



Rosenweg 25  
CH-3007 Bern  
Tel. 031 381 12 19

info@unite-ch.org  
www.unite-ch.org

Schweizerischer  
Verband für Personelle  
Entwicklungs-  
zusammenarbeit

Swiss association for  
the exchange of  
personnel in development  
cooperation

Association suisse pour  
l'échange de personnes  
dans la coopération  
internationale

Asociación Suiza para el  
intercambio de personas  
en la cooperación  
internacional

Associazione Svizzera per lo  
scambio di persone  
nella cooperazione  
internazionale

Associação Suíça para o  
intercâmbio de pessoas  
na cooperação  
internacional

**Mehrwert der Personellen EZA:**

## **PERSONELLE ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT- BEIT- zeitgemäss und eigenständig**

### **1 Einleitung - Rückblick**

Personaleinsätze im Freiwilligenstatus werden weltweit permanent auf ihre entwicklungspolitische Bedeutung hinterfragt. Die Schweiz ist diesbezüglich keine Ausnahme. Das Ziel dieses Strategiedokumentes ist es, den eigenständigen und zeitgemässen Beitrag der Personellen Entwicklungszusammenarbeit, die auf professionellem und sozialem Engagement, auf Wirksamkeitsorientierung, Partnerschaft und Innovation beruht, im Spektrum der Internationalen Zusammenarbeit zu bestätigen. Die Qualitätsorientierung und Profilierung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit der letzten Jahre trägt ihre Früchte. Die schweizerische Personelle Entwicklungszusammenarbeit erfährt eine vermehrte Anerkennung, in der Schweiz wie auch im internationalen Rahmen (International FORUM on Development Services) – als ein konkreter Beitrag in der Internationalen Zusammenarbeit. Die Anwendung der bisherigen Strategien und Kriterien hat zur qualitativen Entwicklung der Mitgliedorganisationen beigetragen. Ausdruck davon ist die Professionalisierung des Programmansatzes und der Profilierung in der Öffentlichkeit bei zahlreichen Verbandsmitgliedern. Zudem wurde verschiedentlich Wirkungsrelevanz der Personellen Entwicklungszusammenarbeit dokumentiert, so zum Beispiel bei der Präsentation von „7 Beispielen gelebter Partnerschaft Nord – Süd – Nord“, beim Aufzeigen des breiten Sensibilisierungsspektrums in der italienischen Schweiz, bei verschiedenen Analysen (zweier Unité-Mitgliedorganisationen und der Fachinsätze bei einem nicaraguanischen Partner) oder bei der Verbreitung eines „Capacity-Development-Konzepts“ für Personelle Entwicklungszusammenarbeit (ausgearbeitet durch eine Unité-Mitgliedorganisation). Insbesondere die zwischenmenschliche Dimension ermöglicht es, dem Publikum Aspekte der internationalen Zusammenarbeit gut zugänglich zu machen. In der letzten Mitfinanzierungsphase wurde im Weiteren der materielle Status der Fachpersonen im Freiwilligenstatus, insbesondere die Sozialversicherungen, besser abgesichert.

### **2 Entwicklung der schweizerischen Personellen Entwicklungszusammenarbeit**

Eine für die Schweiz relevante allgemeine Tendenz besteht darin, dass das traditionelle Freiwilligenwesen durch einen partnerschaftlichen Austausch zwischen den Nord- und Süd-(Zivil-)Gesellschaften abgelöst wird, wobei die Süd- und Nord-Partner (inklusive ihrer Fachleute und Koordinationsstellen) als Vermittler eines weiterreichenden gesellschaftlichen En-

gements auftreten<sup>1</sup>. Dabei entsteht „social capital“<sup>2</sup>. Personelle Entwicklungszusammenarbeit<sup>3</sup> versteht sich als 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 (wie auch im Osten).

Drei Dimensionen des Austauschs von Wissen und Fähigkeiten stehen im Vordergrund:

- *interprofessionell*: Technische Methoden wie z. B. Programmlogik sind dabei nicht das Ziel, sondern dienen als Mittel zu einer qualitativ verbesserten partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Nord und Süd.
- *interpersonell*: Hier stehen das bewusste Erfahren und Gestalten einer zwischenmenschlichen Annäherung im Vordergrund.
- *Interkulturell*: Darunter wird der Aufbau eines gegenseitigen Verständnisses zwischen Zivilgesellschaften, Kulturen und Weltanschauungen im Sinne von Respekt und Dialog verstanden.

