



Wirkung in der Personellen  
Entwicklungszusammenarbeit  
La Coopération par l'échange  
de personnes: impacts

**Jahresbericht Unité 2009**  
**Rapport annuel Unité 2009**





Personelle Entwicklungszusammenarbeit ist eine Form der internationalen Zusammenarbeit, bei der nicht Geld oder Technologie im Vordergrund stehen, sondern Begegnung, Austausch und gemeinsames Lernen zwischen Menschen im Norden und im Süden.

Unité, der schweizerische Verband für Personelle Entwicklungszusammenarbeit, vertritt 25 Schweizer Entwicklungsorganisationen, die eng mit staatlichen, kirchlichen und anderen Nichtregierungs- bzw. Basisorganisationen im Süden zusammenarbeiten.

La coopération par l'échange de personnes est une forme de coopération au développement dans laquelle ni l'argent, ni la technologie n'occupent le premier plan, mais la rencontre, l'échange et l'apprentissage commun entre êtres humains du Nord et du Sud.

Unité, Association suisse pour l'échange de personnes dans la coopération internationale, représente 25 organisations suisses spécialisées dans l'échange de personnes dans la coopération internationale qui collaborent étroitement avec des organisations du Sud, publiques, ecclésiastiques, non-gouvernementales ou de base.

# Inhaltsverzeichnis

## Table des matières

**1** Seite 4  
Jahresbericht der Präsidentin:  
2009, das Jahr  
der Konsolidierung  
Rapport annuel de la présidente:  
2009, l'année de la consolidation

**2** Seite 5  
Verbandsprogramm 2009:  
vom Projekt-  
zum Programmansatz  
Programme de l'Association  
2009: de l'approche projet  
à l'approche programme

**3** Seite 9  
Wirkung in der Personellen  
Entwicklungszusammenarbeit  
La Coopération par l'échange  
de personnes: impacts

Wirksamkeit und Wirkungserfassung  
in der Personellen Entwicklungs-  
zusammenarbeit: ein Studienprojekt

Personelle Entwicklungszusam-  
menarbeit und Weltsozialforum

«Inclusive Education» in Namibia

«Wir vermitteln Hoffnung wider alle  
Hoffnungen»: Josef Schönenberger  
in Kolumbien

Wenige Mittel – hohe Wirkung:  
ein Beispiel aus Brasilien

Einsatz als Buchhalterin in der Kirchen-  
administration der Presbyterian Church  
of Cameroon (PCC)

Création d'un outil de formation  
continue pour les enseignants

L'appui institutionnel – une plus-value  
que peuvent offrir les ONG du Nord

Un formateur burkinabé chez nos  
apiculteurs helvétiques

Der Aufwand lohnt sich: Wirkungs-  
monitoring im HIV/Aids-Projekt SMART

**4** Seite 19  
Konferenzen und Tagungen  
Conférences et rencontres

Assemblée générale d'Unité:  
dialogue avec la DDC

Koordinationsseminar  
in Schwarzenberg (LU)

International Forum of Development  
Services: Jahreskonferenz in Budapest

Jahresprogrammkonferenz 2009  
DEZA – Unité

**5** Seite 22  
Statistik 2009  
Statistiques 2009

Activités au Sud

Affectations

Coopérant-e-s

Affiliation à l'association

**6** Seite 24  
Finanzbericht 2009  
Rapport financier 2009

Programme de l'Association

Gestion fiduciaire des affectations  
individuelles de membres d'Unité

Fonds d'entraide

Bilan

**7** Seite 26  
Verband  
Association

# Jahresbericht der Präsidentin: 2009, das Jahr der Konsolidierung

## 1 Rapport annuel de la présidente: 2009, l'année de la consolidation

Das erste Jahr des Verbandsprogramms 2009 bis 2012 war geprägt von konsolidierenden Massnahmen: Die Kommissionen Qualitätsmanagement (OMK) und Einzeleinsätze (EK) haben ihre Arbeit aufgenommen, sich konstituiert und bereits erste Resultate erzielt. Vor allem die Übernahme des Cinfo-Mandats für die Abwicklung der Einzeleinsätze erforderte bei Unité eine Aufstockung des Sekretariats. Beide Kommissionen dienen einem zeitgemässen Qualitätsmanagement in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit. Abläufe wurden systematisiert, Kriterien erstellt und überprüft. Diese Instrumente dienen nun auch einer professionellen Berichterstattung gegenüber der DEZA.

Im Berichtsjahr gab es auch einige prägende Momente. Einer war die Generalversammlung der Unité. Sie hatte neben dem statutarischen auch einen mehr inhaltlichen Teil, welcher sich dieses Jahr mit dem «Mehrwert der Personellen Entwicklungszusammenarbeit» befasste. Die Uraufführung eines Films, welcher einen historischen Rückblick über Entwicklungen und Herausforderungen der Personellen Entwicklungszusammenarbeit lieferte, zeigte auf eindrucksvolle Art, wie sich die Personaleinsätze im Laufe der Zeit verändert haben.

Ein weiteres Highlight war das Seminar der Koordinatorinnen und Koordinatoren, welches dieses Jahr in der Schweiz stattfand. Neben dem Austausch der Koordinatoren untereinander hatte das Seminar zum Ziel, den Anwesenden den internationalen und den schweizerischen Kontext der Entwicklungszusammenarbeit vorzustellen. Vor allem das entwicklungspolitische Umfeld in der Schweiz und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit standen im Zentrum.

Die Jahresprogrammkonferenz mit der DEZA wird von der Unité als Fachdialog für die Programmentwicklung und Programmwirkung gesehen. Die diesjährige Jahreskonferenz galt dem Schwerpunktthema Verbandsstärkung, mit besonderem Blick auf die Erstellung des neuen Regelrahmens. So konnte Unité ein Handbuch vorstellen, welches Leitbild, Netzwerkpolitik, Verbandsstatuten sowie Geschäftsordnung und Reglemente der Kommissionen enthält.

Neben den speziellen Anlässen wurde auch Bewährtes weitergeführt, so etwa die erweiterten Vorstandssitzungen und Workshops, welche der Verbandsstärkung dienen. Im Berichtsjahr wurde der Schwerpunkt auf die Mitgliedschaftskriterien im Verband und auf die Vorbereitung der Fachleute vor dem Einsatz gelegt.

Damit am Ende der Kette die Menschen im Süden eine Verbesserung ihrer Lebensbedingungen erfahren, braucht es viel Vorarbeit: Leute, die sich zu einem Einsatz in einem Land des Südens entschliessen, Menschen, welche diese Einsätze vorbereiten und die Einsatzleistenden vorbereiten und begleiten, aber auch Strukturen und Finanzen, die solche Einsätze ermöglichen. Das alles ist nicht selbstverständlich. So möchte ich an dieser Stelle all jenen danken, welche einen Beitrag leisten - im administrativen Bereich, im inhaltlichen Mitdenken oder in der operationellen Umsetzung. Personelle Entwicklungszusammenarbeit ist nicht Selbstzweck, sondern ein Instrument, dessen Wert in Bezug auf ihr Ziel zu beurteilen ist.

Einkommenserzeugung dank  
nachhaltiger Nutzung  
der natürlichen Ressourcen in  
Bontoc (Philippinen)



## Verbandsprogramm 2009: vom Projekt- zum Programmansatz

### Programme de l'Association 2009: de l'approche projet à l'approche programme

Die Leistungen von Unité als Verband umfassen die Qualitätssicherung (Einhaltung von Minimalstandards), die Weiterbildung und Unterstützung von Mitgliedorganisationen, speziell in ihrer Institutionsentwicklung, sowie eine gemeinsame Strategieentwicklung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit, insbesondere bezüglich Vorbereitung, Durchführung und Wirkungserfassung der Einsätze. Zudem leistet Unité auch die Interessenvertretung für diese spezifische Form der Entwicklungszusammenarbeit sowie Sensibilisierungstätigkeiten zur Nord-Süd-Problematik. Schliesslich pflegt Unité zielgerichtet nationale und internationale Netzwerke.

Zur Bewältigung dieser Aufgaben ist ein starker Verband eine grundlegende Voraussetzung. Von 2003 bis 2008 geschah dies mit einem Projektbeitrag der DEZA für die Unité-Geschäftsstelle. Für die Phase 2009 bis 2012 beteiligt sich die DEZA mit einem Programmbeitrag an der Erfüllung der Verbandsziele. Im Folgenden werde ich anhand der drei strategischen Leitlinien eine Bilanz für 2009 erstellen und künftige Herausforderungen skizzieren.



# Qualitätsmanagement in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit

In der Programmphase 2009 bis 2012 kommt den Aspekten Qualität und Wirkung zentrale Bedeutung zu. Dies betrifft die vier folgenden Bereiche:

## Standards und Wirkungsorientierung

Standards: Die wichtigsten Standards in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit und deren Grundlagen wurden im 2008/2009 erarbeiteten Regelwerk festgelegt. Dies betrifft insbesondere:

- > Kriterien der Mitgliedschaft bei Unité;
- > Code of Conduct für Fachleute im Freiwilligenstatus;
- > Konzept des Mehrwerts und der Partnerschaft in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit;
- > Reglemente für die DEZA-kofinanzierten Personaleinsätze sowie für die beiden qualitätsrelevanten Kommissionen für Einzeleinsätze und Qualitätsmanagement im Verband.

Rechnungslegung: In Ergänzung zu obigen Standards arbeitete Unité Regeln zur Rechnungslegung für die verschieden grossen Unité-Mitglieder und den Verband aus. Prinzipiell müssen grössere und mittlere Organisationen sowie der Verband die Jahresrechnung gemäss den anerkannten Normen von SWISS GAAP FER 21 (Generally Accepted Accounting Practices/Fachempfehlung zur Rechnungslegung) präsentieren, während für kleine Mitglieder eine erleichterte Regelung besteht, welche insbesondere die Transparenz von Aufwand und Ertrag sicherstellt.

Zudem wurden einheitliche Minimalstandards und Empfehlungen zu Auswahl, Vorbereitung und Unterstützung der Fachleute im Langzeiteinsatz erarbeitet. Insbesondere die Auswahlkriterien sowie die qualitativen und quantitativen Bedingungen zur Vorbereitung wurden festgelegt.

## Institutionelle Unterstützung der Verbandsmitglieder

In der Vereinbarung 2009 bis 2012 zwischen Unité und der DEZA ist diese Leistung im Rahmen der Qualitätssicherung des Verbandes bei den Mitgliedern zentral. Der neu geäußnete Qualitätsmanagement-Fonds gestattet verpflichtende Institutionsanalysen zugunsten der Mitglieder, so dass deren Organisationsentwicklung und Wirkungsorientierung gefördert sowie der Zugang zur DEZA-Mitfinanzierung ermöglicht werden. Die Ausarbeitung allgemeiner Terms of Reference erlaubt eine standardisierte Abwicklung dieses Vorhabens. 2009 wurde eine erste Institutionsanalyse erfolgreich abgeschlossen, vier weitere sind im Gang. Bei sechs Verbandsmitgliedern wurde in spezifischen Fragen Unterstützung erbracht.

**AUSBLICK: Bis 2012 sollen in Zusammenarbeit mit Brot für Alle bei 19 von 25 Mitgliedern Institutionsanalysen abgeschlossen sein. Damit wird auch der Zugang zu DEZA-Beiträgen geregelt.**

Wirkung: Angesichts des stärkeren Drucks zur Legitimierung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit ist die Frage nach der Wirkung von Personaleinsätzen zentral. Im Vergleich mit anderen Formen der Entwicklungszusammenarbeit muss die Personelle Entwicklungszusammenarbeit darlegen, dass die Entsendung von Fachkräften eine wirkungsvolle Massnahme sein kann. Eine erste Pilot-Fallstudie in Zusammenarbeit mit dem NADEL (Nachdiplomstudium für Entwicklungsländer/ETH Zürich) belegte 2008 bei einer nicaraguanischen Partnerorganisation die Wirkung von Einsätzen der Personellen Entwicklungszusammenarbeit bei Partnerorganisation und Begünstigten.

Zudem stellt sich auch die Frage nach dem Wirkungsnachweis. In Zusammenarbeit mit dem NADEL ist eine Bestandesaufnahme bestehender Instrumente bei ausgewählten schweizerischen und europäischen Entsendeorganisationen sowie neuer Ansätze zur Wirkungserfassung von Personaleinsätzen im Gang.

