicherungsgesetz
ZEWO	Gütesiegel an gemeinnützige Non-Profit Organisationen mit Sitz in der Schweiz

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 sind die spezifischen Bestimmungen zu den verschiedenen Einsatzformen enthalten. Das vorliegende Handbuch (inkl. Anhang) ersetzt das bisher für die PEZA geltende Manual von Januar 2022.

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. Für Unité sind insbesondere folgende Ziele relevant: 2; 3; 4; 16; 17. In den benachteiligten Regionen in Afrika, Asien und Lateinamerika unterstützt die PEZA die Bemühungen zur Armutsreduktion, zur Stärkung der sozialen Gerechtigkeit und der Zivilgesellschaft, 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 (local ownership).

Die PEZA umfasst neben Nord-Süd- auch Süd-Nord- und Süd-Süd-Einsätze¹. Ganz im Sinne der Agenda 2030 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 Gesellschaften und 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.

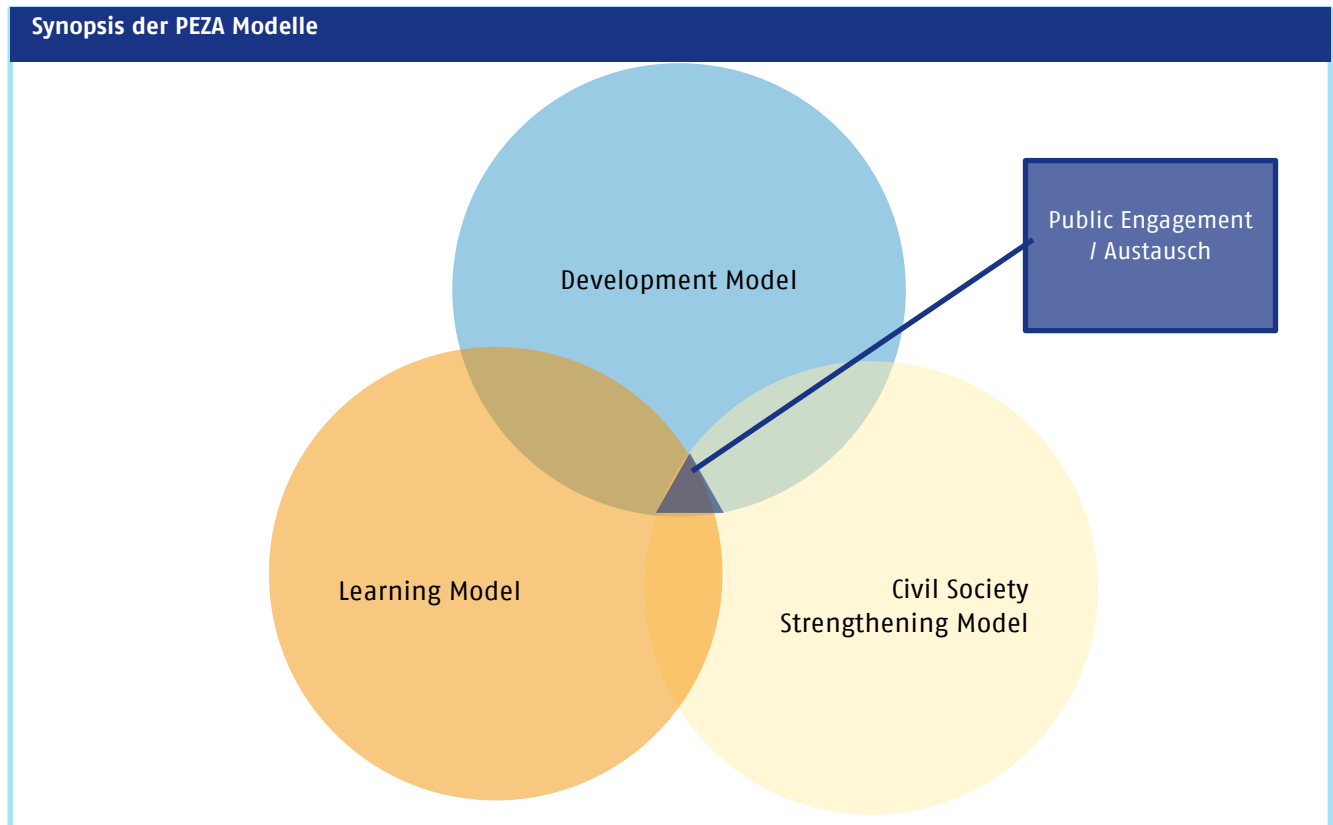
Die Komplementarität von Personaleinsätzen und anderen EZA-Tätigkeiten (wie finanzielle Projektunterstützung) verstärkt Programmlogik und Wirkung von EZA.

3. Einsatzformen

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

3.1 Drei PEZA-Modelle²

Abbildung 1: Synopsis der PEZA Modelle



(Unité 2015: 1)

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 Friedenförderungs 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.

² Vgl.: UNITÉ (2015): Drei grundlegende Modelle in der internationalen personellen Entwicklungszusammenarbeit. Bern: Unité.

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:

Nord-Süd-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.
Nord-Süd-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) in der Schweiz werden die Süd-Erfahrungen zurückgekehrter Fachleute genutzt. Sie tragen zur Sensibilisierung der schweizerischen / europäischen 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" 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 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 Südpartners 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 Praktikant*innen. 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 (junge Menschen, Senioren, Frauen, Berufsleute, Solidaritätsaktivisten etc.) 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*innen, Journalist*innen 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 Teilnehmenden in Sensibilisierungsaktivitäten in der Schweiz miteinbezogen.

3.3 Personaleinsätze im Rahmen der humanitären Hilfe

Insbesondere in sogenannten fragilen Regionen, 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.

3.4 Fragile Kontexte³ und Dreifach-Nexus⁴

Die internationale Zusammenarbeit in fragilen Kontexten ist dadurch gekennzeichnet, dass die Sicherheit von Mensch, Eigentum oder Umwelt gefährdet ist. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)⁵ definiert Fragilität als ein Zusammentreffen einer Gefahrensituation und der Unfähigkeit eines Staates, eines Systems oder einer Gemeinschaft, diese Risiken aufzufangen, zu bewältigen oder abzuschwächen. Fragilität hat wirtschaftliche, ökologische, politische, sicherheitsspezifische und gesellschaftliche Dimensionen (DEZA⁶).

³ Die internationalen Akteure haben sich darauf geeinigt, die Fragilität als Situation zu bezeichnen, in der staatliche Institutionen schwach oder instabil sind und in der Armut, Gewalt, Korruption und politische Willkür zum Alltag gehören. Der Staat kann oder will die Grundfunktionen in den Bereichen Sicherheit, Rechtsstaatlichkeit und öffentliche Dienstleistungen nicht gewährleisten. In diesen Ländern fehlt es meistens an einer konstruktiven Beziehung zwischen den Behörden und der Bevölkerung. (<https://www.eda.admin.ch/deza/de/home/themen/fragile-kontexte-und-praevention/kennzeichen-fragiler-kontexte.html> [abgerufen am 6.9.21])

⁴ Zur Unterscheidung verwendet Unité z. z. folgenden Begriffe:

- Entwicklungszusammenarbeit strebt die Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene an (gemäss Agenda 2030).
- «Friedensarbeit umfasst Gewaltprävention und Friedensförderung in Krisen- und Konfliktregionen für eine Welt, in der Konflikte ohne Gewalt geregelt werden» (ZFD: Leitbild).
- Humanitäre Hilfe wird geleistet in Katastrophen (Naturkatastrophen wie Erdbeben, Überschwemmungen, Dürre; technologische Katastrophen; Epidemien u.a.), Konflikten (Kriege, bürgerkriegsähnliche Auseinandersetzungen) sowie Krisen (Zerfall staatlicher Ordnungen und mangelnde soziale Auffangnetze). Sie konzentriert sich auf Not- und Katastrophenhilfe, Wiederaufbau und soziale und wirtschaftliche Rehabilitation sowie Katastrophenvorsorge (Verminderung von Katastrophenrisiken) (Unité: Qualitätsstandards).

⁵ <https://www.oecd.org/dac/conflict-fragility-resilience/> (abgerufen am 6.9.21)

⁶ <https://www.eda.admin.ch/deza/de/home/themen/fragile-kontexte-und-praevention/kennzeichen-fragiler-kontexte.html> (abgerufen am 6.9.21)

Abbildung 2: Fragilität in sechs Dimensionen

<i>Dimension der Fragilität</i>	<i>Faktoren</i>
Wirtschaft	Anfälligkeit aufgrund schwacher wirtschaftlicher Grundlagen und Humankapital: makroökonomische Schocks, ungleiches Wachstum oder hohe Jugendarbeitslosigkeit.
Umwelt	Anfälligkeit für Umwelt-, Klima- und Gesundheitsrisiken, die sich auf das Leben und die Existenzgrundlage der Bürger auswirken: Naturkatastrophen, Umweltverschmutzung, Epidemien, Klimawandel.
Politik	Anfälligkeit für Risiken, die politischen Prozessen, Ereignissen oder Entscheidungen innewohnen: Probleme mit Inklusivität, Transparenz und Korruption; unzureichende Fähigkeit der Gesellschaft, Unterdrückung zu vermeiden.
Sicherheit	Anfälligkeit der Sicherheit gegenüber Gewalt und Kriminalität, einschliesslich politischer und sozialer Gewalt.
Gesellschaft	Anfälligkeit für Risiken, die den sozialen Zusammenhalt bedrohen und durch vertikale und horizontale Ungleichheiten (zwischen kulturell definierten oder konstruierten Gruppen, soziale Brüche...) hervorgerufen werden.
Mensch (Individuum)	Anfälligkeit für Risiken und Bewältigungskapazitäten, die das Wohlergehen der Menschen und ihre Fähigkeit, ein gesundes, langes und prosperierendes Leben zu führen, beeinträchtigen (Bildung von Humankapital, Verringerung von Ungleichheiten und Anfälligkeiten, Bereitstellung grundlegender sozialer Dienste).

(Beuret 2021, gemäss OECD; gemäss OECD 2022)

In fragilen Kontexten bedeutet dies, im Dreifach-Nexus Humanitäre Hilfe, EZA und Friedensförderung zu arbeiten. Dazu gehört auch die Gewährleistung der Kohärenz der verschiedenen Programme, die im Rahmen des Konflikts durchgeführt werden. Dies erfordert zudem die Vernetzung mit Akteuren in anderen Bereichen und einen regelmässigen Austausch.