Zentral ist der Einsatz für eine Welt,

- in der die Zahl der Menschen, welche in Armut leben, vermindert wird,
- in der Frieden, Gerechtigkeit und ein nachhaltiger Umgang mit Ressourcen möglich ist,
- in der die Menschenrechte respektiert werden.

Ein weiteres Hauptanliegen ist es, die Vielfalt der 25 Unité-Mitgliedorganisationen zur Stärke (Kontext bezogene Wirkung) zu machen.

### 3 Differenziertes internationales Panorama

Die internationale Personelle Entwicklungszusammenarbeit erfährt eine grundlegende Differenzierung. Der schweizerische Ansatz situiert sich im Bereich der „ENTWICKLUNGSDIENSTE“ („development service“), wo professionelles und soziales Engagement in Süd und Nord durch einen Bedarfslohn sowie Grundsozialleistungen materiell abgesichert sind. Daneben existieren Tendenzen eines „Expertentum light“ (Auftrag für technische Beratung im Rahmen bilateraler Programme) sowie verschiedene Ausprägungen von „Freiwilligendiensten“ mit beschränkter materieller Entschädigung (Sensibilisierungsauftrag durch soziokulturelle Lerndienste sowie Fach- und Sozialengagements, v.a. für junge Erwachsene).

---

<sup>1</sup> Spezifisch schweizerische Ausdifferenzierung: Anhang 1

<sup>2</sup> In ihrer Untersuchung verstehen Development Initiatives und International FORUM on Development Service unter „social capital“: soziale Netzwerke als Grundlage jeglicher kollektiver Tätigkeit, Informationsfluss zwecks Bewusstseinsbildung und Empowerment sowie Reziprozität als grundlegende Intentionalität („International volunteering. Trends, added value and social capital; London / Oslo 2004; p. 11).

<sup>3</sup> gemäss Leitbild Unité 2007

# INTERNATIONALES PANORAMA DER PERSONELLEN ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT



## TRADITIONELLES FREIWILLIGENWESEN

- > „Entwicklungshilfe“: oft paternalistische Nord-Optik, Begrenzung auf Nord->Süd-Transfer
- > Traditionelle Mission („christliche Bekehrung“)
- > „Alterna(t)ive Ghetto militanz“ (Übertragung von im Norden nicht verwirklichten Träumen auf den Süden)
- > → Individualistischer Ansatz und Abenteuer (pers. / berufliche Abwechslung): „mythische Verklärung“ des/r „Freiwilligen“

## 4 12 Grundsätze zum Mehrwert der Personellen Entwicklungszusammenarbeit

### 4.1 Beitrag zur Schweizer Entwicklungszusammenarbeit

#### ① EIGENSTÄNDIGKEIT UND KOMPLEMENTARITÄT ZU ANDEREN EZA-ANSÄTZEN

- **Mehrwert**

Die Einsätze von Fachleuten im Rahmen der Personellen EZA bilden ein eigenständiges und komplementäres Instrument der gesamtschweizerischen EZA. Entwicklungspolitische Relevanz und professioneller Auftrag dieses Nord-Süd-Nord-Austausches von Personen (komplementär zu Finanzflüssen!) sind gepaart mit der Bereitschaft, sehr unterschiedliche Zielbevölkerungen zu unterstützen, sich an sehr verschiedene Umfelder anzupassen und einen Einsatz unter „Freiwilligenbedingungen“ (limitierte materielle und soziale Absicherung) zu leisten. Die Organisationen der Personellen EZA haben oft als Pioniere bei innovativen Ansätzen und Themen (z.B. Partnerschaft, Stärkung der Zivilgesellschaft / "empowerment", Religion und Spiritualität) gewirkt.