**AUSBLICK: Ende 2010 wird eine Studie zum Wirkungsnachweis vorliegen. Insbesondere sollen Empfehlungen zuhanden der in Unité zusammengeschlossenen Schweizer Entsendeorganisationen formuliert werden. Die Empfehlungen beziehen sich auf Konzepte und Methoden der Wirkungserfassung, der Verwendung der Ergebnisse für die Berichterstattung und Informationstätigkeit sowie auf die wirkungsorientierte und lernbasierte Steuerung. Diese Empfehlungen sollen es den Organisationen erlauben, gegebenenfalls ihre Systeme der Wirkungserfassung und wirkungsorientierten Steuerung der Programme und Personaleinsätze sowie der Kommunikation von Ergebnissen zu verbessern. Zudem wird im Rahmen der Institutionsanalysen bei Mitgliedorganisationen (2010–2012) die Frage nach der Wirkung in Nord und Süd berücksichtigt.**



Beratung und Unterstützung der Behindertenbetreuung in Chalatenango (El Salvador)

## Erfahrungsaustausch und Weiterbildung für die Mitgliedorganisationen

Eine weitere Massnahme zur Stärkung der Verbandsmitglieder ist deren Weiterbildung und der Erfahrungsaustausch. In vier gut besuchten Veranstaltungen wurden 2009 vornehmlich Themen aus der Arbeitsachse «Qualitätsmanagement» behandelt:

- > Im Bildungsteil der Generalversammlung setzten sich in einem Podiumsgespräch der Leiter der Abteilung Institutionelle Partnerschaften der DEZA und die Geschäftsleiter zweier Mitgliedorganisationen über die Bedeutung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit auseinander. Wirkung, Relevanz und Engagement in Süd und Nord sind zentral. Eine der grossen Herausforderungen ist dabei die Personalfrage: Finden Entsendeorganisationen noch genügend Personen, die einerseits den beruflichen und sozialen Ansprüchen der Südpartner entsprechen und andererseits bereit sind, im Freiwilligenstatus zu arbeiten?
- > Im Workshop der Qualitätsmanagement-Kommission wurden relevante Elemente der Berichterstattung erörtert: Wie soll ein umfangreicher Inhalt zusammengefasst werden, um aussagekräftig zu bleiben? Dabei wurden Leitfragen, auf die jeweils ein Jahresbericht Antworten geben soll, erarbeitet und «good practices» zum Erbringen des Wirkungsnachweises vorgestellt.
- > Im Koordinationsseminar ging es insbesondere um Bilanz, Perspektiven und Herausforderungen im Bereich des Qualitätsmanagements und neuer Kooperationsformen, welche die Verbandsmitglieder innerhalb und ausserhalb der Personellen Entwicklungszusammenarbeit anstreben müssen. Dies betrifft speziell auch die Koordinationen als wichtige Träger der Qualitätssicherung und der Vernetzung im Süden.
- > Im Rahmen einer erweiterten Vorstandssitzung wurden relevante Elemente der Vorbereitung von Fachleuten im Freiwilligenstatus vorgestellt und diskutiert. Das vergleichende Kennenlernen verschiedener Vorbereitungsmethoden erlaubte insbesondere Rückschlüsse zur Erstellung von Minimalstandards bei der Vorbereitung von Fachleuten.

**AUSBLICK: Die Bildungsanlässe 2010 in der Schweiz widmen sich besonders dem Bereich Wirkungserfassung. Dabei ist u. a. die Diskussion der Studie zum Wirkungsnachweis, des Instrumentariums einer deutschen Entwicklungsorganisation zu Personaleinsätzen sowie einer Masterarbeit zum Thema zurückgekehrter Fachleute vorgesehen. Ergänzend finden einwöchige kontinentale Koordinationsseminare in Lateinamerika und Afrika statt: 2010 in Bogotá und 2011 in Nairobi. Dabei werden spezifische und konkrete Themen behandelt, um eine direkte Umsetzung in die reale Koordinationsarbeit zu gewährleisten.**

## Qualitätssicherung

Grundsätzlich hat Unité als Verband ab 2009 die Aufgabe, Qualitätsstandards zu setzen und zu sichern sowie Massnahmen für die Umsetzung der Qualitätsstandards festzulegen. Damit ist die Qualitätsmanagement-Kommission betraut. Sie hat die Aufgabe, bei den Mitgliedorganisationen eine intensivere Berücksichtigung der qualitätsrelevanten Aspekte der Personellen Entwicklungszusammenarbeit zu bewirken. Jede Mitgliedorganisation ist verpflichtet, ihr Qualitätsmanagement alle zwei bis vier Jahre kritisch zu analysieren und wenn nötig den Bedürfnissen anzupassen. Dazu dienen zweckgebundene Beiträge aus dem Qualitätsmanagement-Fonds von Unité.

Einzeleinsätze<sup>1</sup> werden von einer von Unité beauftragten Expertenkommission beurteilt. Dabei wird neben der Relevanz des Südpromjekts und der beruflichen Eignung der darin arbeitenden Fachleute auch Gewicht auf Kohärenz und Bezug von Projekt und Einsatzleistendem zum Länder- bzw. Institutionsprogramm gelegt. In drei Sitzungen wurden neun neue Langzeiteinsätze und zwei Kurzeiteinsätze bewilligt, zwei Langzeiteinsätze und ein Süd-Süd-Austausch abgelehnt.

Die bisherigen Aufgaben wie die Prüfung der Anträge auf Neumitgliedschaft im Verband, die Programmabwicklung mit der DEZA und die Prüfung der sozialen Absicherung der Fachleute durch die Verbandsmitglieder werden vom Vorstand und der Geschäftsstelle weitergeführt, ebenso die treuhänderische Verwaltung des Härtefall-Fonds, der dazu dient, soziale Härten, welche durch die obligatorischen und die von Unité und DEZA vorgeschriebenen Sozialversicherungen und Sozialleistungen nicht gedeckt sind, zu mildern.

Da ab 2009 die Personaleinsätze von Unité-Mitgliedern aus dem Umfeld der evangelischen Landeskirche und Freikirchen via Brot für Alle im Rahmen von integralen Programmen abgewickelt werden, war der Aufbau einer engen Zusammenarbeit im Qualitätsmanagement von Bedeutung. Dies betrifft vor allem die Harmonisierung von Standards, Prozeduren und Instrumenten bei Personaleinsätzen sowie gemeinsame Massnahmen zur institutionellen Unterstützung von Verbandsmitgliedern. Zudem ist Brot für Alle auch in der Qualitätsmanagement-Kommission vertreten.

<sup>1</sup> Im Gegensatz zu Programmbeiträgen, wo die Personaleinsätze im Rahmen eines Institutionsprogramms bewilligt werden, wird bei Beiträgen zu Einzeleinsätzen jeder einzelne Antrag zu einem Personaleinsatz von der Kommission Einzeleinsätze von Unité geprüft.

**AUSBLICK: Die Qualitätsmanagement-Kommission setzt die obligatorischen Institutionsanalysen bei den Verbandsmitgliedern planmässig fort. Thematisch liegt der Schwerpunkt 2010 bei der Wirkungserfassung. Neben der Begutachtung neuer Anträge ersetzt die Kommission Einzeleinsätze die alten Formulare für komplementäre Einsätze (wie Kurzzeit, Nord-Süd, Süd-Süd, Praktika), um Gesuche zielgerichteter zu begutachten. Die Zusammenarbeit mit Brot für Alle im Qualitätsmanagement wird weiter vertieft.**

# Kommunikation und Synergien

## Sensibilisierung und Lobbying

Obwohl der Schwerpunkt der Verbandstätigkeiten 2009 eindeutig auf dem Qualitätsmanagement in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit lag, wurden die bisherigen Bemühungen um eine Akzentuierung der Öffentlichkeitsarbeit bei Unité weitergeführt. So gab der Verband 2009 seinen ersten öffentlichen Jahresbericht (für 2008) heraus. Die Medienpräsenz von Unité besteht hauptsächlich in der Ausarbeitung von mehrsprachigen Hintergrundartikeln zur Personellen Entwicklungszusammenarbeit. So wurden zu Kolumbien und Zentralamerika zwei Hintergrundinterviews mit den lokalen Koordinationsstellen erarbeitet. Vertreter von E-Changer und der BMI nahmen am 9. Weltsozialforum im nordostbrasilianischen Belém teil und nutzten dieses zur Sensibilisierung für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit. Ende 2009 erlebte der von Unité unterstützte Film «Die Fortschrittsbringer: Schweizer Wege in der Entwicklungshilfe» nach einer Vorpremiere an der Unité-Generalversammlung im Basler Stadtkino seine Premiere. Die Neugestaltung der Unité-Homepage, die zwar eine breite Dokumentation bietet, aber für Durchschnittsbenutzer unübersichtlich ist, wurde 2009 endlich an die Hand genommen. Ein völlig neu konzipiertes Grundkonzept und Layout soll das elektronische Schaufenster für externe wie verbandsinterne Benutzer zugänglicher gestalten.

**AUSBLICK: Der Jahresbericht 2009 wird mit neun Mitgliederbeiträgen zur Wirkung eines Einsatzes oder eines Programms unterlegt und soll der allgemeinen Sensibilisierung zur Personellen Entwicklungszusammenarbeit dienen. Die anerkannte Interview-Serie zu Südkoordinationen soll 2010 mit der Publikation zu Namibia, Kolumbien (Friedensarbeit) und Brasilien abgeschlossen werden. Die Unité-Homepage wird nach der Detailarbeit bei den Inhalten bis Ende 2010 aufgeschaltet werden. Je nach Bedarf werden kleinere Publikationen verfasst.**

## Networking

Die aktive Beteiligung im Rahmen des International FORUM on Development Service wurde auch 2009 weitergeführt, insbesondere anlässlich des Annual Meeting Budapest mit dem Konferenzthema Freiwillige als Katalysatoren für sozialen Wandel. In der Präsentation von herausfordernden Beispielen, wie freiwillige Entwicklungshelfer in sozialen Veränderungen und in Friedensprozessen engagiert sind, konnte Unité beispielhaft aufzeigen, wie Fachpersonen der Bethlehem Mission Immensee im vom Krieg geprägten Kolumbien tätig sind. Zudem beteiligte sich der Unité-Vertreter an der Erneuerung der FORUM-Charta. Unter den bilateralen Austauschen ist v. a. der deutsche Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee (AKLHÜ), das deutsche Pendant zu Unité, zu erwähnen. Sporadische Kontakte existieren zu anderen deutschen, englischen und kanadischen Organisationen, sind aber ressourcenbedingt limitiert. Weiterhin beteiligte sich Unité aktiv an der Schweizer NGO-Plattform, der sie als Gründungsmitglied beitrug und die gegenüber der DEZA die gemeinsamen Interessen der NGO wahrnimmt.

Unité ist Mitglied des Cinfo-Stiftungsrates und nahm an dessen Sitzungen teil. Zudem wurden mit dem Cinfo-Geschäftsleiter Perspektiven der Erneuerung der Zusammenarbeit definiert. Ein erster positiver Dialog mit der Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Missionen AEM fand Ende 2009 statt.

**AUSBLICK: Das International FORUM, einschliesslich einiger innovativer Mitglieder, wird auch weiterhin ein bedeutsamer internationaler Partner bleiben, wenn möglich ein noch engerer, insbesondere bezüglich der Frage der entwicklungs-politischen Bedeutung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit. Ein brennendes Thema im «Internationalen Freiwilligenwesen» ist die Relevanz der boomenden Kurzzeiteinsätze von vorwiegend jungen Erwachsenen aus dem Norden. Dies wird am Annual Meeting des International FORUM 2010 in Singapur einen Schwerpunkt bilden. Das Engagement in der Schweizer NGO-Plattform und im Cinfo-Stiftungsrat wird wie bisher weitergeführt.**

## Verbandsstärkung

Unité muss sich als Verband nach innen und aussen stärken, um als Qualitätsgarant und Interessenvertretung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit glaubwürdig zu sein. 2009 war diesbezüglich ein Schlüsseljahr. Erstmals wird ein verbindliches Verbandsprogramm mit den drei Hauptachsen Qualitätsmanagement, Kommunikation/Synergie und Verbandsstärkung durchgeführt. Dazu wurde in minuziöser Arbeit ein hierarchischer Regelrahmen fertiggestellt. Die Qualitätsmanagement-Kommission fördert und fordert bei den Mitgliedorganisationen mittels eines eigens eingerichteten Unterstützungsfonds eine intensivere Berücksichtigung der qualitätsre-

levanten Aspekte in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (Organisationsentwicklung, Wirkungsorientierung). Die Einzeleinsätze kleinerer Organisationen werden treuhänderisch vom Verband begutachtet und verwaltet. Dank einer zusätzlichen 30-Prozent-Stelle und der Vergabe spezifischer Mandate wurde die Geschäftsstelle verstärkt, konnte aber dennoch klein gehalten werden.

# Wirkung in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit

## La Coopération par l'échange de personnes: impacts

# 3

### Wirksamkeit und Wirkungserfassung in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit. Ein Studienprojekt

WALTER EGLI, KO-STUDIENLEITER NADEL  
(NACHDIPLOMSTUDIUM FÜR ENTWICKLUNGSLÄNDER/ETH ZÜRICH)

In der Entwicklungszusammenarbeit ist die Frage der Wirksamkeit (Aid Effectiveness) seit längerer Zeit ins Zentrum gerückt. Dabei handelt es sich um eine vielschichtige und komplexe Thematik, bei welcher mindestens drei Dimensionen unterschieden werden müssen:

- > Erstens hat die Frage, welche Wirkungen mit der EZA angestrebt werden sollen, und welche Massnahmen dafür am wirkungsvollsten seien, eine politische und letztlich weltanschauliche Dimension.
- > Zweitens gibt es eine Ressourcendimension. Welche und wie viele Mittel sind notwendig, um relevante und nachhaltige Wirkungen, d. h. Veränderungen, in den Entwicklungsländern zu erreichen?
- > Und drittens gibt es eine Dimension der Verfahren. Nach welchen Grundsätzen und mit welchen Methoden müssen die Leistungen der internationalen und lokalen Leistungsträger erbracht werden, um optimale Wirksamkeit zu entfalten?

Für die Beurteilung der Wirkungen und Wirksamkeit gibt es fünf Kriterien, auf welche sich die Geber in der EZA geeinigt hatten: Impact, Nachhaltigkeit, Relevanz, Effektivität und Effizienz. Die Debatte um Wirkungen, Wirksamkeit und Wirkungsnachweis bewegt sich im Spannungsfeld dieser Dimensionen und Kriterien.