In diesem Sinne ist auch die PEZA im Dreifach-Nexus Humanitäre Hilfe, EZA und Friedensförderung tätig. Dieses Engagement in fragilen Kontexten erfordert Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene. Dazu gehört auch die Fähigkeit, ein breites Spektrum von Einsätzen zu nutzen: Kurzeinsätze, Langzeiteinsätze, nationale Fachleute und lokale Mitarbeitende, Süd-Süd-Einsätze usw. Je nach Situation sind auch regionale Koordinationsstellen von zentraler Bedeutung.

4. Rahmenbedingungen⁷

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 (P)EZA soll der partnerschaftliche Dialog zwischen Kulturen, Institutionen und Menschen gefördert werden. Eine direkte und von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägte Beziehung zwischen den Einsatzleistenden und den lokalen Partnern ermöglicht eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

4.1.3 Universalität der Solidarität und Entwicklungszusammenarbeit

Die (P)EZA 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*innen für eine offene und engagierte humanitäre Schweiz. Einerseits erwerben sie im Süden fachliche, soziale 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.

⁷ Vgl.: UNITÉ (2011): Kriterien der Mitgliedschaft bei Unité. Bern: Unité.

4.1.5 Gendergerechtigkeit⁸

Die Bekämpfung von genderspezifischer Gewalt sowie genderspezifischer Diskriminierung in Bezug auf rechtliche Rahmenbedingungen, Einstellungen und soziale Normen, Beteiligung im Wirtschaftsleben und in der Politik sind Herausforderungen, die den gesamten Planeten betreffen. Deshalb muss jede effektive Entwicklungsstrategie die Gleichstellung der Geschlechter auf normativer, strategischer und operativer Ebene angehen. Die PEZA setzt sich für die Förderung der genderspezifischen Gleichstellung in allen Tätigkeiten und Projekten im Süden wie in der Schweiz ein, sowohl auf strategischer, operativer als auch auf institutioneller Ebene.

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.

⁸ Vgl.: UNITÉ (2019): L'égalité des sexes dans la coopération au développement par l'échange de personnes – politique. Berne: Unité.

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 (P)EZA

Die Unité-Mitgliedorganisationen arbeiten auf der operativen Ebene professionell und programmorientiert. Sie haben insbesondere ein geregeltes Auswahlverfahren für Einsatzleistende 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, Verunreinigung, Raubüberfall, Vergewaltigung, Entführung, Lösegeldforderung, soziale und politische Unruhen, bewaffnete Auseinandersetzungen etc.). Die Mitgliedorganisationen treffen insbesondere Massnahmen, die den gesetzlichen Bestimmungen betreffend Fürsorgepflicht entsprechen. Dazu bilden die Mitgliedorganisationen eine geeignete buchhalterische Rückstellung für die Unterstützungskosten der betroffenen Personen, gegebenenfalls auch für eine Rückführung (in Funktion ab 2025). Das Security Risk Management ist ein permanenter Prozess und betrifft die gesamte Organisation.

4.2.8 Erfüllung von institutionellen Verhaltenskriterien

Unité als Dachverband ist Vertragspartner des EDA und ist zur Einhaltung des «Verhaltenskodex für Vertragspartner des EDA» verpflichtet. Dies gilt somit auch für alle Verbandsmitglieder. Die Verhaltensregeln betreffen:

- Respekt der Werte und Interessen des EDA;
- Umgang mit Macht, Verhalten im Ausland und Umgang mit Bevölkerung und Mitarbeitenden;
- Auftreten in der Öffentlichkeit, Interessenkonflikte und Ausstandspflicht;
- Transparenz, Verwendung von finanziellen Mitteln und Material sowie Vertraulichkeit.

Zudem gelten die DEZA-Vorgaben für die Visibilität der Programmbeiträge an Schweizer NGO.

4.2.9 Verhaltenskodex für Einsatzleistende

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.

Auch die Mitarbeitenden und Beauftragten der Mitgliedorganisationen und von Unité müssen, ihrer spezifischen Aufgaben entsprechend, einen ähnlichen Verhaltenskodex unterzeichnen.

Abbildung 3: Beispiel für einen Verhaltenskodex für Einsatzleistende

1. Die Einsatzleistenden 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. Sie kennen die Richtlinien und Standards von Unité und wenden diese im Rahmen ihres Engagements bei Unité an («Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit», «Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung», «Gender equality in international volunteering for development»).
2. Die Einsatzleistenden respektieren die **Gesetzgebung** und die Behörden des Gastlandes.
3. Die Einsatzleistenden 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 Einsatzleistenden kann auch Sicherheit und Gesundheit der lokalen Partner beeinträchtigen. In diesem Rahmen achten und fördern sie die Gleichstellung der Geschlechter.
4. Die Einsatzleistenden 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 Einsatzleistenden 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.
6. Null-Toleranz gilt deshalb für alle Formen von **Machtmissbrauch**, besonders für sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung. Untersagt sind aggressives Auftreten, Diffamierung, rassistisches und sexistisches Verhalten, Trunkenheit, Drogenmissbrauch, Waffenbesitz, Aufenthalt im Prostitutionsmilieu, sexuelle Beziehungen mit Minderjährigen, Bestechung, Begünstigung, aktive oder passive Beteiligung an Korruption, Betrug und Eigentumsdelikte, Ausbeutung Dritter, umweltzerstörerisches Verhalten. Zu vermeiden ist auch die Verletzung von kulturellen Normen.
7. Die Einsatzleistenden 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. Sie informieren sich und befolgen die relevanten Sicherheitshinweise.
8. Während des Einsatzes verpflichten sich die Einsatzleistenden 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. Zudem pflegen sie einen vertrauenswürdigen Umgang mit sensiblen und vertraulichen Informationen und Daten. Interessenskonflikte sind transparent darzulegen und zu vermeiden.
9. Bezüglich des Verhaltes und der Regeln, die im Rahmen ihrer Einsätze zu befolgen sind, kennen die Einsatzleistenden das geltende Regelwerk ihrer Entsendeorganisation und wenden dieses strikt an, gegebenenfalls auch dasjenige ihrer institutionellen Partner (DEZA, Unité usw.)⁹.
10. Zur Verfolgung von Missbräuchen können Betroffene anonym Meldung von Missbrauch an einen spezialisierten Dienstleister erstatten. Den Entsendeorganisationen obliegt es, eine Untersuchung durchzuführen sowie allfällige Disziplinar- oder Strafverfahren einzuleiten.

Ich verpflichte mich, die Bestimmungen dieses Code of Conduct während meines Einsatzes einzuhalten.

Ort / Datum

Unterschrift

⁹ Vgl.:

(1) UNITÉ (2019): Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung Grundsatzpapier. Bern: Unité.

(2) EDA (2018): Verhaltenskodex für Vertragspartner des EDA. Bern: EDA.

4.2.10 Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung¹⁰

Für Unité und ihre Mitgliedorganisationen ist jeglicher Machtmissbrauch, inklusive sexueller Missbrauch, Ausbeutung und Belästigung (PSEAH), nicht mit ihren Grundsätzen vereinbar und inakzeptabel. Es gilt Null-Toleranz gegen jedwede Gewalt und jeglichen Machtmissbrauch. Die Überwindung von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung ist aber zugleich eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die einen Kulturwandel voraussetzt. Der Verband für Personelle Entwicklungszusammenarbeit bemüht sich explizit, das Bewusstsein für Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung in der Entwicklungszusammenarbeit zu schärfen. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert und fordert Unité, dass sich alle Mitgliedorganisationen, Partner und Einsatzleistende intensiv mit dem Thema befassen, eigene Prozesse kritisch hinterfragen und die diesbezüglichen Werte in ihrem eigenen Institutionsalltag umsetzen.

Meldung von Missbrauch werden über den unabhängigen Dienst SAFECALL¹¹ abgewickelt.

4.2.11 Sensibilisierung

Im Rahmen ihrer PEZA führen die Unité-Mitgliedorganisationen eine professionelle Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit durch, welche sich auch mit Themen wie Agenda 2030, Menschenrechte, interkultureller Austausch u.a. befasst. Zudem engagieren sie sich insbesondere für die Auswertung und Rückvermittlung der Erfahrungen ihrer Einsatzleistenden. Die Öffentlichkeitsarbeit findet auch ausserhalb des Fundraisings der Organisation statt und richtet sich an einen möglichst grossen Adressatenkreis.

4.3 Grundsätze der Partnerschaft¹²

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 beidseitigen Vorteils.
- Respekt der Unterschiedlichkeiten, gegenseitiges Vertrauen und geteilte Verantwortlichkeit in Dialog und konstruktiver Kritik.

¹⁰ Vgl.: UNITÉ (2019): Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung Grundsatzpapier. Bern: Unité

¹¹ Safecall ist eine komplett unabhängige Organisation, die einen vertraulichen Meldedienst für viele internationale Unternehmen betreibt. Dieser Dienst steht 24 Stunden am Tag, 365 Tage im Jahr zur Verfügung und wird von hochqualifiziertem Fachpersonal betreut. Vgl. auch: <https://www.unite-ch.org/de/bekaempfung-von-machtmissbrauch-und-verhinderung-von-sexueller-ausbeutung-missbrauch-und>

¹² Vgl.: UNITÉ (2008): Partnerschaft. Bern: Unité.

- 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 (inclusion: 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 entwicklungspolitischen 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 Einsatzleistenden hinaus. Diese betreffen zum Beispiel entwicklungspolitische 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 Einsatzleistenden, um Verfahren zu Aufbau, permanentem Dialog, konstruktiver Konfliktbearbeitung und möglicher Sanktionen im Falle von Fehlverhalten (z.B. Code of Conduct) sowie Beendigung einer Partnerschaft 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;
- eine Strategie zur Institutionellen Entwicklung.

5.1.2 Qualitätskriterien eines Institutionsprogramms

Die Organisationen orientieren sich in ihren Institutionsprogrammen an folgenden Qualitätskriterien:

Abbildung 4: Qualitätskriterien von Unité

Kriterium	Subkriterien: Die Organisation:
(1) Profil	· baut realistisch auf Erfahrungen, · zeigt komparative Stärken und Spezifitäten, · leitet sich aus übergeordneten Zielsetzungen und entwicklungspolitischen Überlegungen ab und weist normative und strategische Ziele auf, · orientiert sich an der Agenda 2030 / 17 SDGs, · definiert thematische und geografische Fokussierung, · ist kultur- und konfliktsensitiv, · setzt Focus auf Benachteiligte (Armutsorientierung, soziale Partizipation), · wendet Capacity Development als Grundkonzept der PEZA an, · setzt Gender-Fokus.
(2) Kohärenz	· besitzt eine globale Strategie, worin sie ihr Institutionsprogramm einbettet, · zeigt Wirkung auf der Mikro-, Meso- und Makroebene, · bildet Kohärenz und Synergien zwischen den Einzelprojekten und Sektoren, · strebt Interaktion und Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen und Akteuren in Nord und Süd an, · betrachtet den Tripelnexus Entwicklungszusammenarbeit, Humanitäre Hilfe und Menschenrechts- und Friedensförderung.
(3) Partnerschaft	· verfügt über ein Partnerschaftskonzept und betreibt eine Kriterien gestützte Partnerselektion, · achtet auf Transparenz und Gouvernanz, · fördert die institutionelle Entwicklung · zielt auf die Ermächtigung, Stärkung und Vernetzung der Zivilgesellschaft (empowerment / local ownership), · achtet auf Phasing-in und Phasing-out.