- **Perspektive**

Diese Eigenständigkeit und Komplementarität zu anderen Ansätzen und Methoden der Schweizer EZA muss zur Sicherung der entwicklungspolitischen Relevanz und des professionellen Standards ausgenutzt und weiterentwickelt werden. Ziel und Wirkung sollen noch vertiefter kommuniziert werden. Dabei soll die Kohärenz mit den Leitlinien und Initiativen der Internationalen Zusammenarbeit auf nationaler wie internationaler Ebene (wie z. B. "Millenium Development Goals", Weltsozialforum, interreligiöser Dialog) verstärkt hervortreten. Das aktuelle Panorama der Internationalen Zusammenarbeit ist durch das vermehrte Bestreben geprägt, Synergien durch Komplementarität zu schaffen und Ansätze und Instrumente abzustimmen, um aus der gegenseitigen Existenz Nutzen zu ziehen. Dabei sollten das Bestreben, mit verschiedenen Schweizer Akteuren, gegebenenfalls auch ausländischen, vermehrt Dialog und Konkordanz zu erzielen, in Nord und Süd vorangetrieben werden.

#### ② QUALITÄTSMANAGEMENT

- **Mehrwert**

In der Personellen EZA wird mit den gängigen Instrumenten der Qualitätsorientierung und Qualitätssicherung gearbeitet, insbesondere bei Organisationen mit Programmansatz, wo vermehrt auf Wirkungsorientierung geachtet wird. Auf Verbandsebene bestehen diesbezügliche Weiterbildungs-, Austausch- und in beschränkter Masse auch institutionelle Unterstützungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang ist auch die Professionalisierung und Profilierung von Unité als Verband zu stellen.

- **Perspektive**

Verbandsintern soll den gemeinsamen Bemühungen um die Sicherung und Weiterentwicklung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit durch gemeinsames Lernen mehr Raum gegeben werden<sup>4</sup>, z. B. mittels eines Fonds für institutionelle Analysen und Lernprozesse. Extern muss die Wirkungsorientierung der Personellen EZA bei Entscheidungsträgern, entwicklungspolitischen Alliierten und dem breiten Publikum klarer kommuniziert werden.

---

<sup>4</sup> Themen sind: Vertiefung des Programm- und Wirkungsansatzes, Entwicklungspolitik, Differenzierung der Funktion von Personeller EZA und Kontext bezogene Diskussion um Partnerschaft, Religion und Spiritualität, Friedensarbeit, Institutionsentwicklung etc.

### ③ BASISBEZUG, WIRKSAMER MITTELEINSATZ UND DIVERSITÄT DER EINSATZARTEN

- **Mehrwert**

Die durch Austausch und Transfer geprägten Einsätze in der Personellen EZA beinhalten eine menschliche (interpersonelle) Dimension. Wichtig dabei sind der Basisbezug (Mikro- und Meso-Niveau) sowohl in der Arbeit wie im täglichen Leben, das exemplarische, emanzipatorisch-partizipative Lernen sowie ein effizienter und wirksamer Mitteleinsatz. Dabei sind Langzeiteinsätze die Kernaktivitäten der Personellen EZA. Komplementär dazu werden andere Einsatzarten durchgeführt: Süd-Nord-Einsätze, Süd-Süd-Austausche, spezifischen Kurzeiteinsätze, Unterstützung von lokalem Personal, Praktika (Nachwuchsförderung / Lerndienste), Bildungsanlässe und Rückkehrer-Einsätze von Fachleuten<sup>5</sup>.

- **Perspektive**

Diesem Mehrwert der Personellen EZA ist in der Kommunikation und beim Lobbying verstärkt Rechnung zu tragen. Bedeutung und Kohärenz der komplementären Einsatzarten im Rahmen von Partnerschaften und Programmen muss erhöht bzw. vermehrt kommuniziert werden<sup>6</sup>.

### ④ VON EINZELEINSÄTZEN ZUR PARTNERSCHAFT

- **Mehrwert**

Der institutionelle Kontext der Einsätze in der Personellen EZA ist durch einen qualitativen Redefinitionsprozess von Partnerschaft im Geiste von Austausch und sozialem Wandel gekennzeichnet. Dabei geht es nicht mehr nur um die Festlegung eines einzelnen Einsatzes, sondern vermehrt in einer Langzeitperspektive um Austausch, Sensibilisierung, inhaltliche Erarbeitung und Auswertung von gemeinsamen Programmen und Strategien sowie deren Finanzierung. Der Einbezug von lokalen Kompetenzen und Wissen im Süden spielt dabei eine zentrale Rolle.