Für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit (PEZA) stellt sich zuerst einmal die Frage nach den angestrebten Wirkungen und nach der Wirksamkeit. Hier muss sich die PEZA dem Vergleich mit andern Formen der Entwicklungszusammenarbeit stellen und nachweisen, dass die Entsendung von Fachkräften eine wirkungsvolle und kostengünstige Massnahme sein kann. Dabei stellen sich zwei zentrale Fragen.

Erstens: Für welche Bereiche und spezifischen Zielsetzungen der Entwicklungszusammenarbeit ist die PEZA, im Vergleich mit andern Formen der EZA, besonders geeignet? Und zweitens: Nach welchen Grundsätzen und mit welcher strategischen Orientierung müssen die Programme der Personellen Zusammenarbeit konzipiert, implementiert und gesteuert werden, damit die einzelnen Einsätze und die Programme relevante und nachhaltige Wirkungen erzielen?

In zweiter Linie stellt sich die Frage nach dem Wirkungsnachweis und der wirkungsorientierten Steuerung. Angesichts des stärkeren Drucks zur Legitimierung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZA) haben Unité und die Entsendeorganisationen in den letzten Jahren Bemühungen unternommen, die Wirkung von Personaleinsätzen besser zu erfassen, zu dokumentieren und einen Austausch über die Erfahrungen mit verschiedenen Ansätzen der Wirkungs-

erfassung und der wirkungsorientierten Steuerung zu führen. Wichtige Schritte in diesem Prozess waren:

- > erweiterte Vorstandssitzung zu qualitativer Wirkungserfassung von Personaleinsätzen, November 2006;
- > Langzeitstudie zur Wirkungserfassung von Personaleinsätzen im Rahmen der Partnerschaft ODESAR - Unité-Mitgliedorganisationen (Wirkungen und wie sie erfasst werden können), 2007;
- > internationale Tagung in Lindau mit Vertretern aus Deutschland, Österreich und der Schweiz («Fachkräfte zeigen Wirkung»), April 2008;
- > Workshop der Qualitätsmanagement-Kommission von Unité zu Berichterstattung, September 2009.

#### Mehrstufiges Wirkungsmodell

Aus diesen Diskussionen hat sich ein gemeinsames Verständnis entwickelt, das davon ausgeht, dass bei Personaleinsätzen ein mehrstufiges Wirkungsmodell verwendet werden muss. Primär sind die Veränderungen (Wirkungen) zu beobachten, welche die Leistungen der Fachkräfte im engeren Wirkungsbereich der Partnerorganisation erzielen. Das Capacity-Development-Konzept hat hierbei hilfreiche Hinweise geliefert, wie der Blick auf die Partnerorganisation strukturiert werden kann. Doch auch der weitere Wirkungskreis der Zielbevölkerung und die dort beeinflussten Veränderungen interessieren die Entsendeorganisationen, ihre SponderInnen und Geldgeber. Zur Verfolgung dieser Veränderungen entwickelt sich ebenfalls ein gemeinsames Verständnis: Die Planung von Einsätzen soll von Wirkungshypothesen (Wirkungsmodellen) ausgehen, wie Personaleinsätze auf die Partnerorganisation und über diese auf die Zielbevölkerung einwirken. Entlang dieser Wirkungshypothesen sind Instrumente gesucht, die überzeugend Hinweise auf Wirkungen geben können.

Dabei sind die mit dem Monitoring und der Evaluation von Einsätzen beauftragten Verantwortlichen der Entsende- und Partnerorganisationen mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Erstens ist es häufig schwierig, Wirkungsmodelle zu konstruieren, die auf plausible Art und Weise die Leistungen der Fachkräfte und der Partnerorganisationen und deren Wirkungen erfassen. Zweitens ist es schwierig, Wirkungen, d. h. Veränderungen, eindeutig bestimmten Ursachen, d. h. Leistungen der Fachkräfte und Partnerorganisationen, zuzuordnen. Drittens ist es meist schwierig, für die angestrebten Wirkungen einfache, messbare Indikatoren zu finden, die eine einigermaßen objektive Überprüfung von Veränderungen erlauben. Und viertens können die Wirkungen von Personaleinsätzen nicht losgelöst von den Prozessen der Leistungserbringung und Zusammenarbeit angeschaut werden. Geeignete Verfahren für ein situationsgerechtes Prozessmonitoring zu finden, stellt hohe Anforderungen an die Methoden- und Sozialkompetenz der involvierten Personen.

Monitoring und Evaluation stehen im Spannungsfeld zwischen Rechenschaftspflicht und Lernen. Die Ergebnisse der Wirkungserfassung dienen einerseits der Berichterstattung und damit der Kontrolle durch

Verantwortliche der involvierten Organisationen und durch die Geldgeber über die Verwendung der eingesetzten Ressourcen. Im Weiteren werden diese Informationen auch für die Öffentlichkeitsarbeit und das Fundraising verwendet. Andererseits bilden die Ergebnisse der Wirkungserfassung und deren Analyse die Grundlage für gemeinsame Lernprozesse der involvierten Akteure und für die Steuerung. Hier stellt sich die Frage nach den Steuerungsinstrumenten, welche im Dreieck zwischen den KoordinatorInnen der Entsendeorganisationen, den Verantwortlichen der Partnerorganisationen und den Fachkräften eingesetzt werden.

Eine weitere Dimension ist die Wirkungsorientierung auf der Programmebene. Wie können die Wirkungen von einzelnen Einsätzen so verdichtet werden, dass aussagekräftige Ergebnisse auf der Ebene von Sektor- oder Landesprogrammen ausgewiesen und dargestellt werden können, und zwar sowohl für Programme auf der Partnerseite wie für die Programme der Entsendeorganisationen?

Unité will mit einer Studie zu diesen Fragestellungen einen Beitrag zur laufenden Debatte um die Wirkungsorientierung von Personaleinsätzen in der EZA leisten. Einerseits sollen die von Schweizer Entsendeorga-

nisationen verwendeten Konzepte und Systeme der Wirkungserfassung und lernbasierten Steuerung einer kritischen Analyse unterzogen werden. Mit einem Blick nach aussen sollen die diesbezüglichen Erfahrungen ausgewählter Entsendeorganisationen im europäischen Ausland erfasst werden. Und schliesslich sollen, auf der Basis einer Übersicht über mögliche Ansätze, Empfehlungen für die in Unité zusammengeschlossenen Organisationen bezüglich Wirkungserfassung und Steuerung formuliert werden.



# Personelle Entwicklungszusammenarbeit und Weltsozialforum

BEAT TUTO WEHRLE, GESCHÄFTSLEITER E-CHANGER UND VORSTANDSMITGLIED UNITÉ



Weltsozialforum 2009 in Belém, Brasilien: Atelier von E-CHANGER mit dem brasilianischen Befreiungstheologen Leonardo Boff



Weltsozialforum 2009 in Belém, Brasilien: Versammlung der sozialen Bewegungen

Auch wenn im Januar 2010 kein zentrales Weltsozialforum realisiert wurde, so sind die über dreissig dezentralisierten Seminare und Konferenzen (von Porto Alegre bis Tokio, von Stuttgart bis Detroit und von Kpoumassé bis Madrid...) dennoch ein kräftiges Zeichen der wachsenden Vitalität dieses «open space» der Vernetzung der zivilgesellschaftlichen Bewegungen und Organisationen aller Kontinente.

Seit dem ersten Weltsozialforum von 2001 in Porto Alegre ist diese zivilgesellschaftliche Dynamik ein wesentlicher Referenzrahmen für das Sein und Werden von E-Changer. Dieser direkte Bezug zwischen E-Changer und dem Weltsozialforum bringt zum Ausdruck, dass die Wirksamkeit von Entwicklungsbestrebungen sehr eng mit der Vertiefung demokratischer Gesellschaftsstrukturen und damit der Stärkung der zivilgesellschaftlichen Beteiligung zusammenhängt.

Diese Stossrichtung findet direkte Resonanz im Aktionsplan von Accra, wo 2008 die Nachfolgekonzferenz von Paris (2005) über die Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit realisiert wurde. Der Aktionsplan von Accra spricht klar von der Demokratie als wesentlichem Teil der Entwicklungsbestrebungen und bringt die zivilgesellschaftlichen Organisationen als «zusätzliche entwicklungspolitische Akteure» mit unabhängigem, eigenständigem und ergänzendem Charakter auf die Bühne. Doch welchen konkreten Beitrag hat der direkte Bezug von E-Changer zum Weltsozialforum innerhalb unseres Institutionsprogramms geleistet? Vier Aspekte sind wegweisend:

**1. Professionalisierung und Qualitätssicherung:** Der Referenzrahmen des Weltsozialforums hat den komplementären Charakter des Institutionsprogramms von E-Changer gestärkt. Sicher sind die wachsenden Forderungen nach Professionalisierung und Qualitätssicherung berechtigt. Doch gleichzeitig bergen sie die Gefahr einer überhöhten formalen «Selbstdarstellung» und einer unrealistischen Überbetonung der eigenen Visibilität, um vor dem wachsenden Druck des direkten Wirkungsnachweises zu bestehen. Der klare Bezugsrahmen zum Weltsozialforum und in ihm zu den Vernetzungsbemühungen der sozialen Bewegungen hat bewusst den komplementären und instrumentalen Charakter der Personellen Entwick-

lungszusammenarbeit von E-Changer betont und gefördert.

**2. Synergiepotenzial zwischen den Länderprogrammen:** Gleichzeitig hat die Priorisierung von Partnerorganisationen, welche in thematischen Vernetzungen regional und global verankert sind, die Kohärenz innerhalb der fünf Länderprogramme (Bolivien, Brasilien, Burkina Faso/Mali, Kolumbien und Nicaragua) vertieft. Auch ist das Synergiepotenzial zwischen den Länderprogrammen gewachsen, und die Programmlogik des Institutionsprogramms reift. So besteht einerseits ein klarer Bezug zwischen den verschiedenen Partnerschaften innerhalb der brasilianischen Landlosenbewegung. Andererseits wachsen die direkten Beziehungen zwischen den Landlosenbewegungen in Brasilien und Bolivien oder zwischen der Koordination der Bauernorganisationen von Mali und der Vereinigung der Landfrauenkooperativen in Nicaragua. Ganz einfach, weil alle innerhalb der Via Campesina miteinander vernetzt sind.

**3. Direkter Nachweis unserer Wirksamkeit:** Die komplementäre und instrumentale Einbettung des Institutionsprogramms von E-Changer in die globalen Vernetzungsbemühungen der sozialen Bewegungen erleichtert zusätzlich die durchaus stachelige Herausforderung des direkten Nachweises unserer Wirksamkeit. Gerade weil die Verdichtung der Wirksamkeit von der Stufe der einzelnen Einsätze zur Stufe der Länderprogramme oft methodologische Lücken aufweist, erleichtert die institutionelle und inhaltliche Verbundenheit zwischen spezifischen Partnerschaften und Länderprogrammen die selbst so nicht leichte Aufgabe.

**4. Sensibilisierungsarbeit von E-Changer in der Schweiz:** Und schliesslich hat die Verbundenheit mit dem Weltsozialforum die Sensibilisierungsarbeit von E-Changer in der Schweiz weiter potenzialisiert. So haben die Unterstützungsgruppen der im Einsatz stehenden Fachleute weiterhin eine wesentliche Multiplikationsfunktion. Gleichzeitig leisten die systematisch organisierten Delegationen zum Weltsozialforum – die letzte Delegation zum Weltsozialforum in Belém/Brasilien wurde im Januar 2009 in Zusammenarbeit mit Alliance Sud organisiert – einen wichtigen Beitrag zur Stärkung unserer Sensibilisierungsarbeit in der Schweiz.

In aller Bescheidenheit ist E-Changer sich klar bewusst, dass der Weg noch lang ist... Und trotzdem zeigen die gemachten Schritte hoffnungsvolle Perspektiven!



Rechts: Gruppenarbeit  
an einem Weiterbildungskurs  
für LehrerInnen in  
«Inclusive Teaching»

Links: Fachliche Nachbegleitung  
der Weiterbildung im Unterricht

## «Inclusive Education» in Namibia

**TONY JUNGO, PROGRAMMLEITER AFRIKA INTERTEAM**

InterTEAM engagiert sich seit der Unabhängigkeit von 1990 im Schulwesen Namibias. In der nördlichen Kavango-Region setzte InterTEAM in den letzten Jahren einen Schwerpunkt im Bereich der integrativen schulischen Heilpädagogik, um besonders Kindern mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderungen eine angepasste Schulbildung zu ermöglichen. InterTEAM ist es dabei in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern gelungen, die Sensibilität für lernschwache und -behinderte Kinder zu erhöhen und dafür zu sorgen, dass vermehrt auch auf ihre besonderen Bedürfnisse Rücksicht genommen wird. Gemeinhin wird dafür der Begriff «Inclusive Education» verwendet. Damit ist gemeint, dass alle Kinder, auch diejenigen mit Behinderungen oder Lernschwierigkeiten, Zugang zu Regelschulen haben sollen - und alle Erwachsenen zu allen Bildungseinrichtungen.

Als Organisation der Personellen Entwicklungszusammenarbeit arbeitet InterTEAM eng mit verschiedenen Partnern vor Ort zusammen. Ziel ist dabei die Umsetzung des «Capacity Development», d. h. die Kompetenzförderung von Partnerorganisationen und deren Mitarbeitenden sowie deren Vernetzung. Im Jahre 2009 unterstützten InterTEAM-Fachleute in Namibia auf individueller Ebene Lehrpersonen dabei, die Betreuung der Schülerinnen und Schüler und besonders im Bereich der Unterstützung von Kindern mit speziellen Bedürfnissen zu verbessern. Des Weiteren wurde erreicht, dass in den öffentlichen Schulen mehr schulpflichtige

Kinder mit ernsthaften Lernschwierigkeiten überhaupt zum Unterricht zugelassen wurden. Als Ergänzung zum Unterricht in der Regelklasse konnte neu für lernschwache Schüler und Schülerinnen ein spezifischer Stützunterricht etabliert werden.