(4) Wirkung Süd	erzielt Wirkung und «local ownership» auf der Grundlage des dreistufigen Wirkungsmodells: · PEZA-Einsätze und komplementäre Entwicklungstätigkeiten entfalten zunächst eine Wirkung bei den Partnerorganisationen (Capacity Development), · daraufhin bei den Begünstigten und · schliesslich auf Systemebenen. · Wirkungslogik und Ziele im Bereich Süd sind definiert und klar nachvollziehbar.
(5) Wirkung Nord	(A) betreibt Information, Bildung, Sensibilisierung: · verwertet Erfahrungen mit eigenem Profil und Akzent in Entwicklungspolitik und Öffentlichkeit, · betreibt Informations- und Bildungsarbeit. (B) erzielt Wirkung auf der Grundlage des dreistufigen Wirkungsmodells: · bei bzw. im Umfeld der Unité-Mitgliedorganisationen, · bei interessierte / institutionsnahe Schweizer Öffentlichkeit, · bzgl. Rückkehrer*innen: Beruf, soziales Engagement sowie in geringem Masse bei staatlichen Organen und zivilgesellschaftlichen Institutionen, · Wirkungslogik und Ziele im Bereich Nord sind definiert und klar nachvollziehbar.
(6) Institutionelle Entwicklung	(A) Finanzielle und institutionelle Nachhaltigkeit: · verfügt über eine Finanzierungsstrategie mit angemessenen Reserven und ohne strukturelles Defizit¹³, · verfügt über eine breite Basis an privaten und/oder institutionellen Donatoren, · besitzt eine soziale Verankerung. (B) Vernetzung: · geht Kooperation zwecks Kompetenzstärkung ein, · setzt auf Komplementaritäten, Synergien und Vernetzung, · Wirkungslogik und Ziele im Bereich Institutionelle Entwicklung sind definiert und klar nachvollziehbar.
(7) Qualitätsmanagement	Methodische Kompetenzen der Organisation: Sie achtet auf: (A) Programme Cycle Management: · Fach- und Methodenkompetenz und Programme-Cycle-Management-Instrumente (Planung, Monitoring und Berichterstattung, operative Steuerung, Evaluation, Phasenplanung), · Kontextanalyse, · Wirkungshypothesen, · Dynamiken und Spannungsfelder, · Innovation und Multiplikatoreffekt, · Kohärenz zwischen operationellen Tätigkeiten und Finanzplanung, · Dokumentation der Veränderungen (qualitativ und quantitativ). (B) PEZA-Management: · professionelle Planung und Steuerung der Personaleinsätze, · Auswahl, Vorbereitung und Begleitung der Einsatzleistenden im Hinblick auf deren Aufgaben und Verantwortung, · kontextgerechte Fürsorgepflicht. (C) Projekt-Management: · Internes Verfahren zur Projektbewilligung, · Projektumsetzung gemäss einem Project Cycle Management (mit Auswahlkriterien, Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation), · Externe Projektevaluation.

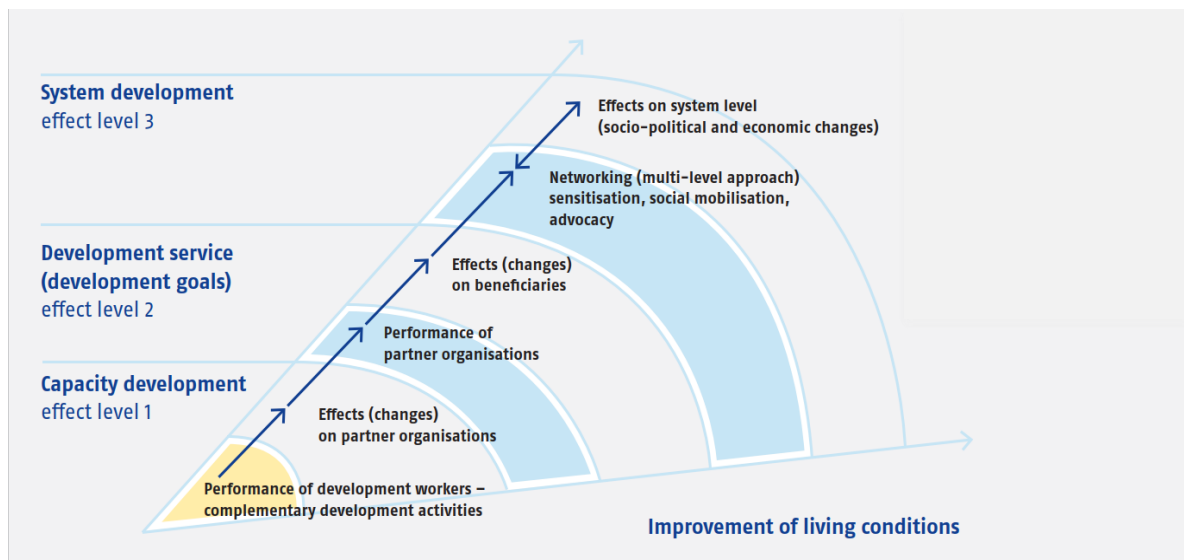
¹³ Basierend auf den entsprechenden Zewo-Standards: ZEW0 (2016): Die 21 ZEW0-Standards. Zürich: ZEW0: <https://www.zewo.ch/Dokumente/21-Standards-mit-Reglement-2016/21-Zewo-Standards.pdf>.

	(D) Risikomanagement: · Risikoeinschätzung, · Sicherheitskonzept, · Machtmissbrauch (inkl. PSEAH)¹⁴. (E) Wissensmanagement Strategie, Wissen zu teilen sowie Wissen in die Praxis umzusetzen (Schaffung einer Kultur des Wissensaustauschs und Wissen-Teilens sowie des Lernens). (F) Partnerschaftsmanagement Vertragliche Regelung der Zusammenarbeit durch «Partnership Agreement» und allenfalls weiterer Vereinbarungen zu: · Festlegung der Ziele und der Gestaltung der Partnerschaft, · Strategische und organisatorische Einbindung der Einsatzleistenden und der Projektfinanzierung, · Verfahren zu Aufbau, permanentem Dialog und konstruktiver Konfliktbearbeitung sowie Beendigung einer Partnerschaft. (G) Umsetzung des Gender-Fokus Förderung der genderspezifischen Gleichstellung aller Personen in allen Tätigkeiten und Projekten im Süden wie in der Schweiz, sowohl auf strategischer, operativer als auch auf institutioneller Ebene¹⁵.
--	---

5.1.3 Wirkungsorientierung

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

Abbildung 5: Drei Wirkungskreise in der PEZA im Süden



(nach Schreiber/Zurbrügg, 2018: 79)

¹⁴ Gemäss: UNITÉ (2019): Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung Grundsatzpapier. Bern: Unité.

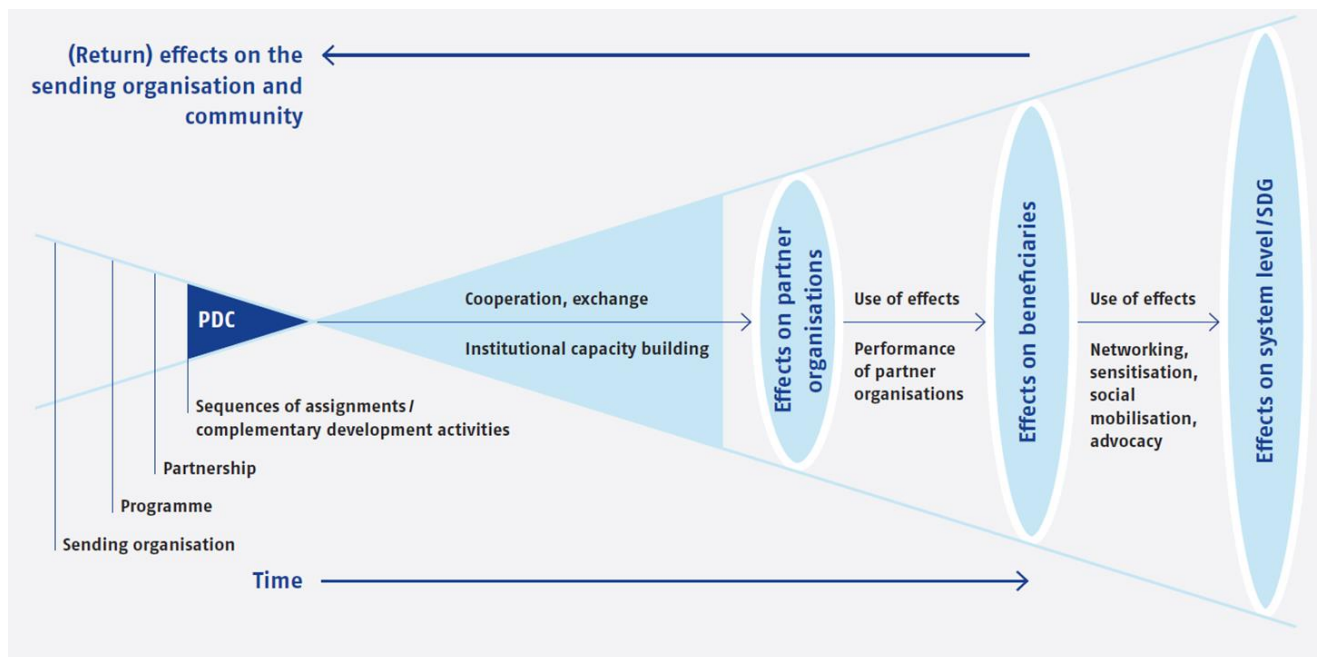
¹⁵ Gemäss: UNITÉ (2019): L'égalité des sexes dans la coopération au développement par l'échange de personnes – politique. Berne: Unité.

Das Wirkungsmodell von Unité verbindet Entwicklungstätigkeiten auf drei Handlungsebenen:

Durch «Capacity Development» können Individuen, Organisationen und Institutionen in den Partnerländern gestärkt werden, damit sie ihre Lebensbedingungen selber verbessern können.