- **Perspektive**

Der von UNITE erarbeitete Basiskonsens über Partnerschaft und der diesbezüglichen Instrumente<sup>7</sup> wird zurzeit in die Realität umgesetzt und auf dessen Relevanz und Umsetzbarkeit überprüft. Dabei ist die kontextuelle Differenzierung (Region, Kultur, Institutionstyp) bei der partnerschaftlichen Zusammenarbeit unerlässlich. Im Rahmen eines gesamtgesellschaftlichen Engagement zwischen Nord und Süd müssen weiterreichende Austauschformen Süd-Nord sowie Süd-Süd vertieft berücksichtigt werden. Die Süd-Partner müssen angemessen in Nord-Strukturen und -Prozesse integriert werden: bei der Planung gemeinsamer Vorhaben, bei der Strategie- und Programmausarbeitung und bei gemeinsamen Anliegen in Austausch und Sensibilisierung.

### ⑤ VERNETZUNG UND SYNERGIE

- **Mehrwert**

National und international werden Vernetzung und Synergien auf drei Ebenen vorangetrieben:

a) Ebene Verband: Die Reintegration in das „International FORUM on Development Service“ ist ein bedeutendes Resultat der bisherigen Tätigkeiten. Dabei sind v.a. die interna-

---

<sup>5</sup> Typologie der Einsätze und Austausche: Anhang 2 – Modell des „Capacity Development“ im Rahmen der Personellen EZA: Anhang 3 – Fachperson im Kontext der Personellen EZA: Anhang 4

<sup>6</sup> So sind mehr Süd-Nord- und Süd-Süd-Einsätze zu verwirklichen, im Sinne einer Erhöhung der Reziprozität und des gegenseitigen Lernens.

<sup>7</sup> vgl. „Partnerschaft: Grundwerte, Parameter, Vielfalt, Umfeld und Instrumente“ (Unité 2008):

tionalen Diskussionen um Mehrwert und Tendenzen der Personellen EZA für die Schweiz wegweisend. Die Beteiligung an der Gründung der „Schweizer NGO-Plattform“ ist ein weiteres wichtiges Engagement, das zur Profilierung und Interessenvertretung beiträgt.

b) Ebene Mitglieder in der Schweiz: Es finden Unité-Bildungsanlässe zugunsten der Mitglieder statt. Zudem bestehen vermehrt Vernetzungen mit anderen NGOs und vielfältigen kirchlichen Bewegungen sowie den „Fédérations Cantonales de Coopération“ der lateinischen Schweiz.

c) Ebene Mitglieder im Feld: Tagungen und Treffen (z.B. Koordinationsseminare), ergänzt durch verschiedenartigen Initiativen wie den Sozialforen, verstärken interinstitutionelle Beziehungen.

- **Perspektive**

Das Engagement der Personellen EZA in nationalen und internationalen Bildungsanlässen und Zusammenschlüssen soll auf allen drei Ebenen weiter vertieft werden.

## ⑥ MENSCHLICHES ANTLITZ DER EZA: IMAGEPFLEGE

- **Mehrwert**

Da das Teilen der Lebensrealitäten - anstelle gross dimensionierter, anonymer Programme, befremdender, multilateraler Zusammenarbeit oder umstrittener Budgethilfe - im Vordergrund steht, bewirkt die Personelle EZA dank ihrer grösseren menschlichen Nähe und Glaubwürdigkeit eine Personalisierung der Internationalen Zusammenarbeit und spricht so einen erweiterten Bevölkerungskreis an (z. B. via Lokalpresse). Die gesellschaftliche Akzeptanz der EZA wird damit erhöht, z.B. bei der Rechtfertigung von Krediten der Internationalen Zusammenarbeit auf der politischen Ebene: In diesem Sinne ist die Personelle EZA ein Partner der DEZA, indem Sensibilisierungsarbeit in Bevölkerungskreisen betrieben wird, die vom Staat nicht unbedingt erreicht werden.

- **Perspektive**

Die Bemühungen um Anerkennung der Personellen EZA sind zu intensivieren. Der Aufbau von Supportergruppen der Fachleute entwickelt(e) sich erfolgreich. Eine solide Verankerung und Nutzbarmachung dieser Personalisierung in Gesellschaft, Staat und Wirtschaft kann dazu beitragen, dass die Akzeptanz der EZA allgemein verbessert wird. So werden Synergien zwischen den Sensibilisierungspotentialen der Personellen EZA und anderen EZA-Institutionen genutzt, z.B. in der Kampagne zum 0,7%-Ziel (wie zuvor schon in der Kampagne zum EU-Kohäsionsfonds).