Auch im Bereich der Organisation und Administration des Schulbereichs zeigten die InterTEAM-Einsätze Wirkung. Dies äußerte sich etwa in einer verbesserten Planung und Umsetzung (z.B. der Einführung und Anwendung von Stundenplänen oder Lehrplänen) oder in einem besseren Informationsfluss zwischen den einzelnen Klassen-Niveaus zur Förderung von Schulkindern mit Lernschwierigkeiten und mit besonderem Lernpotenzial. Zur Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit fand eine verbesserte Vernetzung der Schulen mit den lokalen Spitälern, dem Roten Kreuz und dem Regionalbüro des Bildungsministeriums statt. Neben der Zusammenarbeit mit dem «Rundu College of Education» (Lehrerseminar) kooperierte InterTEAM im Bereich «Inclusive Education» eng mit dem Bildungsministerium und der britischen Nichtregierungsorganisation VSO (Volunteer Service Oversea) zusammen. Das daraus entstandene «Inclusive Education Team» konnte verstärkt Einfluss auf das gesamte Schulumfeld ausüben. So werden Kinder mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen spürbar weniger diskriminiert und kommen vermehrt in den Genuss einer auf ihre Bedürfnisse Rücksicht nehmenden Schulbildung.

Für das Einsatzland Namibia führt InterTEAM zurzeit eine Studie durch, welche die Wirkung seiner Personellen Entwicklungszusammenarbeit während der letzten zehn Jahre untersucht. Bis im Herbst 2010 sollen die Resultate dieser Studie veröffentlicht werden. Bereits heute lässt sich festhalten, dass von Seiten des namibischen Bildungsministeriums die «langjährige und fruchtbare partnerschaftliche Zusammenarbeit» mit InterTEAM sehr geschätzt wird. Mr. Fanuel Kapapero, Vizedirektor des regionalen Bildungsministeriums, ist von der Partnerschaft mit der Schweizer Organisation der Personellen Entwicklungszusammenarbeit überzeugt und hält in einem Referenzschreiben des Bildungsministeriums Namibia fest, dass InterTEAM einen enormen Beitrag bei der Weiterentwicklung des Schulbildungssektors und dessen Organisationsentwicklung in der Kavango-Region geleistet habe. Die Zusammenarbeit zwischen dem Kavango-Regionalbüro und InterTEAM sei eine Erfolgsgeschichte und ein Modell für künftige Zusammenarbeit im Bildungsbereich.

# «Wir vermitteln Hoffnung wider alle Hoffnungen»

JOSEF SCHÖNENBERGER IN KOLUMBIEN

PAUL MATHIS, PROGRAMMVERANTWORTLICHER LATEINAMERIKA  
BETHLEHEM MISSION IMMENSEE (BMI)

Seit Oktober 2006 arbeitet Josef «Chepe» Schönenberger in der Menschenrechtsarbeit der Diözese Quibdó, einer der Partnerorganisationen der BMI. Er begleitet Dorfgemeinschaften, die aufgrund des bewaffneten Konflikts in Kolumbien in Gefahr leben. Andere Dorfgemeinschaften zählen auf seine Unterstützung, wenn sie nach einer Zeit der Vertreibung in ihre Dörfer zurückkehren. Zu seinen Tätigkeiten gehört weiter die Begleitung Familienangehöriger von Opfern des bewaffneten Konflikts beim Prozess der Wahrheitsfindung, dem Gerechtigkeitsvollzug, der Wiedergutmachung und Versöhnung. Der von SF DRS und 3SAT im Juli und November 2009 ausgestrahlte Dok-Film «Der Palmölkrieg» von Frank Garbely, in welchem die Menschenrechtsarbeit auch der Diözese Quibdó dargestellt wird, ermöglichte es einem breiten Publikum, einen Einblick in die Zusammenhänge der Gewalt in Kolumbien zu erhalten.

Josef «Chepe» Schönenberger dokumentiert Erfahrungen von durch den bewaffneten Konflikt vertriebenen Menschen.

*In einem Interview mit der Zeitschrift «Wendekreis» (Nr. 10, Oktober 2009) nahm Chepe dazu Stellung:*

*«Wendekreis»: Es passiert immer wieder, dass Menschen ihre Dörfer verlassen und als Flüchtlinge in der Departementshauptstadt Quibdó stranden. Haben diese Menschen jemals die Möglichkeit, wieder in ihre Dörfer zurückzukehren?*

*Josef «Chepe» Schönenberger: Aus eigener Kraft kaum. Aber mit Unterstützung der Diözese und des Hochkommissariats der Uno für Flüchtlinge gelingt es immer wieder, Menschen zur Rückkehr zu bewegen und sie auf diesem Weg zu begleiten.*

*Wie geschieht das?*

*Nehmen wir zum Beispiel Carilló am Rio Napipi. Nach drei Jahren Flüchtlingsleben in Quibdó wollten letztes Jahr achtzehn Erwachsene und zwölf Kinder in ihr Dorf zurückkehren. Zuerst versuchten wir, eine Bewilligung beim Militär einzuholen, die uns aber wie üblich bei solchen Anfragen verweigert wurde. Dann gelangten wir an die Regierung mit der Forderung, die im Gesetz verankerte Wiederaufbauhilfe für die Häuser und die Nahrungsmittelhilfe für drei Monate zu sprechen. Kolumbien hat gute Gesetze, nur werden sie kaum durchgesetzt. So mussten wir uns mit einer Nahrungsmittelhilfe von einem Monat zufriedengeben. In Carilló standen von ursprünglich 43 Häusern noch deren sieben, wobei auch diese teilweise zerstört waren.*

*Wie geht es diesen Menschen heute?*

*Nach drei Monaten schlossen wir die Begleitung der Rückführung ab. Eine Woche später stand die Armee im Dorf. Wiederum brauchte es unsere Intervention und internationale Proteste, um die Armee aus dem Dorf zu vertreiben. Seither sind die Menschen in Carilló in Ruhe gelassen worden.*

*Sie können mit Ihrer Arbeit den Vormarsch der Militärs und der Palmölfarmer zwar eindämmen – verhindern können Sie ihn aber kaum. Bringt das nicht auch Frustration mit sich?*

*Damit müssen wir leben. Schwierigkeiten bereitet uns insbesondere der Strategiewechsel der militärischen und wirtschaftlichen Kräfte seit 2006. Sie setzen nicht mehr auf Massaker, sondern auf die verführerische Kraft des Geldes. Kleinen Bauern werden 1000 Dollar angeboten für ihr Land, dem Besitzer der im Film gezeigten grossen Finca sogar eine halbe Million Dollar. Wer dieses Angebot nicht akzeptiert, wird bedroht. So wurde der Besitzer der Finca als Guerillachef angeklagt. Seither getraut er sich nur noch unter dem Schutz von Peace Brigades International aus dem Haus.*

*Was können Sie dagegen tun?*

*Wir versuchen, bestmögliche Informationsarbeit zu leisten und die Menschen von den Nachteilen solcher Deals zu überzeugen. Auch der Film von Frank Garbely kann zum Erfolg unserer Arbeit beitragen. Nicht direkt in Kolumbien, sondern in der Schweiz, indem die Menschen die negativen Konsequenzen der Agrodieselproduktion zur Kenntnis nehmen und von Entscheidungsträgern konsequenteres Verhalten zum Schutz der bedrohten Menschen und der Umwelt einfordern.»*

(Ausführliches Interview: «Wendekreis», Nr. 10, Oktober 2009)

Durch ihre Informations- und Bewusstseinsbildungsarbeit gelingt es der BMI, Menschen in Kolumbien sowie in der Schweiz und Deutschland über Verletzungen der Menschenrechte und die Fortschritte von Friedensinitiativen zu informieren und so zu einer Öffentlichkeit beizutragen, welche die Regierung in die Pflicht nimmt.

«In der Pazifikküste sind die BMI-Einsatzleistenden in die Arbeit der diözesanen Strukturen eingebettet. Die Kirche und Diözesanorganisationen sind in dieser Region relevante zivilgesellschaftliche Kräfte. Sie werden auch von den Konfliktparteien respektiert.» So beurteilte Konrad Specker, der Leiter der Abteilung Institutionelle Partnerschaften bei der DEZA, das Engagement der BMI anlässlich seiner Dienstreise 2009 nach Kolumbien.





Rechts: Quartierbewohner versammeln sich zur Bekämpfung der Alkoholabhängigkeit im Armenviertel Pedregal der nordostbrasilianischen Stadt Aracati.

Links: Erste Zusammenkunft zur «terapia comunitaria», einem gruppentherapeutischen Ansatz für Laien

## Wenige Mittel – hohe Wirkung: ein Beispiel aus Brasilien

**CORINNE SALA, RESPONSABILE SELEZIONE E FORMAZIONE VOLONTARI,  
INTER-AGIRE/MISSIONE BETLEMME IMMENSEE MBI**

Analphabetismus, Arbeitslosigkeit, Gewalt, Drogen, Alkohol, erbärmliche hygienische Bedingungen, fehlende sanitäre Grundausstattungen und Wasserversorgung usw. gehören zum Alltag der Einwohner des Armenviertels Pedregal bei Aracati, einer Stadt im Nordosten Brasiliens. Um diese schwierigen Lebensbedingungen zu überwinden und zu verbessern, haben sich die Einwohner des Viertels 1987 zum Nachbarschaftsverband AMOP (Associação de Moradores do Pedregal) organisiert. 1997 eröffnete AMOP ein Kinderzentrum (Projeto Oficina Escola), um den Kindern einen Ort anzubieten, in dem ihnen verschiedene Bildungs- und Freizeitangebote und Hausaufgabenhilfe zur Verfügung gestellt werden.

### Neue Methoden der Gruppenarbeit

Mit der Unterstützung von Patrik Vedana von Inter-Agire, einem Tessiner Pflegefachmann in Psychiatrie, entwickelt das einheimische Team neue Methoden der Gruppenarbeit, um die mentale Gesundheit dieser Kinder und Jugendlichen zu fördern und ihr Selbstwertgefühl zu stärken. Kurz nach seiner Ankunft im Juli 2007 haben Patrik Vedana und seine Kollegen eine Gesundheitsstudie zum psychischen Zustand der Kinder durchgeführt und dabei festgestellt, dass viele ihrer Probleme mit dem familiären Umfeld zusammenhängen. Deshalb wurde beschlossen, die Familien ins Projekt mit einzubeziehen.

Dank den Fachkenntnissen von Patrik Vedana und der Zusammenarbeit mit dem Zentrum für psychosoziale Hilfe (Centro de Atención Psico-Social CAPS) von Fortaleza haben sich drei Methoden der energetischen

Psychologie als erfolgreich auszeichnet: Bachblüten, Mentalfeldtherapie und «Terapia Comunitaria» (selbststärkende Gemeinschaftstherapie). Alle drei Methoden werden zur Linderung und Behandlung sowohl von Stress und psychischen Störungen wie Ängsten, Phobien, Panik, belastenden Erinnerungen, Trauer, Wut oder Schuldgefühlen als auch von deren körperlichen Symptomen wie chronische Schmerzen eingesetzt. Personen mit schwereren psychischen Problemen werden weiterhin dem CAPS von Fortaleza weitergeleitet, wo sie von professionellen Psychotherapeuten behandelt werden.

### «Terapia Comunitaria»

Besonders beliebt ist die «Terapia Comunitaria», die vom brasilianischen Psychiater und Anthropologen Adalberto Barreto als gruppentherapeutischer Ansatz für Laien begründet wurde, um vor allem mit Gruppen armer Bevölkerungsschichten zu arbeiten. Das Herzstück dieser Methode bildet die einmal wöchentlich stattfindende systemische Gruppentherapie. Die Arbeit ist streng problemorientiert. Die therapeutische Aktivität liegt bei der Gruppe. Indem ihre Mitglieder ihre eigenen Problemerkahrungen und Lösungsvorschläge schildern, aber auch durch Solidaritätsbezeugung gegenüber den Hilfesuchenden, gemeinsames Singen und Wiederbeleben von Volkserzählungen und -weisheiten, stärken die Gruppenmitglieder den sozialen und emotionalen Zusammenhang. Die Therapie folgt den Prinzipien der Partizipation, der Bewusstmachung und der Veränderung. Die Therapeuten sind im Grunde genommen Animatoren des Gruppenprozesses.

Deswegen können auch Laien, das heißt Bewohner der Favela, welche die Situation kennen, zu «Terapeutas comunitarios» ausgebildet werden.

### Seelische Probleme selber lösen

Mit der Anwendung dieser drei Therapieformen haben die Einwohner des Viertels entdeckt, dass sie einerseits ohne grosse finanzielle Mittel einige ihrer seelischen Probleme selber lösen können und dass andererseits auch die Beziehungen untereinander gestärkt werden. Zwei jüngere Frauen des Viertels bilden sich zurzeit, mit Unterstützung von Inter-Agire, zu «Terapeutas comunitarias» aus und arbeiten dabei eng mit Patrik Vedana zusammen. Durch ihre Ausbildung sind sie in engem Kontakt mit einem anderen Armenviertel der Stadt Fortaleza gekommen, wo die «Terapia comunitaria» seit Langem angewendet wird. Sie planen mit dessen Vertretern, Erfahrungen auszutauschen und eventuell zusammenzuarbeiten.