Dieses Dreistufenmodell wird auch auf der Ebene einer Partnerschaft bzw. einer Einsatzsequenz angewandt. Dabei werden geplante wie auch ungeplante Veränderungen berücksichtigt:

Abbildung 6: Wirkungsmodell einer Einsatzfolge im Süden



(nach Beuret, 2016: 32)

Mit der PEZA wird im Süden eine Verbesserung der Lebensbedingungen benachteiligter Menschen angestrebt. Veränderungen auf Systemebene sind infolge des grossen "attribution gap" schwieriger feststellbar.

Auch im **Norden** kann grundsätzlich von einem dreistufigen Wirkungsmodell ausgegangen werden. Dies geschieht durch die Rückvermittlung aus den Nord-Süd-Einsätzen, mittels Süd-Nord-Einsätzen und -Austauschen, welche zur Reziprozität in der PEZA beitragen, sowie durch den permanenten partnerschaftlichen Süd-Nord-Dialog.

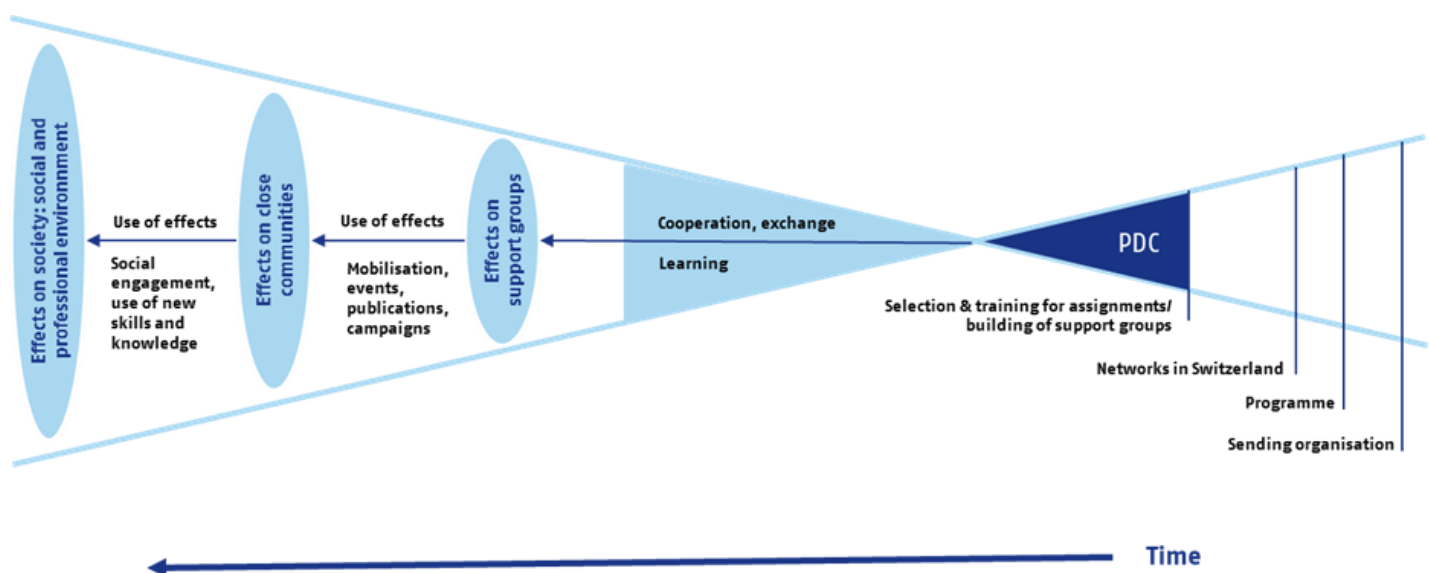
Veränderungen entstehen bei bzw. im Umfeld der Unité-Mitgliedorganisationen: **Wirkungsebene 1:** z.B. beeinflussen Fachleuten in der PEZA im Rahmen von Auswahl, Vorbereitung und Südeinsatz das Verständnis und die Wahrnehmung der Nord-Süd-Beziehungen der ihnen und ihrer Entsendeorganisation nahestehenden Personenkreise; Mitglieder, Supportgruppen.

Durch eine vielfältige Medienproduktion und Kampagnen sensibilisieren die Mitglied-organisationen die interessierte / institutionsnahe Schweizer Öffentlichkeit: **Wirkungsebene 2** (Spender*innen, Leserschaft, Teilnehmende an Veranstaltungen, Kirchgemeinden, Institutionen der Internationalen Zusammenarbeit etc.).

Auf Systemebene, d.h. **Wirkungsebene 3**, können die zurückgekehrten Einsatzleistenden die während ihrer Einsätze erworbenen professionellen und sozialen Kompetenzen in verschiedenen sozio-ökonomischen Bereichen (Beruf, soziales Engagement), insbesondere auch in interkultureller Hinsicht (Migration, Integration, weltanschaulicher Dialog) einbringen. Zudem kann, wenn auch in geringem Masse, bei staatlichen Organen und privaten Institutionen (Parlament / Regierung sowie zivilgesellschaftliche und kirchliche Institutionen) das Bewusstsein für die entwicklungspolitischen Anliegen und die gesellschaftliche Akzeptanz der EZA beeinflusst werden.

In diesem Sinn kommt der PEZA auch im Norden eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu:

Abbildung 7: Wirkungsmodell der PEZA im Norden



(nach *Programme institutionnel 2021-2024 d'Unité*, 2020: 14)

5.1.4 Monitoring und Evaluation

Zwischen Monitoring und Evaluation wird folgendermassen unterschieden:

- | | |
|-------------------|--|
| Monitoring | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 anderen Optionen, kostengünstig.
Impakt	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, Institutionsentwicklung und Wirkung der Unité-Mitgliedorganisationen werden durch die QK 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 and Participatory Impact Assessment of Personnel Development Cooperation.

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. Zusätzlich werden quantitative Aggregierte Referenz-, Gender und Finanzindikatoren sowie statistische Grunddaten erhoben¹⁶.

5.1.5 Sicherheitskonzept

Zur Umsetzung eines professionellen Entwicklungsprogramms ist die Erstellung eines

¹⁶ Vgl.: UNITÉ (2021): Raster zur Berichterstattung via Unité DEZA-mitfinanzierte Programme (2021–2024); Bern: Unité.

umfassenden Sicherheitskonzepts unabdingbar. Insbesondere bezüglich Personaleinsätze hat der Arbeitgeber 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 8: Inhalt eines Sicherheitskonzepts

1. Anforderungen an die Entsendeorganisation

1.1 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 Verantwortlichkeitsbereichen 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.

1.2 Institutionelle Aspekte

Verantwortungen und Aufgaben der zuständigen Personen aller Ebenen, im Hauptsitz und vor Ort

Dies beinhaltet auch Kontrollpflicht der Entsendeorganisation von Einsatzleistenden bezüglich Einhaltung 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).
1.3 Operationelle Aspekte	
Vor Vertragsabschluss Beschaffung eines Strafregistrauszugs	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 Abklärung von EZA-Tätigkeiten 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 Folgemaassnahmen einzuleiten. Lessons learnt zur Optimierung der Prozesse sollen möglichst rasch umgesetzt werden.

2. 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 Mitarbeitenden 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.

5.1.6 Überprüfung der PEZA-Standards durch Unité

Ergänzend zu den Qualitätsmanagement-Instrumenten der Mitgliedorganisationen überprüft Unité (QK) die Einhaltung der Minimalstandards für die PEZA (insbesondere auch Wirkungsrelevanz):

- a) Bei den via Unité DEZA-mitfinanzierten Verbandsmitgliedern (Vollmitglieder) wird im Rahmen der QK obligatorisch eine Begutachtung des Institutionsprogramms (am Anfang der Programmphase), ein jährlicher Programmdialog sowie einmal pro Programmphase eine qualitativ-partizipative Wirkungserfassung durchgeführt. Im Rahmen der Wirkungserfassung können bei Bedarf auch spezifische (P)EZA-Ansätze des laufenden Unité-Programms, institutionsspezifische Anliegen sowie Themen zu Institutionsentwicklung und Qualitätsmanagement einbezogen werden (vgl. 6.2)

- b) Bei den nicht via Unité DEZA-mitfinanzierten Mitgliedorganisationen (assoziierte Mitglieder) werden einmal pro Programmphase Deskstudien im Norden mit Schwerpunkt PEZA (Profil – Kohärenz – PEZA-Umsetzung – Partnerschaft – Wirkungsorientierung und -erfassung) durchgeführt¹⁷.

Unité erstellt nach Abschluss einer Programmphase ein Referenzdokument zuhanden von Partnern oder Donatoren der Mitgliedorganisationen, indem die Einhaltung der Unité-Minimalstandards für die PEZA bescheinigt wird. Im Falle einer Nichteinhaltung von Qualitätsstandards kann eine Mitgliedorganisationen gemäss Artikel 2.2 der Statuten aus dem Verband ausgeschlossen werden.

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:

- a) Die **Kick-off-Phase** entspricht der Beschreibung des Einsatzprojektes, welche die Eingliederung des Projekts in die mehrjährige Planung der Organisation sicherstellt.
- b) 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 Akteur*innen werden Verträge ausgehandelt und unterschrieben. Dies ist ein partizipativer und transparenter Prozess. Der Einsatz kann beginnen.
- c) Die **Umsetzungsphase** betrifft die konkrete Durchführung des Einsatzes.
- d) 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.
- e) 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.

¹⁷ Vgl.: UNITÉ (2021): ToR Deskstudien (2021). Bern: Unité.

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 Strafregistrauszug (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 Vorbereitungskonzept 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) sowie die erforderlichen Impfungen.

Die Entsendeorganisation ist dafür verantwortlich, dass alle Einsatzleistenden nach Ankunft in ihrem Einsatzgebiet eine adäquate Einführung bezüglich Einsatzland, Partnerorganisation, Lebens- und Arbeitsbereich erhält. Dafür sind vor Ort die lokale Koordinationsstelle für die Einsatzleistenden (wenn nicht vorhanden: der/die Programmverantwortliche der Entsendeorganisation) und die Partnerorganisation zuständig. Die Einführung umfasst allenfalls auch Kurzpraktika und Besuche in anderen 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, Rei-

sen, Weiterbildung, Code of Conduct u.a. dem Arbeitsvertrag als integrierende Bestandteile beigelegt 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.

In Übereinstimmung mit Kapitel 4.2.7 verpflichten sich die Mitgliedorganisationen im Arbeitsvertrag mit den Einsatzleistenden, bei aussergewöhnlichen Situationen (wie Katastrophen, Konflikten und Krisen sowie Konkurs der Mitgliedorganisation) alle möglichen Massnahmen für eine Rückführung zu ergreifen. Dazu bilden die Mitgliedorganisationen eine geeignete buchhalterische Rückstellung für die Rückführungskosten der betroffenen Personen (in Funktion ab 2025).