## 4.2 Beitrag an die Schweizer Gesellschaft

### ⑦ BRÜCKENFUNKTION UND SENSIBILISIERUNG IN DER SCHWEIZ

- **Mehrwert**

Die Einsätze in der Personellen EZA gewährleisten eine bedeutende Brückenfunktion zwischen den Gesellschaften des Nordens und des Südens. Dies zeigt sich deutlich in der diversifizierten sozialen Verankerung (z.B. Supportergruppen) und den vielfältigen Sensibilisierungstätigkeiten vor, während und nach dem Einsatz (Rundbriefe, Rückkehrer- und Urlaubseinsätze, Medienberichte, Publikationen der Organisationen, Bildungsanlässe, öffentliche Veranstaltungen usw.) im breit gefächerten thematischen Umfeld von Nord-Süd-Partnerschaften, wobei langfristig der professionelle wie auch persönliche Lebensbereich miteingeschlossen ist. Dementsprechend muss der Einsatz in einen mit der

Schweizer Realität liierten Lebenslauf eingebettet sein und somit eine Rückkehrperspektive beinhalten.

- **Perspektive**

Die Präsenz in Medien, Öffentlichkeit und Politik hat sich während der letzten Jahre deutlich intensiviert. Damit konnte das berufliche sowie soziale, interkulturelle und politische Engagement vertiefter vermittelt werden. Zukünftige Aufgabe ist es, insbesondere die Wirkung der Personellen EZA noch deutlicher in den Vordergrund zu stellen.

## **8 MEHRWERT AN SPEZIFISCHEN KOMPETENZEN: PROFESSIONELL, SOZIAL, INTERKULTURELL UND POLITISCH**

- **Mehrwert**

Die Einsätze von Fachleuten im Rahmen der Personellen EZA sind durch die Fähigkeit zum Austausch und gegenseitigem Lernen im interkulturellen und –sozialen Bereich geprägt: Dies bedeutet konkret eine sachverständige und vermittelnde Umsetzung von kultureller und sozialer Sensibilität in einem Umfeld, das von fortschreitender Globalisierung und zunehmender sozio-kultureller Vermischung der westlichen Gesellschaften geprägt ist. Somit entsteht eine gesamtgesellschaftliche positive Wirkung in der Schweiz durch die In-Wert-Setzung neuer, im Süden erworbener professioneller, sozialer und politischer Kompetenzen in den Bereichen Demokratie, Wirtschaft, Bildung und insbesondere Interkulturalität (Ausländer, Migration – Integration, Religionen)<sup>8</sup>. Dies geht einher mit dem politischen Konsens in der Schweiz, die Integrationsbestrebungen qualitativ auszubauen. Verschiedene zurückgekehrte Fachleute wenden ihre neuen Fähigkeiten in vielfältigen Berufs- und Lebensbereichen an, so namentlich im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen oder in der Integration der ausländischen Bevölkerungsgruppen, aber auch im sozialen und zivilgesellschaftlichen Engagement. Die Süd-Erfahrungen können zudem auch eine konstruktiv-kritische Hinterfragung der Schweizer Identität und des Staats- und Bürgerbewusstseins stimulieren.

- **Perspektive**

Den Kompetenzen im interkulturellen und –sozialen Bereich sowie in der Mediation ist bei der Auswahl und bei der (Weiter-)Bildung vor, während und nach dem Einsatz mehr Nachdruck zu verleihen. Dabei ist insbesondere auch das entwicklungspolitische Potential der Einsätze zu fördern.

Die In-Wert-Setzung der Erfahrungen der Rückkehrer soll vermehrt aufgearbeitet und kommuniziert werden.

Die (Weiter-)Bildung vor, während, nach dem Einsatz ist auf ihre Zweckdienlichkeit kritisch zu überprüfen, damit die Personelle EZA über ein anerkanntes, eigenständiges und ihrer Einsatzstrategie entsprechendes (Weiter-)Bildungs-System vorweisen kann.