Dieses Beispiel zeigt, dass die direktemenschliche Dimension der Personellen EZA sowie eine engagierte und professionelle Unterstützung durch eine Fachperson einem kleinen Süd-Partner wie AMOP den Horizont erweitern können. Im Sinne eines emanzipatorisch-partizipativen Lernprozesses wird zudem deutlich, wie Südpartner und Begünstigte auch mit wenigen Mitteln effizient und wirksam arbeiten können. Austausch und Transfer bedeutet nämlich nicht nur die Sozialisierung von professionellen, sondern insbesondere von sozialen und persönlichen Ressourcen, die den Südpartner dank dem Einbringen anderer oder neuer Denk- und Lebensweisen nachhaltig stärken.

# Einsatz als Buchhalterin in der Kirchenadministration der Presbyterian Church in Cameroon (PCC)

INES TEICHMANN, FACHPERSON VON MISSION 21 IN BUEA/KAMERUN

Ein Einsatz in der Administration einer Partnerorganisation ist insofern speziell, als man Einblick in viele vertrauliche Prozesse und Informationen der lokalen Organisation erhält, die man bei einem Einsatz ausserhalb der Projektadministration nicht erhalten würde. Dies gilt noch viel mehr, wenn es sich wie hier um den Bereich der zentralen Finanzverwaltung handelt. Eine wesentliche Grundvoraussetzung ist daher zunächst gegenseitiges Vertrauen, das hergestellt und gepflegt werden muss. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in diesem Bereich ermöglicht indessen eine konstruktive und offene Behandlung von Problemen, die auf den verschiedensten Ebenen der Zusammenarbeit auftreten können, seien es Probleme genereller Art der Zusammenarbeit oder spezifische Detailfragen einzelner Projekte, die der Konsultation mit der Leitung der Partnerorganisation bedürfen.

## Vertrauen ermöglicht produktiven Austausch

Änderungen im Verwaltungsbereich der Partnerorganisation können besser umgesetzt und Anforderungen der Sendeorganisation verständlicher kommuniziert werden, wenn über die entsendete Fachkraft die Anliegen, Interessen und Probleme beider Partner zusammengeführt werden. So wurde zum Beispiel ganz konkret für den Einsatz bei der PCC ein neues Buchhaltungsprogramm eingeführt, ferner wurden die Buchungsprozesse transparenter gestaltet und regelmässige Weiterbildungsseminare für das Finanzpersonal aus allen Bereichen der Kirche durchgeführt, und auch das Berichts- und Kontrollwesen konnte wesentlich verbessert werden. Diese Veränderungen sind von Vorteil für die notwendige Transparenz in der generellen Zusammenarbeit, aber auch für die einzelnen Projekte, deren Berichterstattung sich verbessert. Wenn also Vertrauen notwendig ist für einen solchen Einsatz im administrativen Bereich, so bringt dieser Einsatz auch die Möglichkeit mit sich, Vertrauen aufzubauen und damit zu einem produktiven Austausch im Hinblick auf Veränderungen in der Projektarbeit zu kommen, die für beide Partner von Vorteil sind.

## Voneinander lernen

Im konkreten Fall konnte danach auch ein Projekt initiiert werden, das die Begleitung aller m21-Mitarbeiter in Kamerun durch die Kameruner Partner zum Ziel hat. Grundgedanke war und ist, dass eine gute Zusammenarbeit vielfach durch die Verschiedenartigkeit in der Kommunikation sowie in der Konflikt- und Problemlösung und damit auftretenden Missverständnissen beeinträchtigt wird. Notwendig erschien es daher, ein Netzwerk lokaler Ansprechpartner zu schaffen, die sich offen und konstruktiv mit den ausländischen Mitarbeitern zusammensetzen, ihnen Ratschläge und Hinweise geben, sie bei ihrer professionellen wie auch privaten Integration begleiten und gegebenenfalls eben auch korrigieren. Ein solches Projekt konnte im hiesigen lokalen Kontext einer sehr hierarchisch aufgebauten Gesellschaft und Partnerorganisation nur mit der Unter-



Die ökumenische Mitarbeiterin Ines Teichmann während eines Workshops mit den Finanzverantwortlichen der «Presbyterian Church in Cameroon»

stützung der Kirchenadministration nachhaltig aufgebaut werden.

Der Kontakt der Fachkraft in der Kirchenadministration war somit auch auf dieser sozialen Ebene durchaus wichtig, da über sie die Probleme der anderen Mitarbeiter an die zentrale Ebene getragen werden konnten. Das Projekt steckt noch in den Kinderschuhen, aber mit Geduld und gemeinsamen Visionen kann es erfolgversprechend sein. Am Ende sollen nicht nur das Projekt und die lokale Bevölkerung davon profitieren, sondern auch die Einsatzleistenden. Dies geschieht bei der Rückkehr in die Schweiz, wenn sie dort zugunsten der Entwicklungszusammenarbeit sensibilisieren, oder aber wenn sie weiterhin die Partnerorganisation im Süden unterstützen oder ihre erworbenen Kompetenzen bei der Projektumsetzung in anderen Ländern des Südens einsetzen können.

# Création d'un outil de formation continue pour les enseignants

SYLVIANE PITTET, CHARGÉE D'INFORMATION DM-ÉCHANGE ET MISSION



Formation continue avec Marc Surian

C'est à la demande de la Direction nationale de l'enseignement de l'Eglise de Jésus-Christ à Madagascar (FJKM) - le plus grand réseau d'écoles confessionnelles de l'île comprenant 500 collèges et 3000 enseignants - que le projet de formation continue pour les enseignants des écoles primaires a vu le jour. Pour éviter que ce nouveau module manque

sa cible, Marc Surian, licencié en sciences de l'éducation et enseignant de 2006 à 2009 à Madagascar, a commencé par retourner sur les bancs de l'école. «Penser une formation continue, c'est avant tout s'immerger dans les classes, dépasser les descriptions faciles et les raccourcis. Je me devais d'écouter les besoins de mes interlocuteurs. Les leurs et non pas ceux que j'avais imaginés pour eux !», raconte-t-il. Pour cela, il faut du temps. Dans un système scolaire où les méthodes de lecture datent des années 60, les enseignants font comme ils peuvent. «Gérer le contact direct avec une soixantaine d'élèves, sur une surface à peine plus grande qu'un salon, n'avoir qu'un tableau noir et quelques craies, deux cahiers par élève et un manuel scolaire pour trois ont suffi pour réduire de moitié mes conseils ou mes suggestions de travail!» admet Marc qui a goûté à l'enseignement sur place.

Fort de ses observations de terrain et aiguillé par les commentaires et les attentes des enseignants, Marc Surian a travaillé main

dans la main avec Faly Raharinaivo, directeur d'école. Et c'est un programme hors du commun qu'ils ont imaginé tous les deux. Une équipe de pédagogues sélectionne les sujets et planche sur des scénarios pédagogiques. Par une approche concrète faite de jeux de rôles ou de simulations, elle transmet l'outil de formation à des enseignants délégués par leur établissement. Une fois la maîtrise de la démarche acquise, ils la transmettent à leurs collègues. Ensuite, les enseignants de chaque école partagent leurs expériences en constituant progressivement une «communauté de pratique» qui stimule les expériences et l'innovation. Et ça marche! En trois ans, 214 enseignants issus de 29 établissements ont reçu une formation efficace, à même de faire évoluer les pratiques existantes. Le ton est donné et la partition se poursuit: les sept concepteurs sur place n'en finissent pas de créer de nouveaux supports pédagogiques pour répondre aux suggestions des enseignants et pour «coller» au mieux avec les exigences du terrain.

## L'appui institutionnel – une plus-value que peuvent offrir les ONG du Nord

MICHEL BERGER, COORDINATEUR DES PROJETS DU SERVICE EVANGÉLIQUE MISSIONNAIRE (SME)

Christian Calvot, spécialiste RH en pré-retraite, a été envoyé au Laos en 2009 avec l'appui du Service Missionnaire Evangélique (SME) pour deux missions de courtes durées, de deux à trois mois chacune. Au sein du Service Fraternel d'Entraide (SFE), partenaire du SME, l'objectif fixé était de coacher en matière de gestion et de développement des ressources humaines, tant le personnel local que les coopérants ayant le statut de volontaire.

Etabli depuis 1998 au Laos, le SFE poursuit diverses activités dans les domaines de la coopération médicale et du développement rural, en partenariat avec les services gouvernementaux et la population locale. De par les objectifs en management du personnel mis en place, il se pose en pionnier dans ce domaine. Le SME met actuellement

deux coopérants à disposition du SFE, un médecin et un directeur administratif.

### Défi culturel

Ce n'est pas courant, dans la culture laotienne de prendre en charge son propre développement et encore moins de s'occuper de celui des autres: d'une part, les Laotiens ne sont généralement pas formés dans cette perspective (la formation étant plutôt «utilitaire»), d'autre part la culture bouddhiste et la situation socio-économique (voire politique), ne les aident pas à se projeter dans le futur et à investir du temps et de l'argent pour leur développement personnel.

### Projet du SFE, partenaire du SME au Laos

De par ce constat, en sus des coopérants envoyés dans les projets, un spécialiste en dé-

veloppement des ressources humaines a été mandaté pour s'investir à trois niveaux:

**1. avec les Laotiens ayant des responsabilités vis-à-vis de leurs collègues locaux.** Les cadres laotiens travaillent peu au développement professionnel et personnel de leurs subordonnés. Ces derniers ne

Christian Calvot au milieu de l'équipe du Service Fraternel d'Entraide SFE



# Un formateur burkinabé chez nos apiculteurs helvétiques

ALEXANDRA HÉRITIER, RESPONSABLE DU SECTEUR AGRO-ALIMENTAIRE  
CENTRE ÉCOLOGIQUE ALBERT SCHWEITZER (CEAS)

En mai 2009, formateur depuis treize ans au Centre Ecologique Albert Schweitzer (CEAS) au Burkina Faso, Gédéon Sandouidi a suivi dans le cadre d'un échange Sud-Nord un stage de perfectionnement en Suisse. Durant un mois et demi, il a alterné jours de formation dans les centres de recherches apicoles et visites d'apiculteurs. Le but étant d'améliorer la qualité des formations dispensées auprès des structures paysannes au Burkina Faso.

Le CEAS, par son expérience de trente ans dans le secteur de l'agro-transformation et par son réseau technique, a pu organiser ce stage de renforcement de compétences professionnelles.

Gédéon Sandouidi est arrivé à Genève le 13 mai 2009 où il a débuté un cours d'initiation à l'apiculture dispensé par la société genevoise d'apiculture. La partie théorique a été complétée par quelques jours de formation à l'Agroscope, centre de recherche apicole à Liebefeld. Gédéon Sandouidi a visité plus d'une trentaine de ruchers, plus d'une dizaine de mielleries et deux unités de transformation de la cire, localisés dans les cantons de Berne, Vaud, Fribourg, Genève et Neuchâtel.

En traversant la Suisse Romande, il a participé à plusieurs débats et assemblées générales. Les apiculteurs suisses ont profité de l'occasion pour questionner le stagiaire burkinabé sur la matière enseignée au Burkina, sur les méthodes de récolte et de com-

mercialisation du miel. Lors de chaque rencontre, Gédéon Sandouidi a effectué une présentation sur l'apiculture au Burkina Faso et sur les activités du CEAS (agro-écologie, énergies renouvelables et agro-transformation).

Les plus jeunes n'ont pas été en reste, puisque Gédéon Sandouidi a participé aux journées apicoles organisées par les classes primaires de Cernier (NE). La presse locale neuchâteloise a aussi suivi avec attention l'engagement des uns et des autres.

Ces connaissances acquises permettront dans un premier temps d'être plus opérationnel dans les activités aux côtés des apiculteurs encadrés mais aussi plus experts dans les différentes sessions de formation organisées par le département agro-écologie du CEAS Burkina.

De retour au pays, les activités suivantes seront réalisées:

- > appuyer les producteurs à l'installation et à la conduite des ruchers;
- > viser la qualité des produits apicoles afin d'offrir aux consommateurs des produits de qualité supérieure;
- > favoriser le transfert des connaissances aux apiculteurs membres de la filière apicole;
- > sensibiliser les producteurs à la protection de l'abeille dans son écosystème;
- > aider les producteurs à optimiser et à valoriser leur production apicole.

Les collaborateurs du Centre Ecologique Albert Schweitzer ont été professionnellement très satisfaits de cette affectation. Tous les partenaires ont invoqué le plaisir qu'ils ont eu à collaborer avec Gédéon Sandouidi et avec l'ONG. Celui-ci a pour sa part aussi exprimé sa reconnaissance ainsi que les quelques mots suivants:

«Dans l'ensemble toute la formation s'est bien déroulée. Le séjour a été agréable. L'esprit du partage d'expérience et du savoir a prévalu. Il faut signaler que l'abeille suisse ressemble à une mouche à miel. Les colonies d'abeilles dans les ruches n'étaient pas du tout agressives contrairement aux abeilles africaines (burkinabés). Selon mon constat personnel, l'apiculture est une activité noble en Suisse, l'apiculteur et l'abeille occupent une place de choix dans la société Suisse. Nous souhaitons de même pour le Burkina. Une chose importante à noter: l'apiculteur suisse est humble, chacun se dit amateur en apiculture mais en réalité, j'ai vu beaucoup de professionnalisme.»