Das für die Sozialversicherungen massgebende Einkommen besteht aus verschiedenen Komponenten. Bei Fachleuten (Nord-Süd) darf es folgende Beträge nicht unterschreiten:

- Fr. 31'350.- bei Einzelverträgen
- Fr. 44'900.- bei Paarverträgen

- Das versicherungspflichtige Einkommen hinsichtlich der Kinder reduziert sich bei steigender Kinderzahl stufenweise:
 1. Kind: 7'800 CHF/Jahr (100%),
 2. Kind: 4'800 CHF/Jahr (60%),
 3. Kind: 3'000 CHF/Jahr (40%),
 - ab 4. Kind: 1'000 CHF/Jahr (10%).

In diesen Minimalbeträgen sind Pauschalen für Unterkunft und Verpflegung enthalten, und zwar (basierend auf Verordnung zum AHV-Gesetz, AHVV Art. 11 Absatz 2, Stand 01.01.2022):

- 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. 506.- pro Monat für eine Fachperson bzw. Fr. 835.- 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 9: Beispiel einer Zusammenstellung der minimalen Lohnsumme des jährlichen versicherungspflichtigen Einkommens

Lohnbestandteile	Einzel (ab 2023)	Paar (ab 2023)	Kind (seit 2017)
Lebenskosten im Einsatzland: Pauschale für Unterkunft und Verpflegung	11'900	16'000	4'000.-
Übrige Lebenskosten im Einsatzland	4'500	5'790	1'100.-
AHV, IV, EO, ALV und berufliche Vorsorge (2. Säule): Beitrag Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin (von Arbeitgeber bezahlt)	4'180	5'745	---
Prämien für Kranken- und andere Versicherungen (vom Arbeitgeber bezahlt)	3'100	5'765	1'100.-
Diverse Leistungen des Arbeitgebers (z.B. für Einrichtung im Einsatzland u.a.)	1'600	1'600	400.-
Schulskosten pro Kind	0	0	1'200.-
Wiedereingliederungsunterstützung	6'070	10'000	---
TOTAL	31'350	44'900	7'800.-

* Das versicherungspflichtige Einkommen hinsichtlich der Kinder reduziert sich bei steigender Kinderzahl stufenweise:

- 1. Kind: 7'800 CHF/Jahr (100%),
- 2. Kind: 4'800 CHF/Jahr (60%),
- 3. Kind: 3'000 CHF/Jahr (40%),
- ab 4. Kind: 1'000 CHF/Jahr (10%).

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 allen Einsatzleistenden 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 Einsatzleistenden 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 humanitärer 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.

6. Bedingungen für die Mitfinanzierung durch die DEZA via Unité

6.1 Prinzip der Mitfinanzierung

6.1.1 Beiträge an Institutionsprogramme

Die Mitfinanzierung von EZA-Tätigkeiten der Unité-Mitgliedorganisationen durch die DEZA erfolgt ausschliesslich gestützt auf ein Institutionsprogramm, in dem PEZA ein zentrales Tätigkeitsfeld darstellt. Ein solches Dokument umfasst u.a. die Programme für die EZA sowie für die einzelnen Länder und Sektoren der betreffenden Mitgliedorganisationen (vgl. 6.2.1). Nur Organisationen, die bereits seit mindestens zwei Jahren Verbandsmitglied waren, können bei Unité einen Antrag auf Mitfinanzierung für einen Programmbeitrag stellen.

6.1.2 Aufgaben von Unité

Unité ist gegenüber der DEZA und anderen Geldgebern für die Verwaltung der entsprechenden Mittel rechenschaftspflichtig. Die QK¹⁸ 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 Beiträge erhalten, sind für deren korrekte und zielkonforme Verwendung Unité gegenüber rechenschaftspflichtig. Neben ihrem Anteil an Eigenmitteln müssen sie über ausreichende finanzielle Reserven verfügen, um allenfalls auf unvorhergesehene Situationen reagieren zu können.

Die Mitgliedorganisation, die via Unité DEZA-Mitfinanzierung erhält, ist verpflichtet, die ZEWO-Normen anzuwenden sowie zu beweisen, dass sie diese respektiert, indem sie die ZEWO-Zertifizierung vor dem Inkrafttreten des Mitfinanzierungsvertrag zwischen der Mitgliedorganisation und Unité erwirbt. Im Falle, dass die Organisation diese Zertifizierung nicht erhält, untersucht Unité, in Absprache mit der DEZA, ob die ablehnende Begründung seitens der ZEWO die Mitfinanzierung des Institutionsprogramms in Frage stellt. Im Falle, dass die Mitgliedorganisation, die via Unité DEZA-Mitfinanzierung erhält, über keine ZEWO-Zertifizierung verfügt, ist diese verpflichtet, anlässlich der Unterbreitung des Mitfinanzierungsantrags zumindest die Ergebnisse einer unverbindlichen ZEWO-Einschätzung sowie eine Stellungnahme zu den nicht ZEWO-konformen Aspekten vorzulegen.

Die Mitgliedorganisation, die via Unité DEZA-Mitfinanzierung erhält, verfügt über ein Internes Kontrollsystem (IKS).

¹⁸ Vgl.: UNITÉ (2021): Reglement für die Qualitätssicherungs-Kommission. Bern: Unité.

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 (vgl. 5.1.2). Institutionsprogramme beinhalten alle Tätigkeiten der Mitgliedorganisationen, d.h. auch solche, die nicht mitfinanzierbar sind (z.B. kirchliche oder politische Aktivitäten, Mittelbeschaffung: vgl. 6.3). Dabei muss bei Inhalt und Rechnungswesen des Programms eine klare Unterscheidung zwischen mitfinanzierbaren und nicht-mitfinanzierbaren Elementen vorgenommen werden. Zudem sind auch die Empfehlungen zu berücksichtigen, die aufgrund von Evaluationen und Studien sowie der von Unité alle vier Jahre durchzuführenden Wirkungs- bzw. Institutionsanalysen (vgl. 6.2.7) gemacht werden. Zudem muss in den Institutionsprogrammen gewährleistet werden, dass die von Unité festgelegten Bestimmungen für die Durchführung von Personaleinsätzen eingehalten werden.

Abbildung 10: Beispiel für die Struktur eines Institutionsprogramms

Zusammenfassung
1. Einleitung: Prozess der Programmentwicklung
2. Institutionsbeschreibung – Werte – Partnerschaft
3. Allgemeine Spannungsfelder und Herausforderungen
4. Bilanz – Lessons learnt der vergangenen Programmphase
5. Strategische Orientierung und Ziele (bezüglich Süden, Norden sowie Institutioneller Entwicklung)
6. Operationelle Ziele
6.1 Süd
6.2 Nord
6.3 Institutionelle Entwicklung
7. Qualitätsmanagement
7.1 Programme Cycle Management
7.2 PEZA-Management
7.3 Projektmanagement
7.4 Risikomanagement (inkl. Machtmissbrauch)
7.5 Wissensmanagement
7.6 Partnerschaftsmanagement
7.7 Umsetzung Gender-Fokus
8. Finanzen

6.2.2 Programmbeurteilung

Die QK prüft die eingereichten Institutionsprogrammanträge, insbesondere auch die vorgesehenen PEZA-Einsätze. Allfällige Länder- und Sektorenprogramme sind integraler Bestandteil des Institutionsprogramms und werden gleichzeitig mit diesem eingereicht und gemäss den Qualitätskriterien (vgl. 5.1.2) begutachtet. Für den Aufbau neuer Länder- und Sektorenprogramme sind folgende Dokumente vorzulegen:

- (1) Kontextanalyse (allenfalls Lessons learnt zu bereits bestehenden Projekten / Einsätzen).
- (2) Bedeutung der neuer Länder- und Sektorenprogramme (Analyse des geographischen und sektoriellen Mehrwerts und Kohärenz mit Institutionsprogramm).
- (3) Formulierung einer Phasing-in-Strategie zu diesen Regionen bzw. Sektoren (inkl. Partnerschaftaufbau-Szenarios).
- (4) Definition von Etappen und Meilensteinen.

Bewilligt die QK ein Institutionsprogramm, erstellt sie zuhanden der betreffenden Mitgliedorganisation eine auf Qualitätskriterien gestützte Beurteilung, in welchem sie die Resultate der Programmbeurteilung zusammenfasst und allenfalls noch notwendige Beilagen oder Verbesserungen einfordert.

In der sogenannten "Follow-up-Dokumentation" werden Themen¹⁹ aufgeführt, die im Verlauf der Programmphase (eventuell auch anlässlich einer Wirkungs- bzw. 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 spätestens²⁰ drei 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 von der DEZA-Beiträge erhalten, unterbreiten der QK jeweils per Ende März eine jährliche Berichterstattung.

Bestandteile der jährlichen Berichterstattung:

- a) Bericht gemäss einem Raster²¹ der QK von limitierter Seitenzahl (bezieht sich auf das Gesamtprogramm und ist nicht Summe von Berichten über Teil- bzw. Landesprogramme), der sich an folgenden Kernthemen orientiert:

¹⁹ (1) Profil; (2) Kohärenz; (3) Partnerschaft; (4) Wirkung Süd; (5) Wirkung Nord; (6) Institutionelle Entwicklung; (7) Qualitätsmanagement.

²⁰ Ansonsten sind die Vorgaben der DEZA bzgl. institutioneller Akkreditierung sowie Programmbeurteilung massgebend.

²¹ Vgl.: UNITÉ (2021): Anleitung: Berichterstattung zu via Unité DEZA-mitfinanzierten Programmen (2021–2024): Bern: Unité.