Diese Nutzbarmachung für Zivilgesellschaft, Staat und Wirtschaft muss noch verbessert und transparenter gestaltet werden. Dazu ist eine solide allgemeine sozio-professionelle Anerkennung der Einsätze in der Personellen EZA (Berufserfahrungen und Ausbildung) zweckdienlich, was auch die Einsatzattraktivität für sozio-professionell qualifizierte und sozio-politisch engagierte Fachleute erhöht.

---

<sup>8</sup> Gemäss der soziologischen Studie von Ch. Furrer / E-Changer (*Echanger et changer ... ici et maintenant: L'impact d'engagement des volontaires E-CH (FSF) de retour 1982 - 1996 sur la société Suisse*, Fribourg 1999, p. 37) sind dies: Entschlussfreudigkeit und Initiativkraft, Distanznahme, interpersonelle Kommunikation, Verhandlungen mit Entscheidungsträgern, Krisenbewältigung, Situationsanalyse, menschliche Ressourcen, Adaptationsfähigkeit, Erwachsenenbildung, Konfliktlösung, Gruppenleitung und -dynamik, Arbeit in desorganisiertem Umfeld, Medien und Public Relations, Kulturkenntnisse, spezifische Techniken des Südens, Fremdsprachen, Auto-Analyse

## ⑨ BEITRAG ZUR INTERNATIONALEN SOLIDARITÄT UND IMAGEPFLEGE DER SCHWEIZ IM AUSLAND

- **Mehrwert**

Es werden nicht nur Solidarität und Internationale Zusammenarbeit im Allgemeinen gestärkt, sondern die Fachleute, welche in direktem Kontakt mit der Bevölkerung des Südens stehen, wirken auch als „BotschafterInnen einer solidarischen Schweiz“, indem sie als erfahrene, interkulturelle Kommunikatoren einen Beitrag zur Vermittlung eines differenzierten Bildes der Schweiz im Ausland leisten. Sie zeigen glaubwürdig ihr exemplarisches sozio-professionelles und zivilgesellschaftliches Engagement, indem sie als Fachkräfte im Freiwilligenstatus tätig sind und somit deutliche materielle Einbussen in Kauf nehmen.

- **Perspektive**

Jährlich werden im Rahmen der Personellen EZA durch die 25 Unité-Mitglieder etwa 300 staatlich mitfinanzierte Fachleute im Einsatz<sup>9</sup> durchgeführt. Dies verkörpert in spezieller Weise ein anderes Bild der Schweiz und fördert zivilgesellschaftliche Verantwortung und Offenheit zur Welt. Dies wird angesichts aktueller sozialer und politischer Tendenzen im Norden wie auch im Süden immer bedeutender und auch verstärkt sichtbar gemacht.

### 4.3 Interesse und Mehrwert für die Süd-Partner

## ⑩ „INSTITUTION BUILDING“, TECHNOLOGIE UND MEDIATION

- **Mehrwert**

Insbesondere für kleinere und mittlere Süd-Partner<sup>10</sup>, die basisnah arbeiten, erbringt die Personelle EZA einen Mehrwert, speziell beim "institution building" und beim basisnahen Technologieaustausch und –transfer<sup>11</sup>, die im Sinne eines „Global Knowledge Management“ nichts an Aktualität eingebüsst haben. Dabei hat der Süd-Partner ein spezifisches Interesse an einem anderen Blickwinkel und einer Unterstützung von Aussen (Fazilitation und Mediation mit dem Vorteil eines andersartigen kulturellen Hintergrundes). Die Personelle EZA öffnet dem Süd-Partner auch ein Tor zur Aussenwelt und bringt ihm eine Horizonterweiterung (z. B. Vernetzung, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Ressourcen). Austausch und Transfer bedeuten nicht nur die Sozialisierung von professionellen Ressourcen ("savoir-faire": zusammen verarbeitete technische und methodische Kompetenzen), sondern vor allem auch von sozialen und persönlichen Ressourcen ("savoir-être": eine andere Denk- und Lebensweise). Dies kommt beispielsweise auch bei der komplexen Kombination von finanzieller und personeller Unterstützung zum Tragen.

- **Perspektive**

Die elementare Grundlage dazu besteht darin, die richtigen Partner zu finden und eine tragfähige („gegenseitige“) Partnerschaft aufzubauen. In diesem Zusammenhang kann ein von politischen, sozialen und ökonomischen Problemen gekennzeichnetes Umfeld rasch Grenzen der Zusammenarbeit und des Austausches setzen.