M. Sandouidi encadré durant son stage pratique par M. Gilbert Dey, apiculteur bien connu du Val-de-Ruz (Neuchâtel)

l'attendent non plus de leur propre direction. Il était donc nécessaire de démontrer d'abord à ces cadres les bénéfices qu'ils pouvaient tirer pour eux-mêmes de ce souci de formation permanente, formation dont ils pouvaient déjà bénéficier au travers des copérateurs lors des rapports de travail réguliers. Dans un deuxième temps ce fut l'occasion de les encourager et de leur expliquer comment transposer et adapter ces principes de management dans leur propre situation.

Par ailleurs, deux Laotiennes occupant un poste de cadre ayant été intégrées au comité de direction, il convenait de les appuyer dans leur rôle vis-à-vis de la direction comme de leurs collègues.

**2. avec les employés laotiens.** Par une série d'entretiens individuels auxquels

ils ne sont pas trop habitués, il a été possible de les aider à se projeter dans l'avenir, de susciter leur intérêt pour leur propre développement, et de les préparer à en discuter avec leur responsable hiérarchique. Dans le contexte culturel laotien, il était assez difficile de les encourager à oser exprimer des critiques constructives de leurs dirigeants ou de leurs collègues, ou au moins de leurs activités!

**3. avec les coopérateurs en charge des projets de développement.** Comme ils sont parfois peu formés au management humain, il s'agissait de leur transmettre les bases tout en les adaptant à l'expérience et aux acquis relatifs à la culture et aux comportements locaux. Ils ont ainsi été invités à arrêter des objectifs spécifiques, assistés, si besoin était, de l'intervenant extérieur.

## Conclusion

Les ONG travaillant au Laos ont des difficultés à développer les compétences du personnel local, que ce soit sur un plan technique ou managérial. Le nombre de Laotiens occupant des postes à responsabilités reste faible. On constate par ailleurs que, par crainte de prendre des risques, on privilégie trop souvent l'efficacité à court terme, au détriment d'un investissement en temps et en efforts pour le développement de collaborateurs locaux à long terme. Dans ce sens-là, ces deux affectations de courte durée de Christian Calvot étaient un pas en direction de la responsabilisation des Laotiens à leur propre développement.

# Der Aufwand lohnt sich: Wirkungsmonitoring im HIV/Aids-Projekt SMART

THOMAS GASS, QUALITÄTSSICHERUNG SOLIDARMED

Ms. Euphrasia Gwananya und  
Mr. Samuel Madondo, SMART-  
Mitarbeitende am Musiso-Spital  
in Simbabwe, bei der Daten-  
erfassung.

Im Jahr 2005 startete SolidarMed mit finanzieller Unterstützung der DEZA an neun Standorten in Tansania, Mosambik, Simbabwe und Lesotho ein Projekt zur Prävention und Behandlung von HIV/Aids. Ziel des Projektes SMART (SolidarMed Antiretroviral Treatment) ist, HIV-Beratung, antiretrovirale Aids-Behandlung und die Prävention der HIV-Übertragung von der Mutter auf ihr Kind in die Basisversorgung zu integrieren. Auf diese Weise sollen auch arme Bevölkerungsgruppen in ländlichen Gebieten Zugang zur Aids-Therapie erhalten. Unsere Leistungen enthalten Finanzierung, Personaleinsätze, technische Beratung sowie Expertise in den Bereichen Infrastruktur (z. B. Sprechzimmer), Ausrüstung (z. B. Labor), Personal (medizinische Aus- und Weiterbildung) und Organisationsentwicklung (z. B. Patientenfluss und Datenmanagement).

## Wirkungsmonitoring dank Datenbank

Zu Beginn des Projekts fragten wir uns, welchen Aufwand wir für das Wirkungsmonitoring betreiben sollen. Es stand die Idee im Raum, eine eigene Datenbank zu entwickeln, mit der wir Patientenzahlen und Therapie-Ergebnisse dokumentieren und messen könnten. Einzelne von uns waren skeptisch. Weshalb sollen wir ein eigenes System installieren, wo es doch die nationalen Patientenzahlen und Spitalberichte gibt? Werden unsere Partnerspitäler über die erforderlichen personellen Ressourcen verfügen, eine elektronische Datenbank zu betreiben? Welche Indikatoren sollen wir verwenden? Ist dieser ganze Aufwand gerechtfertigt? Zu Beginn waren die Widerstände vor Ort gross. Unsere Mitarbeitenden sahen nicht ein, weshalb sie an einem afrikanischen Spital Zeit und Geld aufwenden sollten für die Bewirtschaftung einer Datenbank, wo es doch täglich an so vielen anderen existentiellen Dingen mangelt.

Der Aufwand hat sich gelohnt. Nicht nur im Bereich HIV/Aids, sondern in allen anderen Bereichen der Gesundheitsentwicklung hat das Wirkungsmonitoring in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Internationale Organisationen wie die Weltgesundheitsorganisation WHO oder der Global Fund zur Bekämpfung von HIV/Aids, Tuber-

kulose und Malaria haben für alle Gesundheitsbereiche ein Set von Kernindikatoren definiert. Auch der Fortschritt bzw. das Scheitern der Millennium Development Goals (MDG) ist dank der definierten Indikatoren für alle nachvollziehbar. An einem transparenten Wirkungsmonitoring führt heute kein Weg vorbei, wenn es um Projektfinanzierungen und gesundheitspolitische Entschiede geht.

## Datenbank liefert wichtige Erkenntnisse

Dank der SMART-Datenbank können wir per Ende 2009 folgende Resultate, Wirkungen und Lücken des Projekts nachweisen:

- > Die Definition der Baseline ist einfach: Im Jahr 2004 gab es an den neun Standorten keine HIV-Beratung, keine HIV-Tests, keine Aids-Therapie und keine Prävention der Mutter-Kind-Übertragung von HIV. HIV/Aids war tödlich.
- > Seit dem Jahr 2005 haben an den neun Standorten rund 13 000 Patienten eine lebenslang notwendige antiretrovirale Therapie begonnen.
- > 71 Prozent dieser Patienten waren Ende 2009 noch in Therapie. Ein Drittel der Therapieabbrüche waren Todesfälle, die anderen hielten sich aus unterschiedlichen Gründen nicht an die Therapievorgaben.
- > Die Abdeckung der Versorgung in den neun Projektgebieten variiert zwischen 13 und

86 Prozent. Am besten ist der Zugang in Lesotho, wo zwischen 48 und 58 Prozent der Patienten nahe an ihren Wohnorten, in dezentralen Gesundheitszentren betreut werden. Am schlechtesten ist der Zugang im Norden von Mosambik, wo die Armut gross und das Gesundheitssystem schwach ist.

- > Der Anteil Kinder in Aids-Therapie variiert zwischen 5,5 und 17,4 Prozent, der Anteil Schwangere zwischen 2 (Simbabwe) und über 15 Prozent (Tansania). Einzelne Standorte – so lassen sich diese Unterschiede interpretieren – benötigen offensichtlich mehr Unterstützung für die Umsetzung eines familienzentrierten Therapieansatzes.

Die Datenbank ist nicht nur das Kerninstrument unserer Wirkungsanalyse, sondern sie ist auch zu einem wichtigen Steuerinstrument des Projekts SMART geworden. Allerdings wird sie bis heute in erster Linie für das Projekt-Monitoring benutzt. Für die dritte Phase des Projekts SMART (2011–2014) haben wir uns vorgenommen, die Datenbank vermehrt auch für das Patienten-Monitoring nutzbar zu machen. Wir möchten das Pflegepersonal an den Spitälern dazu befähigen, das Management von Terminen für Konsultationen, Laboruntersuchungen und Medikamentenabgabe künftig vermehrt elektronisch zu organisieren.



# Konferenzen und Tagungen

## Conférences et rencontres

# 4

## Assemblée générale d'Unité: dialogue avec la DDC

MARTIN SCHREIBER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL UNITÉ

A son Assemblée générale, Unité a invité Konrad Specker, Chef de la division Partenariats institutionnels de la DDC, Sepp Gähwiler, Secrétaire général de la Mission de Bethléhem Immensee (BMI), et Beat «Tuto» Wehrle, Secrétaire général d'E-Changer pour débattre le thème «Signification de la coopération par l'échange de personnes et collaboration avec la DDC».

Konrad Specker introduit la discussion en mentionnant l'évaluation de la Commission de gestion du Conseil des Etats sur la manière dont l'administration fédérale collabore avec les ONG. La coopération au développement se trouve ainsi au premier plan sur la scène politique. Indépendamment de la pression politique et des comptes à rendre aux citoyennes et citoyens, l'orientation vers la qualité et l'impact représente un intérêt intrinsèque pour les acteurs de la coopération, ainsi que pour la DCC, centre de compétence étatique pour la coopération au développement.

Recevant 25 pour cent de ses moyens financiers de la DDC, la BMI souligne la plus-value de la collaboration de la DDC avec les ONG de la coopération par l'échange de personnes. D'une part, le soutien financier permet d'envoyer vingt personnes de plus pour travailler dans les programmes de ses partenaires. D'autre part, le dialogue avec la DDC est d'une grande importance, en particulier pour les processus de management, et permet une meilleure professionnalisation du travail. La BMI conserve pourtant sa pleine autonomie sur le contenu des programmes. Un aspect moins favorable de la collaboration est la bureaucratisation croissante et les frais supplémentaires qui en découlent.

E-Changer met également en évidence son autonomie envers la DDC quant au contenu des programmes. E-Changer reconnaît ainsi la complémentarité des rôles et actions d'une part de la DDC qui est en relation avec les instances officielles des Etats, d'autre part des ONG qui sont en relation avec la société civile. Dans la perspective d'une ONG, la coopération avec les partenaires Sud ne représente pas seulement une tâche technique («transfert de connaissances»), mais implique bien plus une composante de transformation sociale dans les pays des partenaires, grâce notamment au partage d'expériences sociales et démocratiques vécues en Suisse.

En tant que Chef de la division Partenariats institutionnels de la DDC, Konrad Specker souligne une fois de plus que la coopération par l'échange de personnes n'est pas un but en soi, mais un instrument parmi d'autres: sa valeur est à évaluer en fonction des objectifs et contexte du développement. Il plaide pour une «démystification» de la coopération par l'échange de personnes: celle-ci ne peut être significative que si elle est imbriquée dans un contexte spécifique et dans la définition d'un objectif supérieur de développement. Il résiste ainsi à une catégorisation antagoniste entre la «G(eld-)EZA» (coopération par l'argent) et la «P(ersonal-)EZA» (coopération par la personne). Dans la première, la «rencontre humaine» est aussi un élément central; elle n'est donc pas une exclusivité de la seconde. Dans cette perspective, il remet en question le bien-fondé du terme «coopération par l'échange de personnes»; la question fondamentale est celle de la pertinence de l'engagement de personnes dans le contexte général de la coopération au développement. Dans cette réflexion, une plus-value spécifique, mais difficilement quantifiable, de la coopération par l'échange de personnes est ce que l'on nomme «impact au Nord»: sensibilisation et «témoignages contre l'oubli» (par exemple en Colombie). Mais dans ce domaine également, la coopération par l'échange de personnes n'a aucun monopole.

Dans le sens d'une critique constructive et au regard de la grande hétérogénéité des membres d'Unité, Konrad Specker mentionne le profil des futurs coopérants comme une question décisive pour la coopération par l'échange de personnes: les organisations d'envoi trouveront-elles encore suffisamment de personnes qui, d'une part, correspondent aux exigences sociales et professionnelles des partenaires Sud et qui, d'autre part, sont disposées à travailler avec le statut de volontaire?

En conclusion, Konrad Specker souligne que, lors de sa visite en Colombie, il a pu rencontrer des coopérant-e-s de la BMI, d'E-Changer et d'IT et qu'il a été impressionné par leur travail: efficacité, pertinence et engagement dans un contexte difficile et dangereux.

# Koordinationsseminar in Schwarzenberg (LU)

**MARTIN SCHREIBER, GESCHÄFTSLEITER UNITÉ,  
MITGLIED DER LEITUNGSGRUPPE DIESES SEMINARS**

Vom 7. bis 8. September 2009 organisierte Unité im Bildungszentrum Matt in Schwarzenberg ein Seminar für die KoordinatorInnen ihrer Mitgliedorganisationen. Eingeladen zum Seminar waren auch VertreterInnen der Entsendeorganisationen, insgesamt 43 Teilnehmende aus 13 Ländern Lateinamerikas, Afrikas, Asiens und der Schweiz. Folgende Unité-Organisationen waren anwesend: BMI, DM-échange et mission, E-Changer, Eirene, GVOM, Heilsarmee, Interagire-MBI, Interteam, mission 21 sowie VertreterInnen der Unité-Geschäftsstelle und -Expertenkommission.

Koordinationsseminare haben drei allgemeine Ziele:

- > einen gemeinsamen offenen Raum für Austausch und Weiterbildung anzubieten;
- > eine Vertiefung in den Bereichen des Qualitätsmanagements, des spezifischen Mehrwerts der Personellen Entwicklungszusammenarbeit und der Entwicklungspolitik zu ermöglichen;
- > die Zusammenarbeit zwischen KoordinatorInnen, Entsendeorganisationen und Partnerorganisationen zu vertiefen.