- (1) *Veränderungen / Anpassungen auf operativer und strategischer Ebene.*
 - (2) *Entwicklung der Partnerschaftsbeziehungen im Süden.*
 - (3) *Wirkung im Süden.*
 - (4) *Wirkung im Norden: Sensibilisierung.*
 - (5) *Institutionelle Entwicklung.*
 - (6) *Qualitätsmanagement (methodische Kompetenzen der Mitgliedorganisationen).*
 - (7) *Spezifische und Transversalthemen (DEZA).*
 - (8) *Spezifische Fragen zu Programmdialog.*
- b) Ausgefüllte Tabellen mit den qualitativen und quantitativen Aggregierten Referenzindikatoren (ARI) von Unité:
- (1) *Qualitative Resultate 2021 – 2024.*
 - (2) *Quantitative Aggregierte Referenzindikatoren 2021 – 2024.*
 - (3) *Quantitative «Gender»-Indikatoren 2021 – 2024.*
 - (4) *Finanzielle Rechenschaftspflicht 2021 – 2024 (gemäss DEZA-Budgetformat, vgl. 6.2.5).*
- c) Veröffentlichter Jahresbericht der Organisation.
- d) Vollständige Jahresrechnung nach Swiss GAAP FER 21 (gemäss Zewo-Format) mit Kommentar-Anhang und vollständigem Revisionsbericht (detaillierte, gemäss Vertrag Unité-DEZA obligatorische Anforderungen in 6.2.5).
- e) Bericht zum internen Monitoring des Programms durch die Organisation. Dieser Bericht orientiert sich an den im Programm formulierten Zielen und gibt gestützt auf das Monitoring über die erreichten Fortschritte Rechenschaft. Er nimmt eine vierstufige Wertung der institutionsinternen Indikatoren vor.
- f) Management Summaries und Management Responses allenfalls realisierter Evaluationen, Mid Term Reviews o.ä.
- g) Einsatz-Jahresstatistik von Unité mit Grunddaten (jeweils bis Mitte Februar) sowie DEZA-Statistik (bis Sommer).

6.2.5 Jahresrechnung: Zwei Berichterstattungsformate

1. Abrechnung gemäss DEZA-Budgetformat (Ausgaben und Einnahmen)

Dabei werden nur in das internationale Programm integrierbare Elemente (d.h. mitfinanzierbare und nicht mitfinanzierbare, aber im Mitfinanzierungsprozentsatz im Rahmen des DEZA-Programmbeitrags anrechenbare Sensibilisierungstätigkeiten, vgl. 6.3.4) aufgenommen. Dazu wird die Unité-Vorlage verwendet (6.2.4.b.4)²².

2. Die Organisation erstellt einen öffentlichen, revidierten Abschluss nach Swiss GAAP FER 21 unter Berücksichtigung der aktuellen ZEWO-Methode (1. Auflage, Januar 2018).

Dabei werden alle, d.h. auch nicht mitfinanzierbare bzw. ausserhalb der EZA liegende Elemente einbezogen. Es besteht eine klare Unterscheidung zwischen mitfinanzierbaren und nicht mitfinanzierbaren Elementen. Der gesamte Betriebsaufwand unterteilt

²² Als Grundlage dient das Budget im Anhang des Vertrags zwischen Unité und der jeweiligen Mitgliedorganisation (finanzielle Rechenschaftspflicht 2021 – 2024 gemäss DEZA-Budgetformat).

sich in Anlehnung an die Terminologie von Swiss GAAP FER 21 in die Kategorien: Projekt- oder Dienstleistungsaufwand, Aufwand zur Mittelbeschaffung und administrativer Aufwand²³:

1. Der gesamte Betriebsaufwand unterteilt sich in Anlehnung an die Terminologie von Swiss GAAP FER 21 in die Kategorien: Projekt- oder Dienstleistungsaufwand, Aufwand zur Mittelbeschaffung und administrativer Aufwand.
- Drei definierte Kategorien:
2. Der «Projekt- oder Dienstleistungsaufwand» umfasst Aktivitäten, um ein Projekt oder eine Dienstleistung zu realisieren sowie die Begleitmassnahmen dazu.
Das sind zum einen Aktivitäten, die unmittelbar den Leistungsempfängern, dem Zielgebiet oder einer Partnerorganisation zugutekommen. Zum andern sind es Aktivitäten, die ein Projekt oder eine Dienstleistung begleiten.
 3. Der «Mittelbeschaffungsaufwand» umfasst Aktivitäten für das Fundraising und die Werbung der Organisation sowie deren Begleitmassnahmen.
Das sind zum einen Aktivitäten, die unmittelbar der Mittelbeschaffung dienen. Zum andern sind es Aktivitäten, die die Mittelbeschaffung begleiten.
 4. Der «administrative Aufwand» umfasst Aufwände für Aktivitäten, die die Grundfunktionen der Organisation und ihren Betrieb sicherstellen. Es sind Aktivitäten, die weder zur Mittelbeschaffung zählen noch zum Aufwand für Projekte oder Dienstleistungen.

Auf der Einnahmeseite wird der DEZA/Unité-Beitrag gesondert ausgewiesen.

Zudem wird der Vergleich zum Budget und zum Vorjahr erstellt.

3. Erklärung und Bescheinigung der Be- und Umrechnung zwischen den beiden Formaten

Es besteht eine transparente und überzeugende Erklärung des Inhalts der beiden Berechnungsmethoden sowie des Umrechnungsvorgehens, insbesondere für die Ventilierung zwischen Outcomes und Regionen / SDG.

Das Revisionsorgan prüft die Buchhaltung nach Swiss GAAP FER 21 und bescheinigt die korrekte Anwendung der Zewo-Methode sowie der Berechnungsmethode für die Umrechnung zwischen den beiden Formaten.

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.

Die detaillierten Auflagen zur Finanzberichterstattung befinden sich im Vertrag zwischen Unité und der jeweiligen Mitgliedorganisation (Artikel 2.2 und 2.3). Letztere ist verpflichtet, alle Vertragsklauseln zur Rechnungslegung umzusetzen, einschließlich derjenigen, die nicht explizit im vorliegenden Handbuch enthalten sind.

6.2.6 Jährlicher Programmdialog

Jeweils im ersten Semester führt die QK mit jeder Mitgliedorganisation, die via Unité DEZA-Beiträge erhält, einen jährlichen Programmdialog durch, an der im Sinne einer Rechenschaftslegung seitens der Mitgliedorganisation deren Jahresbericht und Jahresrechnung besprochen wird. Dabei werden u.a. die strategischen, thematischen, orga-

²³ Vgl.: ZEW0 (2018): Die ZEW0-Methode: Aufwandberechnen für Projekte oder Dienstleistungen, Mittelbeschaffung und Administration. Zürich: ZEW0.

nisatorischen und finanziellen Fragen des Institutionsprogramms sowie kontextbezogene und entwicklungspolitische Aspekte diskutiert. Andererseits dient der jährlichen Programmdialog der kritischen Reflexion über die Umsetzung des Programms, über Fortschritte, Probleme, Verbesserungsmöglichkeiten usw. Dadurch soll in einem gemeinsamen Lernprozess die positive Wirkung des Institutionsprogramms verstärkt werden. Einen Schwerpunkt bilden jene Themen, die in der “Follow-up-Dokumentation” eigens aufgelistet wurden und im Verlauf der Programmphase speziell zu behandeln sind. Je nach Bedarf wird dies “Follow-up-Dokumentation” dann durch die QK aktualisiert.

6.2.7 Analysen: Qualitative und quantitative Wirkungserfassung sowie Institutionsentwicklung

Die Mitgliedorganisationen investieren in die Wirkungserfassung. Quantitative und qualitative sowie Output- und Outcome fokussierte Methoden müssen sich ergänzen und kombiniert werden. Dabei berufen sich die Mitgliedorganisationen auf das dreistufige Wirkungsmodell von Unité (vgl. 5.1.3).

Bei den via Unité DEZA-mitfinanzierten Verbandsmitgliedern wird einmal pro Programmphase obligatorisch eine qualitativ-partizipative Wirkungserfassung durch die QK durchgeführt²⁴. Es werden diesbezügliche Empfehlungen abgegeben.

Diese Mitgliedorganisationen führen auch in den von Unité nicht analysierten Regionen bzw. Sektoren, gemäss institutionsspezifischer Methodenwahl (Interviews, MSC, Workshops, partizipativer SWOT-SEPO etc.), eigene partizipative und qualitative Wirkungserfassungen durch. Diese werden anlässlich des jährlichen Programmdialogs mit der QK behandelt.

Bei Bedarf können folgende Elemente in eine qualitativ-partizipative Wirkungserfassungsstudie einbezogen werden:

- Spezifische Ansätze des Unité-Programms oder institutionsspezifische Anliegen. Dazu werden Empfehlungen abgegeben.
- Themen zu Institutionsentwicklung und Qualitätsmanagement (gemäss Unité-Qualitätskriterien, vgl. 5.1.2): Auch zu diesen Resultaten werden Empfehlungen abgegeben.

6.2.8 Benachrichtigung bei ausserordentlichen Situationen

Die Organisation informiert Unité umgehend, sobald eine aussergewöhnliche Situation eintritt, welche die Durchführung des Institutionsprogramms als Ganzes oder in einem Einsatzland gefährdet:

1. Kurze Situationsbeschreibung.
2. Risikoanalyse der Mitgliedorganisation.
3. Implikationen bei der Programmumsetzung, insbesondere für die Einsatzleistenden.

²⁴ Vgl.: FLISCH, Sarah / GMÜNDER, Reto / SCHREIBER, Martin (2019–21): Qualitative and Participatory Impact Assessment of Personnel Development Cooperation – A Handbook for Unité Member Organisations. / Méthodologie participative et qualitative d'identification des effets de la coopération par l'échange de personnes – Manuel à l'intention des organisations membres d'Unité. / Análisis cualitativo y participativo del impacto de la cooperación al desarrollo por el intercambio de personas – Manual para organizaciones miembros de Unité. Bern/Knonau: Unité/Mission am Nil. (2) UNITÉ (2021): ToR Wirkungsanalysen. Bern: Unité.

4. Durch Mitgliedorganisation getroffene Massnahmen.
5. Stand der Kontaktaufnahme mit der Schweizer Vertretung im Land (Botschaft, Konsulat, DEZA).
6. Das Follow-up der Situationsentwicklung wird jeweils als spezifischer Traktandenpunkt im folgenden Programmdialog behandelt.

6.3 Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité

Die DEZA-mitfinanzierte Organisation stellt sicher, dass die über den Programmbeitrag gedeckten Kosten nicht bereits über andere Geber oder über einen anderen Beitrag der Schweizer Regierung finanziert oder mitfinanziert werden²⁵. Die Organisation ist verpflichtet, alle Klauseln des Vertrags zwischen Unité und ihr einzuhalten, einschließlich der Bedingungen, die nicht explizit im vorliegenden Handbuch enthalten sind.

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 mitfinanzierbar²⁶.

Für die verschiedenen Einsatzformen sind die entsprechenden Regelungen bezüglich Mitfinanzierung im Anhang enthalten.