Bei Auswahl und Vorbereitung kommt dem Profil der Fachleute (Ausbildung und Berufserfahrungen: soziale und professionelle Kompetenzen) angesichts des steigenden professionellen Niveaus grosse Bedeutung zu. Dennoch sind Basisfunktionen weiterhin von

---

<sup>9</sup> Beim Miteinbezug eigenständig finanzierter Einsätze steigt die Anzahl auf mehr als das Doppelte.

<sup>10</sup> hauptsächlich kirchliche und andere Nichtregierungs- bzw. Basisorganisationen sowie staatliche Institutionen, selten Privatwirtschaft

<sup>11</sup> in erster Linie Projekte im Bereich Gesundheit, Sozialwesen, Landwirtschaft, Bildung sowie Organisations- und KMU-Entwicklung

Nöten, insbesondere in Gebieten mit latenten Konflikten oder grossen sozialen Disparitäten<sup>12</sup>. Bei der Selektion und Ausbildung der Fachleute ist vermehrt auf spezifische Kompetenzen in „institution building“, Kommunikation, Fazilitation und Mediation zu achten.

## ① ① **SPEZIFISCH WIRKSAME EINSATZBEREICHE DER PERSONELLEN EZA: „advocacy“ und „empowerment“ – „peace building“ und interreligiöser Dialog**

### • **Mehrwert**

Personelle EZA und deren Partnerschaften implizieren auch Unterstützung durch die internationale Gemeinschaft in Situationen von latenten und manifesten Konflikten. Gerade wo Gewalt und Repression herrschen, kommen die Stärken dieses EZA-Ansatzes durch direkte Präsenz und internationale Vernetzung besonders zum Tragen:

- a) « Advocacy- empowerment »: Klare öffentliche sozio-politische Parteinahme und Mobilisation zugunsten der Menschenrechte und gegen die Ursachen von Ungerechtigkeit und Gewalt
- b) « Peace building »: Klares öffentliches Bekenntnis zur Gewaltlosigkeit als Alternative zu repressiven Konfliktlösungsstrategien und zu sozialem Frieden
- c) Interreligiöser Dialog: Eintreten für gegenseitigen weltanschaulichen Respekt sowie Förderung von ökumenisch bzw. interreligiös ausgerichteter theologischer Austausch und Bildung

### • **Perspektive**

Risikomanagement wie auch politische und religiöse Sensibilität sind in diesen Aktionsfeldern unabdinglich und verlangen spezifische Kompetenzen, Vorbereitung und Vernetzung.

## ① ② **KONTINUITÄT DES PARTNERSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS**

### • **Mehrwert**

Ein von den Süd-Partnern anerkanntes Element ist die Kontinuität der Einsätze und der Partnerschaften in der Personellen EZA, d.h. keine konjunkturell bedingte Ausrichtung gemäss Katastrophen, sozio-politischer oder sozio-ökonomischer Attraktivität. Dies bedeutet eine verlässliche und permanente Begleitung von breiten Bevölkerungsgruppen auch in lang andauernden Krisenzeiten oder bei fehlendem Interesse der internationalen Staatengemeinschaft. Hier kann im Sinne eines „Internationalen Sozialsystems“ ein langfristiger sozialer Ausgleich zwischen Nord und Süd solidarisch weitergeführt werden, wobei primär auf Entwicklungsrelevanz und Effektivität im Kontext abgestellt werden muss<sup>13</sup>.

### • **Perspektive**

Das akkumulierte Wissen und die konstante und nachhaltige Präsenz ermöglichen in solchen Situationen einen wertvollen Beitrag zur Krisenbewältigung. Die Personelle EZA ist in diesem Sinne komplementär zur schnelllebigen Humanitären Hilfe und wirkt mediatisierten, „populistisch-spektakulären“ Projekten entgegen.

Bern, April 2008

<sup>12</sup> In Afrika wird die „Human-Ressources“-Problematik durch AIDS und „Brain Drain“ zusätzlich verschärft.

<sup>13</sup> Eine Kategorisierung „Entwicklung“ – „Sozialarbeit“ – „Humanitäre Hilfe / Wiederaufbau“ wird den Kontexten, wo permanent latente oder manifeste Konflikte herrschen, nicht gerecht, obwohl dies etablierten entwicklungs-politischen Ansätzen teilweise widersprechen mag.