Aus diesen Leitlinien ergaben sich für das Seminar in Schwarzenberg folgende konkrete Schwerpunkte:

- > Entwicklungszusammenarbeit und Entwicklungspolitik im internationalen und Schweizer Kontext: Dies beinhaltete zuerst einen kurzen Überblick über die entwicklungspolitische Diskussion in der Schweiz und im globalen Rahmen. Darauf stellten die KoordinatorInnen anhand von Plakaten die gesellschaftliche Situation in den 17 Einsatzländern, in denen sie tätig sind, vor. Dabei wurde auch die Relevanz der Personellen Entwicklungszusammenarbeit in den verschiedenen Kontexten gestreift. Abschliessend wurde auf die vielfältigen internationalen Tendenzen in der «Personnel Development Cooperation» eingegangen.
- > Bilanz und Perspektiven des Qualitätsmanagements sowohl für Unité als Verband der Personellen Entwicklungszusammenarbeit als auch für die Koordinationen als wichtige Akteure in der Umsetzung der Qualitätssicherung;
- > Diskussion zu Perspektiven und Herausforderungen in Bezug auf neue Kooperationsformen, welche die Verbandsmitglieder innerhalb und ausserhalb der Personellen Entwicklungszusammenarbeit anstreben müssen, sowie die Rolle der Koordinationen in diesem Zusammenhang.

Die Vorstellung des gemeinnützigen Vereins «Bakame - Bücher für Rwanda» gab Einblick, wie - im Sinne der SJW-Hefte (Schweizerisches Jugendschriftenwerk) - in der afrikanischen Lokalsprache die Leselust geweckt und Fantasie und Kreativität von jungen Lesern angeregt wird.

Einige Schlussfolgerungen aus dem Seminar:

- > Trotz der grossen Heterogenität erlebten die Teilnehmenden den Anlass als eine wertvolle Erfahrung, um über Perspektiven der KoordinatorInnen aus Afrika, Asien und Lateinamerika zu debattieren. Insbesondere wurde die Herausforderung zu verstärkter Wirkungsrelevanz und zu neuen Kooperationsformen thematisiert.
- > Die steigende Anzahl von TeilnehmerInnen und teilnehmenden Organisationen weist auf die steigende Bedeutung dieses Weiterbildungsanlasses hin. Zudem soll der Unité-Vorstand zukünftig durch spezifische, klar formulierte und gegenseitig abgestimmte Vorschläge und Thesen aus dem Seminar direkt angesprochen werden.
- > Das Programm des zweitägigen Anlasses mit einer grossen geografischen und institutionellen Heterogenität kann nur einen Grobüberblick und ein Andiskutieren wichtiger Themenbereiche bieten. Im Anschluss an das Seminar in Schwarzenberg werden nun im Rahmen der einwöchigen kontinentalen Seminare spezifische und konkrete Themen behandelt, damit eine direkte Umsetzung in die reale Koordinationsarbeit besser gewährleistet ist. Dabei soll dem Austausch und der Diskussion der Teilnehmenden genügend Raum geschaffen werden. Die erhöhte Partizipation bei der Themengestaltung soll die «Ownership» der Teilnehmenden verbessern. Die bewährte Mischung aus Projektbesuchen und Seminararbeit wird weitergeführt.

Für die beiden kommenden Jahre sind kontinentale Koordinationsseminare in Lateinamerika (Bogotá 2010) und Afrika (Nairobi 2011) geplant. Die Präsenz von Schlüsselpersonen aus Partnerorganisationen ist dabei eminent wichtig und hilfreich, damit die Resultate der Seminare nachher in den Ländern umgesetzt werden können.



Agnès Ukunda, die Gründerin des gemeinnützigen Vereins «Bakame - Bücher für Rwanda» gibt Einblick, wie in der ruandischen Lokalsprache die Leselust geweckt und Fantasie und Kreativität von jungen Lesern angeregt wird.

# International Forum of Development Services: Jahreskonferenz in Budapest

SEPP GÄHWILER, GESCHÄFTSLEITER BETHLEHEM MISSION IMMENSEE BMI  
UND VORSTANDSMITGLIED UNITÉ

Vom 19. bis 21. Oktober 2009 wurde in Budapest die FORUM-Jahreskonferenz mit dem Thema Freiwillige als Katalysatoren für sozialen Wandel durchgeführt. Dieses Thema wurde aus unterschiedlicher Perspektive beleuchtet, z.B. Erziehung und Entwicklung in zwölf europäischen Ländern; Beispiele von zurückgekehrten Freiwilligen in der Lösung von sozialen Problemen der japanischen Gesellschaft; die Einbindung von zurückgekehrten Freiwilligen in die Begleitung von nationalen Freiwilligen in Südafrika.

In der Präsentation von herausfordernden Beispielen, wie freiwillige Entwicklungshelfer in sozialen Veränderungen und in Friedensprozessen engagiert sind, konnte ich als Exempel die Tätigkeiten von BMI-Fachpersonen zeigen, die im vom Krieg geprägten Kolumbien arbeiten.

Überreicht wurden uns zwei wichtige Publikationen: «Background Research on Gender and Volunteerism» (Laetitia Antonovicz und andere), herausgegeben von UN-Volunteers und «Measuring Volunteer Outcomes» (Benjamin J. Lough und andere), herausgegeben von der Washington University in St. Louis, USA. Das Forum bot auch Gelegenheit, ausserhalb der Konferenzzeiten mit wichtigen Kooperationspartnern Gespräche zu führen, so mit M. Steeb, AGEH; H. Euler, Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee sowie Vertretern von DED und EED. Zum Forum 2010 wird die Singapore International Foundation (SIF) einladen. Es findet vom 3. bis 6. Oktober 2010 in Singapur statt.

Fazit

- > Der Austausch über gelungene Beispiele und neue Versuche ist sehr wertvoll und anregend.
- > Die Wirkungsdiskussion ist auf internationaler Ebene im Vordergrund der Diskussion. Dabei zeigt sich deutlich, dass das Modell des «Log Frames» (Planungs- und Evaluationsmethode) sehr begrenzt ist und mit anderen Modellen der Wirkungsmessung ergänzt werden muss.
- > Es fällt auf, dass die Einsatzzeiten von internationalen Freiwilligen auf Druck der Länder des Nordens immer stärker reduziert werden. In Singapur wird deshalb eine kontroverse Diskussion über Kurzeinsätze angesetzt.
- > In der Auswertung des Forums kam deutlich zum Ausdruck, dass die Stimme der Partner des Südens fehlt. In Zukunft sollen auch vereinzelt profilierte Vertreter der Süd-Partner eingeladen werden.
- > Immer deutlicher wird, dass das Forum sehr unterschiedliche Organisationen unter einem Dach vereint (nationale Koordinationsorgane wie Unité; staatliche Organisationen; sehr grosse, profilierte Einzelorganisationen). Es ist eine Herausforderung für die Zukunft, den unterschiedlichen Interessen an diesen Konferenzen Geltung zu verschaffen.

## Jahresprogrammkonferenz 2009 DEZA – Unité

JEANINE KOSCH, PRÄSIDENTIN UNITÉ

Die Jahreskonferenz fand am 23. März 2009 in Ausserholligen statt. Im ersten, institutionellen Teil wurden die Entstehung und der Inhalt des Regel- und Vertragsrahmens vorgestellt. Als Instrument für die Verbandsstärkung wurde das Unité-Handbuch mit allen Dokumenten präsentiert, welche für die Verbandsmitglieder relevant und verbindlich sind. Das Handbuch dient als Führungsinstrument und erleichtert den Kommissionen die Arbeit, da Abläufe und Kriterien einheitlich geregelt sind. So konnte dem Anliegen der DEZA, der Verband solle Standards setzen und sichern, weitgehend entsprochen werden. Die Entwicklung vom Sekretariats- zum Verbandsprogramm konnte so gut dokumentiert werden.

Ein weiteres Instrument der Stärkung des Verbandes und seiner Mitglieder sind die Koordinationsseminare, welche jährlich stattfinden. Abwechslungsweise in der Schweiz oder als kontinentale Seminare in Afrika oder Lateinamerika. An der Jahresprogrammkonferenz wurde der DEZA das Koordinationsseminar in Windhoek vorgestellt, welches das Thema, HIV-AIDS/Gesundheit hatte. Neben den Koordinatorinnen und Koordinatoren der in Afrika tätigen Unité-Organisationen und Vertretern der Zentrale waren auch afrikanische Partner am Seminar beteiligt. Ziel des Seminars war, neben Austausch und Weiterbildung, eine kontinentale Diskussion zu führen, damit Strategien für spezifische Fragestellungen entwickelt werden konnten.

Das International FORUM on Development Services ist für die schweizerische Personelle Entwicklungszusammenarbeit ein wichtiges Fenster zu den internationalen Trends bei Personaleinsätzen. Während der Jahresprogrammkonferenz wurde die wachsende Heterogenität solcher Einsätze aufgezeigt. Das ist ein permanentes Thema, denn der Mainstream ist nicht der traditionelle Langzeiteinsatz schweizerischer oder deutscher Prägung, sondern der kritisch zu hinterfragende Kurzeinsatz für junge Erwachsene. Die Schweizer Praxis ist hier zurückhaltend.

Schliesslich konnte der DEZA auch die neue Allianz zwischen der Bethlehem Mission Immensee und Inter-Agire vorgestellt werden. Diese Kooperation hat auch für den Verband Pioniercharakter und ist eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Beide Organisationen behalten ihre Identität, Synergien werden besser genutzt, und so werden beide Organisationen gestärkt.

Die Jahresprogrammkonferenz wird allgemein als Fachdialog geschätzt, auch wenn eine zunehmende Bürokratisierung und ein damit verbundener Mehraufwand festzustellen sind. Der Abteilung Institutionelle Partnerschaften gebührt an dieser Stelle Dank für den konstruktiven Dialog und die gute Zusammenarbeit.

# Statistik 2009

## Statistiques 2009

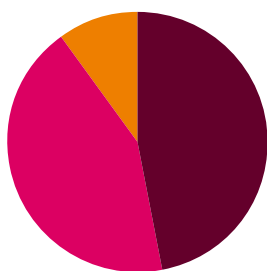
Les statistiques suivantes explicitent le volume et les accents de la coopération suisse par l'échange de personnes:

# 5

## Activités au Sud

En 2009, la répartition par continent montre que la prédominance des affectations de longue durée en Amérique latine a diminué en comparaison avec les années précédentes:

Nombre d'affectations de longue durée



Pourcentage:

<b>Amérique latine</b>	<b>79</b>
<b>Afrique</b>	<b>73</b>
<b>Asie et Océanie</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>

Répartition par pays:

Pays/région	Nombre d'affectations de longue durée	Pourcentage
Andes (Bolivie, Pérou, Equateur)	35	20,7%
Amérique centrale*	17	10,1%
Tanzanie	15	8,9%
Namibie	14	8,3%
Brésil	13	7,7%
Colombie	11	6,5%
Philippines	7	4,1%
Autres	57	33,7%
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>	<b>100,0%</b>

\* Nicaragua, El Salvador, Costa Rica, Honduras.

Des bureaux locaux de coordination se trouvent dans les régions de concentration.

Les partenaires au Sud sont en majorité des organisations ecclésiastiques et des ONG:

Partenaires au Sud	Nombre d'affectations de longue durée	Pourcentage
Organisation ecclésiastique	73	43,2%
ONG du Sud	55	32,5%
Institution publique	12	7,1%
Organisation populaire/de base	12	7,1%
Entreprise	9	5,3%
Autres	8	4,7%
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

## Affectations

L'essentiel des activités est constitué par des affectations longue durée de trois à cinq ans en moyenne. En 2009, 169 affectations ont été cofinancées par la DDC. Le renversement positif de tendance constaté depuis le creux de vague en 2000 (149 affectations) se poursuit: le nombre de coopérant-e-s rejoint celui des années 1990.

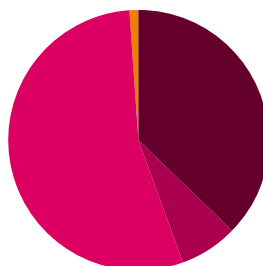
Dans le cadre des programmes institutionnels reconnus par la DDC, 55 affectations de coopérant-e-s avec le statut volontaire ont lieu en dehors du programme d'Unité.

### En complément stratégique aux affectations de longue durée, les engagements suivants se sont déroulés:

Stage (max. 12 mois)	22
Echange Sud-Nord (max. 3 mois)	6
Personnel local (max. 3 ans)	4
Affectation de courte durée (max. 12 mois)	2
Echange Sud-Sud	1

### En 2009, la répartition selon la typologie des organisations membres démontre des différences prononcées:

#### Nombre d'affectations de longue durée



#### Pourcentage:

Eglises réformées et catholiques	63
Eglises libres	14
Organisations généralistes	91
Organisations avec domaine spécifique	1
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>

## Coopérant-e-s

Depuis 2000, l'âge moyen des coopérant-e-s se situe au-dessus de 40 ans: 40,9 pour les femmes, 41,8 pour les hommes (2009). En conséquence, le niveau professionnel est élevé: en 2009, 80% présentent un diplôme universitaire ou d'une Haute Ecole sociale ou technique, tandis qu'en 1997 ce n'était que 52%. L'académisation de la coopération par l'échange de personnes continue.

### En 2009, les secteurs de travail se concentrent sur l'éducation et la santé. Le renforcement institutionnel s'est établi comme axe transversal:

Secteur de travail	Nombre d'affectations de longue durée	Pourcentage
Renforcement institutionnel	25	14,8 %
Education	25	14,8 %
Santé	23	13,6 %
Social	14	8,3 %
Environnement	14	8,3 %
Théologie	13	7,7 %
Agriculture/foresterie	12	7,1 %
Droits de l'Homme	12	7,1 %
Technique	9	5,3 %
Autres	22	13,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>	<b>100,0 %</b>

## Affiliation à l'association

Au 31.12.2009, 25 organisations de trois régions linguistiques sont membres d'Unité. De ces 25, 4 sont liées aux Eglises réformées ou à l'Eglise catholique et 11 sont liées à des Eglises libres; 6 s'inscrivent

dans des revendications générales de politique de développement et 4 travaillent dans des domaines spécifiques, notamment celui de la santé.