6.3.2 Projektunterstützung

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

1. Mitfinanzierte Projekte sind integraler Bestandteil eines mitfinanzierten Institutionsprogramms, in dem PEZA ein zentrales Tätigkeitsfeld darstellt. Sie bezwecken eine verstärkende Wirkung des Institutionsprogramms.
2. Die Ausführung der Projekte liegt bei einer lokalen Trägerschaft.
3. Projektfinanzierung ist integraler Teil der Vereinbarung zwischen Mitgliedorganisation und lokaler Trägerschaft.
4. Die Projektbegleitung wird durch die Koordinationsstelle und/oder der Zentrale der Mitgliedorganisation geleistet.
5. Die Projektumsetzung geschieht gemäss einem Project Cycle Management (mit Auswahlkriterien, Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation).

²⁵ Vgl.: DDC (2021): Contrat entre la Confédération suisse, représentée par le Département fédéral des affaires étrangères, agissant par 'intermédiaire de la Direction du développement et de coopération et Unité (Rosenweg 25, 3007 Bern) concernant l'octroi d'une contribution de base en faveur du programme de l'organisation pour les années 2021-2022. DDC: Berne (Article 1.6).

²⁶ Vgl. auch: DEZA (2008): Leitfragen und Qualitätskriterien zum Umgang mit Potenzialen und Risiken von Religion und Spiritualität in der Entwicklungszusammenarbeit. Bern: DEZA.

6. Die Projektfinanzierung erfolgt im Rahmen des Budgets des mitfinanzierten Institutionsprogramms und muss in der Jahresrechnung ausgewiesen werden.
7. Die übergeordnete Programmbegleitung durch Unité findet im Rahmen des ordentlichen jährlichen Programmdialogs sowie der alle vier Jahre durchgeführten Wirkungs- bzw. Institutionsanalyse statt. Die QK prüft die Wirkung des gesamten Institutionsprogramms der Mitgliedorganisationen.

6.3.3 Humanitäre Hilfe

Humanitäre Hilfe der Unité-Mitgliedorganisationen kann im Rahmen von Institutionsprogrammen nach den gleichen Modalitäten wie jene in der Entwicklungszusammenarbeit mitfinanziert werden. Wenn in einem Einsatzgebiet des Institutionsprogramms eine aussergewöhnliche Lage entsteht, die eine erhebliche Änderung der Tätigkeiten 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 Kommunikation²⁷

- a) Kommunikationstätigkeiten sind mitfinanzierbar, wenn sie in einem direkten Bezug zur EZA stehen und Begleitmassnahmen in der Schweiz für Südprogramme (support costs) darstellen:
 - Qualitätsmanagement;
 - Austausch von Know-how und Lernprozesse (best practices);
 - Rechenschaftspflicht.
- b) Informations- und Bildungsarbeit (Sensibilisierung, z.B. entwicklungspolitische Kampagnen sowie Bildungsarbeit, die zu Bewusstseinsbildung und Verständnis für Zusammenhänge beiträgt und zu persönlichem Engagement motiviert) sind nicht mitfinanzierbar, können aber in das internationale Programm aufgenommen werden (d.h. Anrechnung im Mitfinanzierungsprozentsatz im Rahmen des DEZA-Programmbeitrags).
- c) Nicht mitfinanzierbar und nicht anrechenbar im Mitfinanzierungsprozentsatz sind Aufwände für kirchlich-religiöse Vorhaben²⁸ sowie (entwicklungs-) politische Kampagnen / Lobbyarbeit. Die Mittelbeschaffung bzw. Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit, die direkt oder indirekt der Mittelbeschaffung dienen sind nicht mitfinanzierbar.
- d) Verbotene Kommunikationspraktiken im Süden (gemäss Mitfinanzierungsvertrag mit DEZA) betreffen:
 - keine Einmischung in die nationale Politik des Partnerlandes;
 - keine Beeinträchtigung der Beziehungen zwischen der Schweiz und dem Partnerland.

²⁷ Vgl.: DDC (2021): Contrat entre la Confédération suisse, représentée par le Département fédéral des affaires étrangères, agissant par l'intermédiaire de la Direction du développement et de coopération et Unité (Rosenweg 25, 3007 Bern) concernant l'octroi d'une contribution de base en faveur du programme de l'organisation pour les années 2021–2022. DDC: Berne (articles 1.4 et 1.5).

²⁸ Vgl. auch: DEZA (2008): Leitfragen und Qualitätskriterien zum Umgang mit Potenzialen und Risiken von Religion und Spiritualität in der Entwicklungszusammenarbeit. Bern: DEZA.

6.3.5 Administration / Personalaufwand

Unter "Administration" sind nicht mitfinanzierbar: Mitgliedschaftsbeiträge an Unité oder Drittinstitutionen, welche bereits durch einen direkten DEZA-Beitrag mitfinanziert sind, sowie an Interessenverbände und -gruppen (NGO-Plattform der Schweizer Entwicklungsorganisationen; kirchlich-religiöse und politische Plattformen) sowie (partei)politische und religiöse und/oder innerkirchliche Tätigkeiten. Mitfinanzierbar sind aber Mitgliedschaften in Fachverbänden wie aidsfocus, KOFF, medicus mundi oder International Forum for Volunteering in Development. Sind substanzielle Teile der operationellen Tätigkeit nicht mitfinanzierbar (vgl. 6.3.4: religiöse und/oder innerkirchliche Tätigkeiten oder politische Kampagnen), ist nur der proportionale Anteil der Administration von mitfinanzierbaren Aktivitäten selber mitfinanzierbar.

7. Bibliographie von relevanten Wegleitungen und Studien

BEURET, Jean-Eudes (2021): La Coopération par l'Échange de Personnes (CEP) pour le développement de l'agro-écologie au Sahel, en situations de fragilité. Berne: Unité.

BEURET, Jean-Eudes (2016): Étude 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.

BEURET, Jean-Eudes (2012): Baromètre du renforcement institutionnel et du partenariat. Berne: Unité.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG BMZ (2018): Agenda 2030: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung. Berlin.

CATTIN, Denis, SCHREIBER, Martin (2002): Partnerschaft zwischen Wunschdenken und Wirklichkeit. Basel: Unité.

CHAVANNE, Michel / CRIPPA, Alex (2012): Können Sie in der Schweiz verklagt werden? Rechte und Pflichten von Schweizer Unternehmen und Organisationen gegenüber ihren Geschäftsreisenden und Expatriates. Genf.

CHRIST, Benedikt (2018): Der Mehrebenenansatz in der Schweizer PEZA - Eine Situationsanalyse. Bern: Unité.

DDC (2021): Contrat entre la Confédération suisse, représentée par le Département fédéral des affaires étrangères, agissant par l'intermédiaire de la Direction du développement et de coopération et Unité (Rosenweg 25, 3007 Bern) concernant l'octroi d'une contribution de base en faveur du programme de l'organisation pour les années 2021-2022. Berne: DDC.

Auf der expliziten Grundlage dieses Vertrags werden die jeweiligen Verträge zwischen Unité und der via Unité DEZA-mitfinanzierten Mitgliedorganisationen abgeschlossen.

DEUTSCHES EVALUIERUNGSINSTITUT DER ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT DE-val (2015): Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer: Ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Bonn: DEval.

DEZA (2021): Armut, Instabilität und Gewalt in fragilen Staaten. <https://www.eda.admin.ch/deza/de/home/themen/fragile-kontexte-und-praevention/kennzeichen-fragiler-kontexte.html> (abgerufen am 6.9.21).

DEZA (2020): DEZA-Vorgaben für die Visibilität der Programmbeiträge an Schweizer NGO. Bern: DEZA.

DEZA (2019): DEZA-Richtlinien für die Zusammenarbeit mit Schweizer NGO. Bern: DEZA.

DEZA (2008): Leitfragen und Qualitätskriterien zum Umgang mit Potenzialen und Risiken von Religion und Spiritualität in der Entwicklungszusammenarbeit. Bern: DEZA.

DUC, Jean-Louis (2002): Avis de droit relatif au statut des volontaires / Schéma pour les assurances sociales des volontaires / Marche à suivre en vue de l'affiliation des volontaires. Château-d'Oex.

EDA (2018): Verhaltenskodex für Vertragspartner des EDA. Bern: EDA.

EGLI, Walter (2010): Wirksamkeit und Wirkungserfassung in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit, Studie im Auftrag von Unité, Schweizerischer Verband für Personelle Entwicklungszusammenarbeit, Bern: Unité.

ESTERMANN, Josef (2018): Mehrwert der Personellen Entwicklungszusammenarbeit aus Sicht der Partnerorganisationen. Luzern: Comundo.

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.

FLISCH, Sarah / GMÜNDER, Reto / SCHREIBER, Martin (2019-21): Qualitative and Participatory Impact Assessment of Personnel Development Cooperation - A Handbook for Unité Member Organisations. / Méthodologie participative et qualitative d'identification des effets de la coopération par l'échange de personnes - Manuel à l'intention des organisations membres d'Unité. / Análisis cualitativo y participativo del impacto de la cooperación al desarrollo por el intercambio de personas - Manual para organizaciones miembros de Unité. Bern/Knonau: Unité/Mission am Nil.

GMÜNDER, Reto (2017): Étude 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.

GMÜNDER, Reto (2015): Erfahrungen aus Ablösungsprozessen der Schweizer Allianz Mission in Guinea und Angola. Bern/Biel/Winterthur: Unité/SAM global.

HOFFMANN, Ilse (2018): SDG's engagement with PEZA organisations. Stuttgart/Bern: SDC.

HORBATY, Elsbeth (2007): Begleiten und Fördern Ein praktisches Handbuch für Koordinatorinnen und Koordinatoren in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit. Bern: Unité.

International Forum for Volunteering in Development (2021): The Global Standard for Volunteering for Development / La Norme mondiale du volontariat / Norma Global Para El Voluntariado. Kigali: IVCO.

NORDMANN, Olivier (2012): Étude sur la sensibilisation de la population suisse dans le cadre de la coopération internationale par l'échange de personnes. Lausanne/Berne: Unité.

OECD (2021): Conflict, fragility and resilience. <https://www.oecd.org/dac/conflict-fragility-resilience/> (abgerufen am 6.9.21).

PEROLD, Helene / ALLUM, Cliff et al (2020): Perspectives on Covid-19 - Research report on the experience of Unité members and co-workers in the 2020 pandemic. Bern: Unité.

Safecall (2021): Whistleblowing Hotline Provider / Votre ligne de signalement. <https://www.safecall.co.uk/en/> - <https://www.safecall.co.uk/fr/> (abgerufen am 12.12.21).

SCHREIBER, Martin / ZURBRÜGG, Andreas (2018): Wirkungsanalyse Guinea. Winterthur /Bern: SAM global/Unité.

STROBEL, Jérôme (2017): Quelle coopération par échange de personnes pour la paix dans les contextes fragiles? Kigali/Goma/Fort-de-France: Unité.

UNITÉ: (Jahres-)Statistik. Bern: Unité.

UNITÉ (2021): Reglement für die Qualitätssicherungs-Kommission. Bern: Unité.

UNITÉ (2021): ToR Wirkungsanalysen. Bern: Unité.

UNITÉ (2021): ToR Deskstudien. Bern: Unité.

UNITÉ (2021): Anleitung: Berichterstattung zu via Unité DEZA-mitfinanzierten Programmen (2021-2024): Bern: Unité.

UNITÉ (2020): Programme institutionnel 2021-2024 d'Unité. Berne: Unité.

UNITÉ (2019): L'égalité des sexes dans la coopération au développement par l'échange de personnes – politique. Berne: Unité.

UNITÉ (2019): Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung - Grundsatzpapier. Bern: Unité.

UNITÉ (2015): Drei grundlegende Modelle in der internationalen personellen Entwicklungszusammenarbeit. Bern: Unité.

UNITÉ (2012): ...damit Personelle Entwicklungszusammenarbeit nachhaltig wirkt Gespräche mit Koordinatorinnen und Koordinatoren im Süden. Bern: Unité.

UNITÉ (2011): Kriterien der Mitgliedschaft bei Unité. Bern: Unité.

UNITÉ (2008): Partnerschaft. Bern: Unité.

UNITÉ (2008): Mehrwert der Personellen EZA: Personelle Entwicklungszusammenarbeit – zeitgemäss und eigenständig. Bern: Unité.

UNITÉ (2007): 7 Beispiele gelebter Partnerschaft. Bern: Unité.

UNITÉ (2007): Leitbild. Bern: Unité.

WENGER, Bernhard (2016): Voraussetzungen und Potenzial der Wirkungen der Personellen Entwicklungszusammenarbeit in der Schweiz (PEZA). Zürich/Bern: Unité.

ZEWO (2016): Die 21 ZEWO-Standards. Zürich: ZEWO.

ZEWO (2018): Die ZEWO-Methode: Aufwandberechnen für Projekte oder Dienstleistungen, Mittelbeschaffung und Administration. Zürich: ZEWO.

Anhang – 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). Gemäss dem Vertrag zwischen der DEZA und Unité für 2021-2022 sind Sensibilisierungstätigkeiten von Einsatzleistenden nicht DEZA-mitfinanzierbar, können aber in das internationale Programm aufgenommen werden (d.h. Anrechnung im Mitfinanzierungsprozentsatz im Rahmen des DEZA-Programmbeitrags) (vgl. 6.3.4).

Nord-Süd-Langzeiteinsätze

Einsatzdauer	Mindestens 2, höchstens 9 Jahre (im gleichen Projekt).
Anforderungen	
Kompetenzen	a) Fachliche Kompetenzen, die dem Einsatz bzw. den Bedürfnissen der Partnerorganisation entsprechen. Voraussetzung: geeignete Berufsausbildung bzw. abgeschlossenes Studium und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung (inkl. Praktika). b) Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. c) 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	a) Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen. b) 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	Bei der Vorbereitung der Fachleute sind neben den notwendigen administrativen Massnahmen, medizinischen Untersuchungen, Impfungen usw. auch folgende Themenbereiche unbedingt zu berücksichtigen: 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. Sowohl die Personen, die für die Durchführung der Vorbereitungs- und Weiterbildungskurse verantwortlich sind, als auch die Referent*innen 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 Weiterbildungskursen sinnvoll. Der zeitliche Aufwand für die Einsatzvorbereitung einer Fachperson beträgt in der Regel mindestens zehn Arbeitstage bzw. 80 Stunden.
Fakultative Ergänzungen	Je nach Bedarf sind die obligatorischen Themenbereiche mit weiteren Elementen bzw. Massnahmen zu ergänzen, wie z.B.: 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
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Langzeiteinsätze sind mitfinanzierbar. Voraussetzung bezüglich der Fachleute: Schweizerische Staatsangehörigkeit bzw. mehrjähriger Aufenthalt in der Schweiz oder schweizerische Nationalität des Partners/der Partnerin oder besonders enge Beziehung zur Schweiz. Diese ist erfüllt, wenn die ausländischen Einsatzleistenden in der Schweiz vorbereitet werden, ein Arbeitsvertrag mit einer schweizerischen Entsendeorganisation besteht sowie der Informationsrückfluss in die Schweiz und die Sensibilisierungstätigkeiten in der Schweiz gewährleistet sind.

Nord-Süd-Kurzzeiteinsätze

Einsatzdauer	Maximal 12 Monate.
Anforderungen	
Kompetenzen	a) 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, sektorische und/oder organisatorische Expertise. b) Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. c) Sprachkenntnisse (Amts- und lokale Sprachen) gemäss den Vorgaben der Entsende- und der Partnerorganisation.
Gesundheit und familiäre Situation	a) Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen. b) 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	Kurzzeiteinsätze sind mitfinanzierbar. Nord-Süd-Besuche von Vertreter*innen einer Mitgliedorganisation zur Kontaktpflege bzw. zu Austauschtreffen mit Einsatzleistenden und Partnerorganisationen, zur Abklärung neuer Einsatzmöglichkeiten oder im Interesse einer besseren Koordination gelten nicht als Kurzzeiteinsätze.

Koordinationsstellen

Einsatzdauer	a) Für Koordinator*innen, die von Unité-Mitgliedorganisationen in Einsatzländer entsandt werden: mindestens 2, höchstens 9 Jahre. b) 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	Die Ausübung der verschiedenen Funktionen der Koordinationsstellen (vgl. Handbuch 3.2) setzt voraus, dass die Koordinator*innen über die entsprechenden fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie über eine mehrjährige Berufserfahrung in der EZA mit NGOs und Basisorganisationen verfügen. Notwendig sind insbesondere auch a) gute Kenntnisse der Schweizer EZA/PEZA und der Verhältnisse im Einsatzland, b) Erfahrung in Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation, c) kommunikative Fähigkeiten und Verhandlungsgeschick, d) Erfahrung in Personalbegleitung und Personalführung, e) soziale und interkulturelle Sensibilität, f) Erfahrung mit Planung, Umsetzung, Monitoring und Evaluation von Projekten und Programmen. Sprachkenntnisse (Amts- und lokale Sprachen) gemäss den Vorgaben der Entsendeorganisation, die verbindlich festlegt, ob die notwendigen Sprachkenntnisse bereits bei der Auswahl der Koordinator*innen vorhanden sein müssen oder während der Vorbereitungszeit oder der Einführung vor Ort noch erworben werden können.
Gesundheit und familiäre Situation	Für Koordinator*innen, die von Unité-Mitgliedorganisationen in Einsatzländer entsandt werden: a) Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen. b) 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 in der Schweiz 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	Analog zu Nord-Süd-Kurzzeiteinsätzen: höchstens 12 Monate. Analog zu Nord-Süd-Langzeiteinsätzen: höchstens 9 Jahre.
Anforderungen	
Kompetenzen	a) 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). b) Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. c) 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	Analog zu Nord-Süd-Kurzzeiteinsätzen: höchstens 12 Monate. Analog zu Nord-Süd-Langzeiteinsätzen: höchstens 9 Jahre.
Anforderungen	
Kompetenzen	a) 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). b) Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. c) 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 <u>Einführung vor Ort</u> noch erworben werden können.
Gesundheit und familiäre Situation	a) Physische und psychische Gesundheit, auch der Begleitpersonen. b) 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 Nord-Süd-Kurzzeiteinsätzen: höchstens 12 Monate. Analog zu Nord-Süd-Langzeiteinsätzen: höchstens 9 Jahre.
Anforderungen	
Kompetenzen	a) 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). b) Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. c) 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	Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen. 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.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Süd-Nord-Einsätze sind mitfinanzierbar.

Süd-Süd-Austausche

Dauer	Maximal 3 Monate.
Anforderungen	
Kompetenzen	a) 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). b) Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. c) In der Vereinbarung mit der Partnerorganisation sind auch die Anforderungen bezüglich Sprachkenntnisse enthalten. d) Der Zweck, das inhaltliche Programm, die Zeitplanung, die Kosten, die Finanzierung u.a. müssen in einer Vereinbarung zwischen den beteiligten Süd-Organisationen geregelt sein.
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	a) 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). b) Persönliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie tragfähige Einsatzmotivation. c) In der Vereinbarung mit der Partnerorganisation sind auch die Anforderungen bezüglich Sprachkenntnisse enthalten.
Einsatzvorbereitung	Je nach Bedarf und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrung individuell anzupassen. 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.
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	a) 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. b) Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen. c) 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 Praktikant*innen 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	Da das Bundesamt für Zivildienst (Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF) finanziell für Zivildiensteinsätzen zuständig ist, sind diese nicht mitfinanzierbar.
--	---

Sensibilisierungspraktika

Dauer	3 bis 12 Monate (bei Aufgabenschwerpunkt mit Kindern mindestens 6 Monate).
Anforderungen	a) Mindestalter: 18 Jahre. b) Abgeschlossene Schulausbildung (Matura) oder Berufsausbildung. c) Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen. d) Sprachkenntnisse gemäss den Vorgaben der Entsendeorganisation. e) 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. Die Teilnehmenden an Sensibilisierungspraktika sind durch die Mitgliedorganisation obligatorisch gegen Unfall zu versichern.
Mitfinanzierbarkeit durch die DEZA im Rahmen der Vereinbarung mit Unité	Sensibilisierungspraktika sind nicht mitfinanzierbar.

Workcamps

Dauer	Mindestens 2 Wochen.
Anforderungen	a) Mindestalter: 16 Jahre. b) Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen. c) Sprachkenntnisse: Sprachübersetzung wird durch Begleitperson gewährleistet. d) physische und psychische Gesundheit. e) Gemeinsame Planung und Durchführung des Workcamps mit lokaler Gruppe (junge Menschen, Senioren, Frauen, Berufsleute, Solidaritätsaktivisten etc.) 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	a) Mindestalter: 16 Jahre. b) Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen. c) Sprachkenntnisse: Sprachübersetzung wird durch Begleitperson gewährleistet. d) 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.

Verbindlich ist die deutsche Originalfassung. Verfügbar auf: www.unite-ch.org.



Über uns

Seit über fünfzig Jahren setzt sich Unité, der Schweizerische Verband für Personelle Entwicklungszusammenarbeit, für die Verbesserung der Qualität der Fach-einsätze im Freiwilligenstatus durch Standardsetzung, Evaluationen, Studien sowie Unterstützung und Weiterbildung ein. Er besteht aus dreizehn 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.

© 01.2022

Unité

Schweizerischer Verband für
Personelle Entwicklungszusammenarbeit

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

© Jan-22

Unité

Schweizerischer Verband für
Personelle Entwicklungszusammenarbeit

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

Alle Rechte vorbehalten.