# Finanzbericht 2009

## Rapport financier 2009

### Programme de l'Association

En 2009, dans le cadre du programme 2009-2012, Unité a reçu de la DDC une contribution financière de 150 000 CHF (dont 40 000 CHF pour le Fonds du management de la qualité). Avec les cotisations des

organisations membres de 160 500 CHF (dont 40 500 CHF pour le Fonds du management de la qualité), le secrétariat disposait d'un budget de 310 500 CHF (avec un cofinancement par la DDC de max. 50%).

Recettes 2009	
Cotisations membres	120 000.00
Cotisations membres pour Fonds du management de la qualité	40 500.00
Contribution DDC	110 000.00
Cotisations DDC pour Fonds du management de la qualité	40 000.00
Intérêts	367.75
<b>TOTAL</b>	<b>310 867.75</b>

Dépenses 2009		
Lignes budgétaires	Dépenses réelles	Budget annuel
Gestion de la qualité		
Thématique échange de personnes <sup>1</sup>	2 007.65	20 000.00
Echange / formation continue <sup>2</sup>	10 267.00	20 000.00
Fonds management qualité (appui institutionnel) <sup>3</sup>	13 814.35	80 000.00
Garantie de la qualité	465.15	1 000.00
Communication / Synergie		
Sensibilisation/politique de développement (non cofinancé par DDC) <sup>4</sup>	2 605.80	10 000.00
Réseau / Information	9 134.81	8 000.00
Association		
Restructuration / Présidence	10 092.40	10 000.00
Postes secrétariat	126 075.57	132 000.00
Infrastructure –		
Logistique –		
Informatique	26 052.89	25 000.00
Réserve	0.00	4 000.00
Mise en fonds exercice 2009	110 352.13	
<b>TOTAL</b>	<b>310 867.75</b>	<b>310 000.00</b>

<sup>1</sup> Les finances non utilisées seront attribuées à l'étude (relativement onéreuse) «Efficacité et effets de la coopération par l'échange de personnes»; actuellement réalisée par le NADEL, cette étude sera terminée en novembre 2010.

<sup>2</sup> Le solde 2009 est prévu pour le séminaire continental pour les coordinateurs-trices qui aura lieu à Bogotà en 2010.

<sup>3</sup> Prévu dans le cadre du fond pour le management de la qualité attribué pour quatre ans, les premières analyses institutionnelles ont commencé en mai, après la définition du contenu et des règles. La phase centrale des études s'étendra sur 2010 et 2011.

<sup>4</sup> Le solde non utilisé sera destiné à la publication du rapport annuel 2009 (mise en page et impression).

### Fonds d'entraide

Depuis 2005, Unité gère le fonds d'entraide qui appartient dans son intégralité à la DDC. Ce fonds a pour but de fournir un soutien financier en faveur d'envoyé-e-s et/ou d'organisations membres qui sont ou ont été au bénéfice de contributions de la DDC au sein de l'Accord cadre DDC - Unité. Il a pour but d'atténuer les conséquences sociales issues d'une situation de détresse ou d'urgence non couverte par les assurances et prestations sociales obligatoires définies dans l'Accord cadre en vigueur.

**En 2009, la seule demande présentée a été refusée, parce que le cas concernait la responsabilité de l'organisation membre**

Constitution du fonds au 1.1.2005	600 000.00
Etat au 31.12.2008	580 626.40
Recettes: intérêts 2009	5 746.05
Dépenses 2009	0
<b>SOLDE FONDS D'ENTRAIDE AU 31.12.2009</b>	<b>586 372.45</b>

# Gestion fiduciaire des affectations individuelles de membres d'Unité

Quelques organisations membres d'Unité procèdent à des affectations individuelles cofinancées par la DDC. Sur mandat de cette dernière, Unité se charge de la procédure d'allocation des contributions pour ces affectations individuelles et les programmes qui leur sont

liés, ainsi que pour leur monitoring et leur évaluation (100 000.00 CHF). En outre, Unité se charge de la gestion fiduciaire des fonds mis à disposition par la DDC pour les affectations individuelles (1,15 mio. CHF).

## Recettes 2009

Contribution DDC (affectations individuelles)	1 150 000.00
Contribution DDC (gestion fiduciaire)	75 000.00
Cotisations Unité (gestion fiduciaire)	25 000.00
Intérêts DDC	270.70
<b>TOTAL</b>	<b>1 250 270.70</b>

<sup>5</sup> 2009/10 est une phase de transition. Le fait que le fond pour les affectations individuelles n'a pas été épuisé s'explique ainsi: après analyse documentaire des organisations membres d'Unité, seuls 6 (dès octobre 7) des 15 membres réalisant des affectations individuelles ont reçu l'autorisation de déposer de nouvelles demandes. En outre, suite à une décision de la DDC, GVOM ne peut plus présenter de nouvelles demandes, alors qu'il représentait précédemment un volume financier entre 500 000.00 et 600 000.00 CHF. Actuellement, le volume des affectations est en augmentation (notamment pour la Schweizer Allianz-Mission et pour Eirene); cette tendance se poursuivra avec la réintégration de Mission am Nil dans le volet «affectations individuelles» à partir de 2011.

<sup>6</sup> Les dépenses de fonctionnement de la gestion fiduciaire sont restées à un niveau bas d'une part parce que la nouvelle collaboratrice a débuté son travail au secrétariat en mai seulement, d'autre part parce que certains frais divers ont pu être couverts par le crédit spécifique de transition de la DDC 2008/09, notamment l'élaboration de nouveaux formulaires pour les affectations de longue durée et la remise de Cinfo à Unité du dossier «affectations individuelles». En 2010, en plus du travail de Doris Imhof sur l'année

## Dépenses 2009

Lignes budgétaires	Dépenses réelles	Budget annuel
<b>Affectations individuelles</b>		
Contributions aux membres <sup>5</sup>	834 850.00	1 150 000.00
<b>Gestion des affectations individuelles</b>		
Postes & infrastructures <sup>6</sup>	51 369.20	100 000.00
Mise en fonds 2009 affectations individuelles	315 150.00	
Mise en fonds 2009 gestion	48 630.80	
Mise en fonds 2009 intérêts DDC	270.70	
<b>TOTAL</b>	<b>1 250 270.70</b>	<b>1 250 000.00</b>

entière, sont prévus également le financement de l'analyse d'une affectation au Kirghizstan ainsi que l'élaboration de nouveaux formulaires pour des affectations complémentaires (p. ex. stage, affectation de courte durée, échanges Sud-Nord et Sud-Sud).

## Bilan

### Actifs

Actifs circulant	31.12.2009	31.12.2008
<b>Liquidités</b>		
CCP 80-61425-4	379 560.37	48 540.02
CCP 92-502190-0		
E-Deposito	584 361.35	571 482.90
Banque cantonale		
BS 479.623.21	160 105.29	83 054.65
Banque Alternative Suisse	54 152.91	54 065.91
	<b>1 178 179.92</b>	<b>757 143.48</b>
<b>Créance à court terme</b>		
Montant à recevoir et actifs transitoires	1 583.19	22 000.00.00
Impôt anticipé	2 233.93	5 390.93
	<b>3 817.12</b>	<b>27 390.93</b>
<b>TOTAL DE L'ACTIF</b>	<b>1 181 997.04</b>	<b>784 534.41</b>

Le rapport financier 2009, révisé par la Fiduciaire Michel Favre SA, a été approuvé par l'Assemblée générale d'Unité le 27.5.2010.

### Passifs

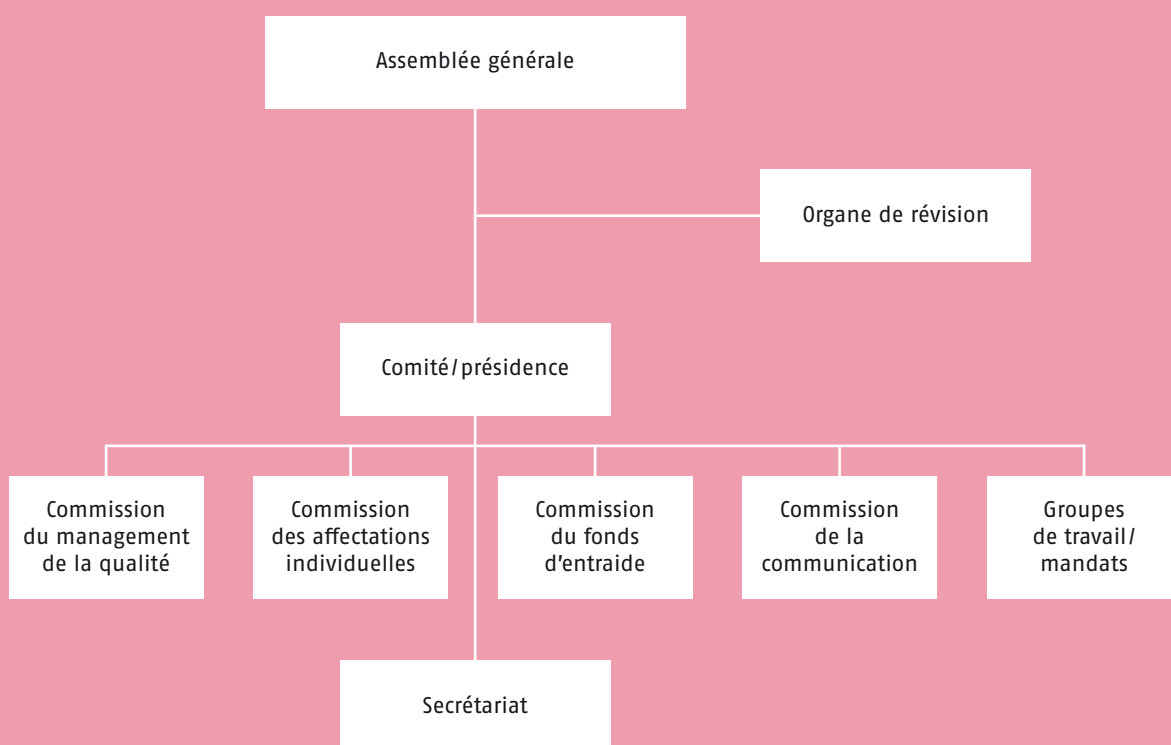
Fonds étrangers	31.12.2009	31.12.2008
<b>Dettes à court et moyen terme</b>		
Passifs transitoires	1 334.90	66 644.05
Passifs transitoires DDC	0	17 286.15
	<b>1 334.90</b>	<b>99 683.26</b>
<b>Dettes à long terme</b>		
Réserve intérêts DDC	270.70	91.75
Réserve fonds non utilisés (programme association)	109 484.38	0
Réserve fonds non utilisés (affectations individuelles)	315 150.00	0
Réserve fonds de gestion (affectations individuelles)	48 630.80	0
Fonds d'urgence Unité	586 372.45	580 626.40
	<b>1 059 908.33</b>	<b>580 718.15</b>
<b>Total des fonds étrangers</b>	<b>1 061 243.23</b>	<b>664 648.35</b>
<b>Fonds propres</b>		
<b>Capital</b>		
Fortune Plate-forme	120 753.81	119 886.06
<b>TOTAL DU PASSIF</b>	<b>1 181 997.04</b>	<b>784 534.41</b>

# Verband Association

Unité, Association suisse pour l'échange de personnes dans la coopération internationale, a 25 organisations membres.

7

## Organigramme



### Comité

En 2009, le Comité a siégé quatre fois. Il a été réélu par l'Assemblée générale 2008 pour trois ans. Sa composition en 2009 était la suivante:

**Jeanine Kosch** (présidente, Thalwil) **Jacques Küng** (vice-président, DM-échange et mission, Lausanne) **Markus Muntwiler** (vice-président, Heilsarmee Schweiz, Berne) **Rosemarie Fournier** (Groupe Volontaires Outre-Mer, Sion) **Sepp Gähwiler** (Bethlehem Mission Immensee, Immensee) **Albrecht Hieber** (mission 21, Bâle, jusqu'en septembre 2009) **Erik Keller** (Interteam, Lucerne) **Walther Lüthi** (mission 21, Bâle, dès septembre 2009) **Beat Wehrle** (E-Changer, Fribourg) **Saskia Wijers** (Schweizer Allianz Mission, Winterthour) A l'exception de la présidente du Comité, les autres membres n'ont pas reçu d'indemnités monétaires pour leur mandat.

### Secrétariat

Secrétariat à Berne: **Martin Schreiber** et **Doris Imhof** (dès mai 2009) Comptabilité à Lausanne (DM-échange et mission): **Philippe Wasser**

### Organe de révision

La Fiduciaire Michel Favre SA à 1002 Lausanne a été confirmée par l'Assemblée générale 2008 pour trois ans.



mandeha araka ny  
fahamarinana ny fiantony  
III ypona 4  
Eje n'ay pas de plus grande  
d'apprendre que



© 2010 Unité

**Unité**  
**Schweizerischer Verband für Personelle**  
**Entwicklungszusammenarbeit**

Rosenweg 25 3007 Bern  
[info@unite-ch.org](mailto:info@unite-ch.org)  
[www.unite-ch.org](http://www.unite-ch.org)

Fotos: ALGES/El Salvador, BMI, CEAS,  
E-Changer, DM-échange et mission,  
Interagire, Interteam, Mission 21,  
SME, SolidarMed, Unité

Gestaltung: Clerici Partner AG, Zürich  
Druck: Printoset, Zürich  
Gedruckt auf Cyclus Offset, Recycling, 100 g/m<sup>2</sup>